

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

GABRIELLA COIMBRA BRIGATTO

**A NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS PROFISSIONAIS DA
BELEZA E SEUS TOMADORES DE SERVIÇO: CONTRATO DE PARCERIA
OU PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA?**

**VITÓRIA
2023**

GABRIELLA COIMBRA BRIGATTO

**A NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS PROFISSIONAIS DA
BELEZA E SEUS TOMADORES DE SERVIÇO: CONTRATO DE PARCERIA
OU PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA?**

Trabalho apresentado ao Curso de
Graduação em Direito da Faculdade de
Direito de Vitória, como requisito parcial
para aprovação na disciplina Trabalho
de Conclusão de Curso.

Orientadora: Prof. Dra. Francisca
Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2023

GABRIELLA COIMBRA BRIGATTO

**A NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS PROFISSIONAIS DA
BELEZA E SEUS TOMADORES DE SERVIÇO: CONTRATO DE PARCERIA
OU PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA?**

Trabalho apresentado ao Curso de
Graduação em Direito da Faculdade de
Direito de Vitória, como requisito parcial
para aprovação na disciplina Trabalho
de Conclusão de Curso.

Orientadora: Prof. Dra. Francisca
Jeane Pereira da Silva Martins.

Aprovada em XXXXXX

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dra. Francisca Jeane Pereira da
Silva Martins
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof. Dr.

INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho gerada pela desregulamentação das leis trabalhistas é o resultado da retirada de certas relações de trabalho da proteção do Direito do Trabalho, que visam, de um modo geral, a necessidade de obtenção de lucro, nesses casos, às custas dos direitos dos trabalhadores.

Um dos movimentos de desregulamentação do Direito do Trabalho é a pejetização, que tem sido um grande problema enfrentado atualmente. Isso porque impõe ao trabalhador a condição de constituir uma pessoa jurídica para prestar o serviço, com intuito de disfarçar a relação de emprego estabelecida, retirando os direitos do trabalhador que é parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Dentre as modalidades de pessoas jurídicas existentes, os profissionais-parceiros podem prestar serviços como pequeno empresário, microempresário ou microempreendedor individual, desde que tenha os devidos registros como pessoa jurídica (Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas). Na prática, a modalidade mais utilizada é o MEI (Microempreendedor Individual), tendo em vista sua simplicidade no recolhimento de tributos. Nesse cenário, o Brasil se destaca com o aumento do número de microempreendedores individuais (MEI), que foi de 9,7 milhões em fevereiro de 2020, para 15,1 milhões em maio de 2023, um avanço de 55,6% de acordo com a Receita Federal.

Os profissionais de beleza atualmente compõem essa parcela de pessoas que prestam seu serviço constituindo uma pessoa jurídica de direito privado no formato MEI. Esse cenário se agravou após a vigência da Lei 13.352/2016, denominada Lei do profissional-parceiro, que além de afastar a relação jurídica de emprego entre os profissionais de beleza e os salões, cria um vínculo comercial entre pessoas jurídicas, gerando a pejetização do trabalho.

Nesse sentido, surge a necessidade de analisar se essa relação jurídica criada pela Lei do Salão Parceiro (Lei 12.592/2012, alterada pela Lei 13.352/2016)

observa os direitos fundamentais do trabalhador estabelecidos nos artigos 6º e 7º da Constituição brasileira. Todavia, cumpre ressaltar que a relação de parceria prevista estabelecida pela lei entre os profissionais de beleza e os salões já foi declarada constitucional por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no dia 28/10/2021, que sustentou não se tratar de um retrocesso, mas sim um novo arranjo contratual e, portanto, não viola a proteção à relação de emprego.

Entretanto, a própria lei, em seu artigo 1-C, estabelece a possibilidade de caracterização da relação de emprego quando preenchidos os pressupostos dos seus incisos, quais sejam: ter contrato de parceria escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência destes, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas; e o profissional-parceiro não desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.

Tendo em vista essa possibilidade, pretende-se analisar por meio de técnica bibliográfica e jurisprudencial, os elementos essenciais para a configuração da relação de emprego em contraponto à relação de parceria. Para isso, verificar-se-á a extensão da aplicação dos elementos do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - que denominam empregado a pessoa física, que presta serviços de forma pessoal, mediante salário, de maneira não eventual, e subordinado ao empregador - ao contrato de parceria.

A partir disso, analisar-se-á, utilizando como lente o princípio da primazia da realidade, se o contrato de parceria estabelecido entre os profissionais de beleza e seus tomadores de serviço criada pela Lei do Salão Parceiro (Lei 12.592/2012, alterada pela Lei 13.352/2016), é utilizado para velar a verdadeira natureza jurídica desta relação.

1 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Relação de trabalho e relação de emprego não são sinônimos. A importância da distinção das duas relações se dá pois ambas possuem tratamento diferenciado pelo ordenamento jurídico. Assim como predileciona Francisco Meton Marques de Lima,

[...] a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego¹

Isso porque trabalho é gênero, abrangendo variadas espécies de relações, como o emprego. Sendo assim, toda relação de emprego é de trabalho, mas o contrário não é verdadeiro.

O art. 3º da CLT define quem é o empregado: ser pessoa física, prestar serviço de forma não eventual, onerosa e pessoal, sendo subordinado ao seu empregador. Para a caracterização do vínculo de emprego, é necessário preencher cumulativamente todos esses elementos fático-jurídicos.

Em contrapartida, o trabalhador é qualquer pessoa que presta serviços a outrem, mediante pagamento pelos serviços realizados.² Não há, portanto, a presença de subordinação ao tomador de serviço, nem habitualidade necessária na prestação do serviço. Em relação a pessoalidade, também é possível que não seja obrigatória.

No que tange à competência da Justiça do Trabalho para dirimir os litígios, houve uma ampliação para alcançar as relações de trabalho. Antes de 2004, somente as relações de emprego eram de sua competência, todavia, após a Emenda Constitucional 45/2004, mesmo com um dos requisitos da relação de emprego ausente, o conflito pode ser solucionado na Justiça do Trabalho, porém há

¹LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 59. Acesso em: 02 de set. de 2023.

²NETO, Wilson Seabra. **Relação de emprego**. Disponível em: <https://seabranetoadv.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Relacao-de-emprego.pdf>> Pag. 4. Acesso em: 01 de set. de 2023.

dúvidas acerca de quais direitos serão aplicados a essas relações³, o que será discutido adiante.

1.1 RELAÇÃO DE EMPREGO: ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Como supramencionado, a relação de emprego é bem delimitada pela definição de empregado disposta no artigo 3º da CLT, nesses termos: “a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Tais elementos caracterizadores do conceito de empregado são chamados de fático-jurídicos pois não são apenas criação jurídica, precisam necessariamente ocorrer no mundo dos fatos⁴. Assim, materializa em certa medida, o princípio da primazia da realidade, tendo em vista que a realidade fática será observada para indicar a existência ou não da relação de emprego.

Sendo assim, havendo a presença conjunta de todos os elementos, a relação de emprego existe. Em contrapartida, a ausência de um deles descaracteriza a relação empregatícia.

O primeiro deles é a pessoalidade na prestação do serviço, sempre como pessoa física, ou seja, o contrato é *intuito personae*, não podendo haver substituições ou mudanças na pessoa contratada sob pena de descaracterização do vínculo empregatício como se vê por decisões recentes⁵.

³FAVORETO, Ingrid. Relação de trabalho x relação de emprego e o trabalhador autônomo. Revista jurídica da UniFil, Ano VII - nº 7. Acesso em: 21 de ago. 2023. Disponível em: <<http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/648/601>> Pag. 6.

⁴BARBOZA FRIIA PRETE, Priscila Cristina. **Profissionais da beleza: subordinação ou parceria?** Acesso em: 12 de out. de 2023. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/28033>>, p. 5.

⁵SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região., Recurso Ordinário: 00007596120175200009, Rel. Des. Maria das Graças Monteiro Melo, DEJT 28.02.2018 e TRT 1ª R., RO 00104757920145010322, 7ª T., DEJT 24.05.2016).

Entretanto, a exigência da pessoalidade pode ser relativizada caso o empregador, expressa ou tacitamente, admita a substituição do prestador do trabalho por pessoas externas ou entre colegas da mesma empresa⁶.

Passando à análise do segundo elemento, a habitualidade ou não eventualidade, que exige que a prestação do serviço seja de forma cotidiana, constante e regular, descaracterizando assim o trabalho eventual e esporádico da relação de emprego. Todavia, a análise desse requisito deve ser feita considerando qual o trabalho realizado pelo trabalhador e a atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Já a exigência do elemento onerosidade, significa dizer que, a *contrario sensu*, o trabalho voluntário, gratuito, não é abrangido pelo Direito do Trabalho. Para ser empregado, deve receber remuneração, seja por meio de um salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.

Por fim, o elemento subordinação, decorrente do estado de sujeição do empregado ao poder diretivo, regulamentar e disciplinar do empregador, por depender de sua atividade laboral⁷ para sua sobrevivência. Existem alguns tipos de subordinação atualmente considerados pela doutrina e jurisprudência, como por exemplo a subordinação jurídica, econômica e a mais recentemente reconhecida, a subordinação estrutural ou reticular.

Esta última, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, se trata da “inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial”⁸, não havendo necessidade de comandos diretos do empregador para configurar a dependência ou subordinação, que atualmente se aproxima mais à clássica dependência econômica.

⁶MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (7ª Turma). Recurso Ordinário: 0001262-16.2013.5.03.0003, Rel. Des. Cristiana M. Valadares Fenelon, DEJT 01.04.2016).

⁷LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. P. 92.

⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. P. 95.

Jurisprudências recentes entendem que independentemente de se submeter ou não a ordens, horários e controle da empresa, o trabalho do empregado está intrinsecamente ligado à atividade da empresa, como uma condição *sine qua non* para o sucesso do empreendimento⁹.

A subordinação é de suma importância para a configuração da relação de emprego, pois, inspirado no ordenamento jurídico italiano, a doutrina passou a dividir o trabalho em dois ramos: o trabalhador autônomo e o subordinado. O subordinado, por sua vez, pode ser típico ou atípico. O típico é o empregado, enquanto o atípico trata-se do trabalhador eventual, o avulso, o temporário, o doméstico e o servidor público.

Nos interessa, para o presente trabalho, o trabalhador autônomo, tendo em vista que os profissionais de beleza que, à luz do ordenamento jurídico vigente, não possuem proteção do Direito do Trabalho.

⁹ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (1ª Turma). **Recurso Ordinário: 0012053-11.2017.5.03.0098**. Recorrente: Comércio e representações cecoti LTDA. Recorrido: Carlos Antonio da Silva. Relator: Des. Luiz Otávio Linhares Renault. 08 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/218712539/processo-n-001XXXX-1120175030098-do-trt-3?query_id=e0784502-b192-4e6f-8bd9-75ebcfe36cab>. Acesso em: 11 de out. de 2023.

2 A DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A PEJOTIZAÇÃO

Antes de abordar diretamente a desregulamentação do Direito do Trabalho, é necessário entender sobre o que se trata e como ocorreu a sua regulamentação. Esta, por sua vez, teve início no momento histórico da Revolução Industrial¹⁰ com a transformação do sistema de manufatura em sistema de produção em larga escala, o que deu origem a novos postos de trabalho sem que antes houvesse alguma norma para regular tal relação (entre empregador e empregado), ocasionando uma crescente exploração desumana do trabalho.

Houve, portanto, uma necessidade de valorização do trabalho humano como forma de materializar a dignidade humana. De acordo com Bussinguer:

A concepção contemporânea de direitos humanos é fruto da internacionalização dos direitos humanos no pós-guerra, em que o mundo se viu sensibilizado com as atrocidades promovidas em razão de uma desvalorização da vida humana.¹¹

Sendo assim, a regulamentação do Direito do Trabalho é produto da reação da classe trabalhadora do século XIX contra essa exploração sem limites do trabalho humano, dando existência a este ramo específico e autônomo da ciência jurídica que visa garantir mais segurança e direitos básicos aos empregados em razão da discrepante diferença entre as condições social, econômica, jurídica e estrutural entre as duas classes.

Já houveram momentos na história mundial de necessidade de maior proteção aos trabalhadores, o que, segundo a ilustre Francisca Jeane Pereira da Silva

¹⁰PELEGRINI, Leandro de Melo. **Os limites à flexibilização e desregulamentação (desconstitucionalização) do Direito do Trabalho pela fundamentalidade dos direitos sociais e pelo princípio da vedação do retrocesso social.** Revista Jurídica –CCJ, ISSN 1982-4858, v. 18, nº. 36, p. 111-142, maio/ago. 2014. Acesso em: 20 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/4171/2836>> p. 4

¹¹ MELLO, Ana Karolina Costa. BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. **A fundamentalidade dos direitos sociais e a promoção do trabalho decente na relação de trabalho doméstico.** Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 17ª Região. 30 anos da AMATRA XVII: trabalho e direitos humanos / Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 17ª Região – Belo Horizonte: AMATRA XVII: RTM, 2021. Belo Horizonte, 2022. P. 439. Disponível em: <Acesso em: 13 de nov. de 2023.

Martins, ocorreu por algumas razões diferentes:

A história também nos ensina que houve pelo menos dois caminhos eficazes no combate ao excesso de compulsoriedade do trabalho: a carência de mão de obra disponível, forçando os senhores a aceitar melhores condições de trabalho, como o que ocorreu no caso da Peste Negra e das rebeliões camponesas do século XIV europeu; ou a regulação por um agente externo à relação, o Estado, que foi capaz de produzir toda uma legislação protetiva nos tempos do Welfare state.¹²

Todavia, a partir do final da década de 70 iniciou-se uma crise do Direito do Trabalho gerada pelo fim da 2ª Guerra Mundial e a consequente mudança de paradigma entre o Estado garantista (com o Direito do Trabalho clássico e protecionista) e o novo modelo político-cultural deflagrado no Ocidente, o liberalismo econômico. De acordo com os autores Flávio Alexandre e Luciana Aboim:

A partir da década de 1970, tem início a crise do Direito do Trabalho, devido ao fim do período de crescimento econômico pela qual passou a Europa a partir do fim da Segunda Guerra Mundial. Isto porque, em tempos de crise, é uma afirmação corriqueira a necessidade de redução dos custos da contratação de mão-de-obra, a partir de reformas que reduzam e flexibilizem as normas de proteção ao trabalho. Nesse sentido, o modelo do Estado do Bem-estar Social é bastante criticado e com isso tem ocorrido diversas reformas que vão no sentido da flexibilização pretendida.¹³

Seguindo o mesmo entendimento, Robles e Carballido (2023) destacam que:

Todas estas tendencias las resume en el concepto de “pos-democracia” y deriva de ellas una serie de consecuencias que observamos en muchas sociedades. Entre ellas destaca la reducción del Estado de Bienestar, que pasa secuencialmente a convertirse en algo residual.¹⁴

¹²MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **O trabalho compulsório nas plataformas digitais e sua compatibilização com o conceito de trabalho decente formalizado pela organização internacional do trabalho**. 2022. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de doutora em Direito.

¹³AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos**. Cadernos de Dereito Actual Nº 3(2015), pp.385-410- ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 393

¹⁴ ROBLES, Vicente Barragán; CARBALLIDO, Manuel Gándara. **Democracia, participación y movimientos sociales como constructores de derechos humanos**. Revista Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 24, n. 1, p. 11-32, jan./abr. 2023. Acesso em: 30 de out. 2023. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2347/623>> P.15

Com esse novo formato, o Estado passa a intervir menos nas iniciativas privadas e o mercado passa a ser regido pelas próprias regras, contrapondo à expansão da tutela do Direito do Trabalho sob novas relações jurídicas de labor¹⁵.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2023), a desregulamentação trabalhista ocorre, em regra, por meio de iniciativa legal que cria exceção à aplicação da legislação trabalhista clássica¹⁶ de modo a permitir que prevaleça outra norma sob a relação jurídica, que naturalmente é menos interventiva e protecionista.

Ela ocorre com a justificativa de gerar uma movimentação na economia a partir da criação de novas relações jurídicas que, a depender do caso, mascaram a relação de emprego. Entretanto, segundo:

O objetivo não se volta apenas à criação de empregos, mas que as medidas voltadas a criação de empregos sejam direcionadas para empregos de qualidade aceitável. A quantidade de empregos não pode ser dissociada de sua qualidade.¹⁷

Nesse contexto, a desregulamentação ocorre, principalmente, a partir da análise do elemento fático-jurídico da subordinação em determinada relação, pois sua ausência demonstra que há outra relação de trabalho que não a de emprego, o que implica na aplicação da proteção trabalhista em menor grau¹⁸.

¹⁵AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual Nº 3(2015), pp.385-410. ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 387

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 2019. 18ª edição. Editora LTDA. P. 74. Acesso em: 23 de out. de 2023.

¹⁷LAZARETTI, Isadora K. **Trabalho decente como categoria conceitual: um aporte teórico necessário. Revista Direitos e Garantias Fundamentais.** Vitória, v. 24, n. 1, p. 11-32, jan./abr. 2023. Acesso em: 30 de out. 2023. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2347/623>>. P. 376.

¹⁸AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual Nº 3(2015), pp.385-410. ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 387

Com isso, surgiu a denominada parassubordinação, uma tentativa desregulatória que iniciou na Europa Ocidental a partir de 1970. Tratava-se, inicialmente, de construção doutrinária e jurisprudencial e, posteriormente, alguns países tomaram a iniciativa legal.

Para Godinho (2023), a parassubordinação seria “[...] um patamar intermediário entre o trabalho subordinado — típico da relação de emprego — e o trabalho autônomo [...]”¹⁹, ou seja, é uma figura que enquadra aquele trabalhador que não está submetido de maneira forte suficiente ao poder diretivo do empregador, mas também não dirige sua própria atividade, nem possui independência em relação ao tomador de serviço ao ponto de ser considerado autônomo²⁰.

No Brasil, parte da doutrina defende a aplicação da parassubordinação com o intuito de aumentar a proteção trabalhista, tendo em vista que incluirá algumas proteções a trabalhadores que antes eram autônomos (e não tinham proteção alguma)²¹, como se vê:

Pelo exposto, fica claro que, à medida que a sociedade evolui e se consolida novos mecanismos de trabalho surgem e com isso ocorre a utilização de trabalhadores driblando de alguma forma a legislação trabalhista. O setor da parassubordinação embora se desenvolva com independência e sem direção, justifica-se pela tutela dedicada aos empregados. São de natureza contínua, desenvolvidas pelos trabalhadores visando colaborar com o empreendimento e a organização.

¹⁹AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual N° 3(2015), pp.385-410. ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 75.

²⁰AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual N° 3(2015), pp.385-410. ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 389

²¹ AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual N° 3(2015), pp.385-410. ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 389

Ressalte-se ainda que, o conceito de parassubordinação pode vir a ser útil no sistema de relações de trabalho, ampliando as formas de contratação de trabalho. O trabalho parassubordinado, representa todas as relações de trabalho nas quais o trabalhador presta os seus serviços pessoalmente, desempenhando as atividades com autonomia e independência, utilizando seus próprios meios e instrumentos de trabalho, de maneira contínua, integrando-se na organização produtiva do tomador dos serviços. Enquanto o processo de Pejotização, não deve ser usado em razão do direito do trabalho, quando estiverem presentes as relações de emprego previstas em alguns artigos da CLT, mesmo que o trabalho seja de cunho intelectual.²²

Tal fenômeno se assemelha em muito com a relação de parceria criada pela Lei 13.352/2016. Isso porque o profissional-parceiro possui, em tese, liberdade para definir sua agenda e o dever de fornecer seu serviço, entretanto, na realidade, ele é por vezes submetido a uma subordinação estrutural, sendo obrigado a seguir as regras e diretrizes do salão-parceiro por ser dependente economicamente deste.

Fato é que os salões-parceiros possuem infraestrutura física, econômica e jurídica mais desenvolvidas e sólidas quando comparados aos profissionais-parceiros, que são, de modo geral, pessoas físicas que utilizam o sistema de arrecadação simplificado MEI (microempreendedor individual) para se vincularem a um salão de beleza, havendo, portanto, discrepante desigualdade de forças entre ambos.

Dessa forma, para que continue com o vínculo de parceria com o salão-parceiro, por vezes o profissional deverá se comportar, para além do estabelecido em contrato, de acordo com os costumes e diretrizes do salão-parceiro, sob pena deste pedir a rescisão do contrato por quaisquer razões, como a insubordinação.

Ressalta-se que esse cenário não ocorre necessariamente em todos os salões-parceiros, mas não há como ignorar que existem tomadores de serviço que impõe implicitamente aos trabalhadores um comportamento de reais subordinados e, dessa forma, mascaram a relação de emprego por meio da

²²SILVA, Francizete Correia Amaro da; SANTAGUIDA, Bárbara Maria Moreira Dante; ALBUQUERQUE FARIAS, Athena de. **Pejotização e Parassubordinação**. ID on line. Revista de psicologia, v. 9, n. 27, p. 216-223, 2015. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/351/487>>; Acesso em: 20 de out. 2023. P. 222

criação de uma pessoa jurídica e a formação de um contrato de “parceria”, fenômeno denominado pejetização.

3 A PECULIAR RELAÇÃO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE BELEZA E O QUE MUDOU COM O ADVENTO DA LEI 13.352/2016

A Lei 13.352/16 surgiu com o propósito de regularizar os profissionais de beleza que, em sua maioria, prestavam serviço de forma autônoma, como retrata o autor:

A Lei nº 12.592/2012 buscou regulamentar a parceria que já se fazia presente na prática deste específico ramo do mercado de trabalho, mas a maioria de seus dispositivos foi vetada e restou apenas o artigo 1º. A omissão legislativa deu margem à edição de nova lei sobre a matéria, a de número 13.352/2016, que vigorou desde 26.01.2017 e regulamentou de forma mais detalhada o trabalho dos profissionais da beleza e da estética (FRANCO FILHO, 2018). O motivo invocado para a mudança da legislação neste particular foi a necessidade de formalização das atividades dos mais de 630 mil profissionais do setor, que respondem por 1,8% do PIB nacional e por 9,4% do consumo mundial (MERÍSIO; MAIA, 2017).²³

Após sua promulgação, a relação estabelecida entre os profissionais de beleza e os salões é de parceria e, portanto, comercial, sendo regida pelos artigos 594 a 609 do Código Civil. Dessa forma, o contrato de parceria surge igualando formalmente as condições (econômicas, jurídicas e estruturais) entre os profissionais-parceiros e salões-parceiros, como será estudado a seguir.

3.1 CONTRATO DE PARCERIA ESTABELECIDO PELA LEI 13.352/2016

Inicialmente, cumpre ressaltar que não há no Direito Civil ou Direito Empresarial um molde para o funcionamento do contrato de parceria. Sendo assim, o contrato de parceria exigido para a contratação de profissionais de beleza foi criado pela Lei 13.352/16 e possui regramentos e requisitos específicos. Os sujeitos da relação são denominados profissionais-parceiros (que podem ser cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador) e os salões-parceiros.

²³ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. **As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho**. Universitas - Ano 13 - Nº 24 - Janeiro/Junho 2019. Acesso em: 01 nov. 2023. Disponível em: <<https://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/357/237>>. P. 88

Antes, será necessário entender do que se trata o contrato de parceria e quais requisitos dão forma a tal relação para Lei 13.352/16. Em relação à forma de remuneração, ela determina que será centralizada pelo salão-parceiro, que será responsável pelos pagamentos e recebimentos advindos da prestação de serviços realizados pelo profissional-parceiro. Fará também a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias do profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria.

A cota-parte retida pelo salão-parceiro será pelo aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores recebidos de clientes de serviços de beleza, e a cota-parte destinada ao profissional-parceiro ocorrerá pela prestação dos serviços de beleza.

A cota-parte do profissional-parceiro não será computada na receita bruta do salão-parceiro, ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor.

O profissional-parceiro não poderá assumir as responsabilidades e obrigações de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio, decorrentes da administração do salão-parceiro.

O contrato de parceria deverá ser escrito e homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência destes, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas. Da mesma forma, o profissional-parceiro deverá ser assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

São cláusulas obrigatórias do contrato de parceria, as que estabeleçam: a) o percentual das retenções do salão-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 para cada 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 no estabelecimento; e) possibilidade de rescisão unilateral do contrato, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta 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.

Cabe ao salão-parceiro a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde.

Já em relação ao vínculo jurídico entre os dois, os profissionais-parceiros poderão ser qualificados como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais, não tendo como reconhecido o vínculo de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria. Tal situação é denominada pejotização da relação de trabalho, o que será abordado no próximo capítulo.

Por fim, a lei dispõe sobre a possibilidade de configuração do vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando, cumulativamente, não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita na lei e o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.

Sendo assim, o salão-parceiro é obrigado a adotar tais formalidades para que mantenha um vínculo entre pessoas jurídicas e, assim, não adquirir responsabilidades com encargos trabalhistas e previdenciários.

Entretanto, o que se procura discutir é: os dois requisitos estabelecidos pela lei (estar a relação devidamente formalizada e o profissional-parceiro não desempenhar funções além das estabelecidas em contrato) para que seja considerada uma relação de emprego são suficientes para abarcar toda a relação de emprego que é disfarçada de parceria?

Cumpramos ressaltar que, nem todas as profissões abarcadas pela Lei possuem a mesma rotina de trabalho (horários, materiais de trabalho, flexibilidade), e, portanto, devem ser analisadas sob diferentes perspectivas, o que será feito adiante.

4 PROFISSIONAL DA BELEZA E SEU TOMADOR DE SERVIÇO À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE: RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

4.1 PROFISSÕES ABRANGIDAS PELA LEI E SUAS PECULIARIDADES - HABITUALIDADE E SUBORDINAÇÃO

A Lei 13.352/2016 abarca algumas profissões que compõem a cartela de serviços de um salão de beleza: os maquiadores, depiladores, esteticistas, manicures, pedicures, cabeleireiros e barbeiros.

Nesse cenário, é certo dizer que nem todos possuem a mesma rotina de trabalho, ou seja, cada função possui sua particularidade, variando, por exemplo, o material utilizado por cada profissão, os dias da semana que ocorrem os agendamentos, os horários de atendimento, ter mais ou menos flexibilidade em atender clientes particulares do profissional-parceiro, entre outros.

Sendo assim, como já abordado anteriormente, para que seja configurado o vínculo de emprego, é necessário haver a não eventualidade na prestação do serviço. Isso não significa dizer que ela deve ser contínua (todos os dias), mas sim, habitual. Dessa forma, por exemplo, ao contratar um maquiador ou penteador, o salão-parceiro possui duas opções a depender de sua necessidade no momento: ou o faz por meio de um contrato de parceria como estabelece a Lei 13.352/201 ou por meio de um contrato de trabalho intermitente, mais conhecido como maquiador ou penteador freelancer.

Se optar pelo contrato de parceria, o maquiador-parceiro deverá se submeter aos regramentos da Lei 13.352/2016. Para além das cláusulas obrigatórias estabelecidas pela lei, fica à cargo do salão-parceiro definir como será feito o agendamento, podendo ter sua agenda feita pelo salão-parceiro com clientes todos os finais de semana e, portanto, possuindo habitualidade na prestação do serviço.

Por outro lado, sendo freelancer, na prática, o profissional não possui vínculo algum com o salão-parceiro, permanecendo como profissional autônomo e atendendo no estabelecimento somente quando há uma demanda acima do suportado pelos profissionais-parceiros vinculados ao salão. Nesse cenário, não há, portanto, habitualidade na prestação do serviço.

Já se tratarmos das profissões manicure ou pedicure, depilador, esteticista, cabeleireiro e barbeiro, é notório que possuem uma rotina de trabalho diferente em relação aos maquiadores e penteadores. Todos estes estão, em regra, presentes de terça a sábado nos salões-parceiros, cumprindo o horário de suas agendas, demonstrando que há habitualidade na prestação do serviço.

Sendo assim, é perceptível que mesmo havendo diferentes profissões abrangidas pela Lei em questão, com rotinas de trabalho diferentes, é presente em todas a habitualidade na prestação do serviço, com exceção do contrato de trabalho intermitente (freelancer).

Já em relação ao elemento subordinação, faz-se necessário analisar para além das cláusulas contratuais, observando o que é exigido no dia a dia real de cada salão-parceiro, utilizando do princípio da primazia da realidade do Direito do Trabalho, que, segundo Godinho (2019):

[...] amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu à vontade (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002).

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).²⁴

Daí surge a relevância da análise na relação estabelecida entre o profissional-parceiro e o salão-parceiro levando em conta as novas formas de subordinação:

²⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2019. 18ª edição. Editora LTDA. P. 244

A subordinação clássica depende de ordens diretas e constantes do empregador ao trabalhador. A isso se acresce a concepção objetiva de subordinação, por meio da qual se entende que o trabalhador cuja atividade se insere em um processo produtivo controlado por outrem, exatamente por meio dessa inserção, acolhe o poder de organização do empregador e por isso não tem autonomia organizativa, o que resulta no reconhecimento da sua condição de trabalhador subordinado.²⁵

Essa inserção em um processo produtivo controlado por outrem e a ausência de autonomia organizativa por parte do profissional-parceiro devem ser analisadas em cada caso utilizando o princípio da primazia da realidade. Se essa for a realidade do profissional-parceiro, não há que se falar em relação de parceria, sendo caracterizada a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício.

4.1.1 Os pequenos estúdios de beleza e os salões parceiros

Como supramencionado, o salão de beleza é uma empresa que compreende um conjunto de atividades profissionais que são independentes, como a depilação, o corte de cabelo, fazer a unha, entre outras. Diferente é o caso do estúdio de beleza, que geralmente se trata de um pequeno negócio especializado em uma área específica, como: estúdio de maquiagem e penteado, estúdio de estética, estúdio de sobrancelhas etc.

Além disso, a estrutura física e financeira também é distinta. Isso se dá pela alta rotatividade de clientes de um salão de beleza quando comparado aos pequenos estúdios.

Sendo assim, a hipossuficiência do profissional-parceiro é mitigada nessa relação, pois existe maior linearidade entre as condições das partes. Nesses casos, diferente de como ocorre no salão-parceiro, a subordinação é menor,

²⁵AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual N° 3(2015), pp.385-410- ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>> P. 408

visto se tratar de uma relação mais próxima à de parceria em que o profissional dono do estúdio cede o espaço, enquanto o profissional-parceiro cede seu serviço.

4.2 O NOVO FORMATO DE SALÃO EXPRESS E SEUS PROFISSIONAIS-PARCEIROS

A demanda por conseguir tudo de uma forma mais rápida também alcançou o ramo da beleza. Serviços como os salões de beleza express surgiram para suprir a demanda de mulheres cada vez mais atarefadas e sem tempo para planejar todos os seus horários.

Se antes era necessário agendar um horário com antecedência para fazer unha, escova de cabelo, depilação e maquiagem, hoje, nesses espaços, é possível realizá-los sem agendamento prévio. Sendo assim, a cliente interessada vai até o salão-parceiro a qualquer horário e será atendida pelo profissional disponível.

Com isso, vê-se uma grande mudança em relação aos salões de beleza convencionais, que conseguem manter um sistema de agendamento prévio com o profissional-parceiro, possibilitando a ele que somente seja necessário ir prestar o serviço quando houver agendamento. Dessa forma tradicional, há margem para que o profissional-parceiro de fato exerça sua liberdade formalmente prescrita no contrato de poder definir seu próprio horário, podendo fechar sua agenda e abri-la quando quiser.

Entretanto, ao se tratar dos novos salões express esse cenário se desenha de forma distinta. Isso porque ao não utilizar agendamentos, os profissionais-parceiros devem se manter, durante o horário estabelecido, nas dependências do salão-parceiro, pois a qualquer momento pode surgir uma nova cliente.

Dessa forma, é ainda mais nítida a habitualidade na prestação do serviço, assim como a subordinação ao empregador. A primeira se dá pela obrigatoriedade da permanência física no salão-parceiro para atender as demandas que surgirem,

se assemelhando a uma jornada de trabalho. Já a segunda se dá justamente pela inserção do trabalhador nessa estrutura da atividade empresarial que se propõe um novo formato de atendimento, fazendo com que o profissional-parceiro, que é dependente economicamente daquele trabalho, se submeter a tais condições impostas pelo tomador do serviço.

Dessa forma, diferente das relações entre profissionais-parceiros e os salões convencionais, os salões de beleza express com a nova modalidade de atendimento sem horário marcado submete aos trabalhadores a uma realidade de empregados disfarçados de parceiros, portanto devendo ser caracterizada a fraude na pejetização e reconhecimento do vínculo empregatício.

5 RELAÇÃO DE EMPREGO OU PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA: O QUE DIZ O JUDICIÁRIO TRABALHISTA?

Após a já mencionada emenda constitucional 45/2004, houve a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para dirimir, para além dos conflitos referentes às relações de emprego, os decorrentes das relações de trabalho.²⁶

Portanto, é competência da Justiça do Trabalho a análise dos conflitos decorrentes do contrato de parceria entre os profissionais e os salões-parceiros. Todavia, o regramento aplicado a essas relações pode ser o Código Civil, a depender da existência ou não da relação de emprego.

Como a temática é controversa, foi proposta a ADI 5.635 no Supremo Tribunal Federal para discutir acerca da constitucionalidade da Lei Federal nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão-Parceiro, que em Acórdão decidiram:

[...] em julgar improcedente o pedido formulado na ação direta, nos termos do voto do ministro Nunes Marques, Redator do acórdão, vencidos os ministros Edson Fachin (Relator) e Rosa Weber. Foi fixada a seguinte tese de julgamento: “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”.²⁷

O argumento levantado em sede de informações pelo Senado Federal, o qual posicionou-se pela improcedência da ação direta, foi que:

²⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. Emenda constitucional n. 45, de 31 de dezembro de 1992. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Constituição [da] República Federativa do Brasil. 55. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

²⁷BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI nº 5.635**. Lei Federal n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como lei do salão-parceiro. Constitucionalidade. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH. DF. Relator: Ministro Edson Fachin. 29 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2023. P. 2

[...] “o que viola esses princípios constitucionais é a inflação e a estagnação econômica que deixaram milhões de desempregados”. Complementa que a lei ora impugnada não obriga o contrato de parceria, mas o possibilita no caso de não presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Conclui que a viabilização da contratação de profissionais de beleza na forma de pessoa jurídica, ainda que presentes, não ofende a Constituição da República, visto que não cuida a Constituição dos elementos caracterizadores da relação de emprego, de maneira que, havendo derrogação da Consolidação das Leis do Trabalho por lei posterior de igual hierarquia, tratar-se-ia de questão legal, e não constitucional (eDOC 20).²⁸

Todavia, em consonância com o entendimento exarado até então, a Procuradoria-Geral da República manifestou-se pelo conhecimento da ação direta e, no mérito, pela procedência do pedido, defendendo que:

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

²⁸BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI nº 5.635**. Lei Federal n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como lei do salão-parceiro. Constitucionalidade. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH. DF. Relator: Ministro Edson Fachin. 29 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2023. P. 8

III e IV; 5o , XXIII; 7o a 11; 170, caput, III e VIII, e 193 da CR. 6. Parecer por conhecimento da ação e procedência do pedido.”²⁹

Todavia, o que se nota é que a referida lei não estabelece como pressuposto que o contrato reúna elementos próprios a determinar a autonomia e a ausência de subordinação jurídica do trabalhador, tampouco comina percentual da cota parte que afaste a caracterização da relação de emprego ou exclua sua inferioridade econômica.³⁰

Com a ausência desses requisitos que fariam a diferenciação prática entre os limites da relação de parceria e a relação de emprego, a Lei 13.352/2016 confere, mediante instrumento formal de contratação, roupagem de autonomia ao trabalho subordinado, com exclusão dos direitos trabalhistas fundamentais incidentes da relação de emprego³¹, como férias, gratificação de natal, entre outros.

Tal distinção, portanto, fica à cargo do magistrado, tendo em vista que desde que se observem as formalidades legais exigidas para a validade do contrato de parceria, o risco de reconhecimento do vínculo de emprego é reduzido, mas não eliminado por completo.³² Dessa forma, é necessária a análise de algumas

²⁹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI nº 5.635**. Lei Federal n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como lei do salão-parceiro. Constitucionalidade. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH. DF. Relator: Ministro Edson Fachin. 29 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2023. P. 9

³⁰BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI nº 5.635**. Lei Federal n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como lei do salão-parceiro. Constitucionalidade. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH. DF. Relator: Ministro Edson Fachin. 29 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2023. P. 9

³¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI nº 5.635**. Lei Federal n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como lei do salão-parceiro. Constitucionalidade. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH. DF. Relator: Ministro Edson Fachin. 29 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2023. P. 9

³²ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. **As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho**. Universitas - Ano 13 - Nº 24

decisões de diferentes tribunais trabalhistas acerca do tema, para ver qual fundamento baseia tal distinção na prática.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, é necessário verificar em cada caso se estão presentes os pressupostos do vínculo de emprego (art. 2º e 3º da CLT), quais sejam: pessoalidade, serviços de natureza não eventual, subordinação e onerosidade:

CONTRATO DE PARCERIA À LUZ DA LEI DO SALÃO PARCEIRO. NECESSIDADE DE ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS EM CADA CASO - RELAÇÃO DE EMPREGO. Consoante julgamento do Supremo Tribunal Federal na ADI 5625/DF: "1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 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". Necessário, portanto, em cada caso, verificar se estão presentes os pressupostos do vínculo de emprego (art. 2º e 3º da CLT), quais sejam: pessoalidade, serviços de natureza não eventual, subordinação e onerosidade. (TRT-3 - RO: 00103230520215030007 MG 0010323-05.2021.5.03.0007, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 16/03/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 18/03/2022.)³³

Ao analisar o inteiro teor do julgado, o magistrado, em sentença, esclareceu que o ônus de demonstrar a não existência da relação de emprego é o salão-parceiro:

O ônus de tal comprovação recai sobre a parte Reclamada quando esta, ao se contrapor ao pedido, admite a prestação de serviços, porém sob forma diversa da relação empregatícia, por se tratar de oposição de fato obstativo ou modificativo do direito vindicado (art. 818 da CLT e 373, II, do CPC).³⁴

- Janeiro/Junho 2019. Acesso em: 01 nov. 2023. Disponível em: <<https://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/357/237>>. P. 93

³³MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Primeira Turma). **Recurso Ordinário: 0010323-05.2021.5.03.0007**, Recorrente: Filipe Catalão Vieira dos Santos Costa. Recorrido: Seu Elias Barba, Cabelo e Bigode LTDA, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, 14 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1422023732/inteiro-teor-1422023764>> Acesso em: 08 de out. de 2023.

³⁴MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Primeira Turma). **Recurso Ordinário: 0010323-05.2021.5.03.0007**, Recorrente: Filipe Catalão Vieira dos Santos Costa. Recorrido: Seu Elias Barba, Cabelo e Bigode LTDA, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, 14 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1422023732/inteiro-teor-1422023764>>. Acesso em: 08 de out. de 2023.

Sendo assim, no processo em questão, o vínculo empregatício foi reconhecido a partir da análise dos depoimentos das testemunhas que indicaram que haveria:

[...] ausência de autonomia e independência na prestação de serviços do Reclamante, que se subordinava à dinâmica imposta pela Reclamada, inclusive com a existência de controle de seus horários de trabalho, limitações para o cancelamento de clientes agendados, multa em caso de faltas e estipulação de métodos de trabalho, com controle de sua prestação laboral pelo gerente Ramon. Além disso, o caráter oneroso da prestação de serviços é inquestionável, uma vez que o preposto da Reclamada confirmou que "o reclamante recebia 38% dos cortes de cabelo e nos demais serviços 30%, conforme previsto no contrato de parceria "(Id 6f7ed0d - Pág. 2).

Também restou comprovada a não eventualidade, visto que a prestação de serviços se inseria nos objetivos da empresa, além de ter sido constante e habitual. Quanto à personalidade, a prova oral corroborou a tese de que o autor não podia se fazer substituir por outro profissional estranho aos quadros da Reclamada. Frise-se que a possibilidade de substituição por outro barbeiro integrante do próprio quadro da Reclamada não afasta a caracterização da personalidade, mas apenas reorganização da atividade em eventuais ausências do trabalhador. Releva salientar que empregado é a pessoa física que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca de salário. Empregado é quem faz o que lhe é determinado por quem comanda a prestação de serviços, conforme prescreve o art. 3º da CLT.³⁵

Nesse caso, foi configurado o vínculo, por evidente subordinação do barbeiro a barbearia, como por exemplo por meio de cobrança de assiduidade e de pontualidade, de cumprimento de metas, entre outras, e o reconhecimento de todos os outros requisitos da relação de emprego. Assim, incidirão os artigos 9º e 442 da CLT, pela aplicação do princípio do contrato realidade, para a declaração do vínculo de emprego entre as partes contratantes (MERÍSIO; MAIA, 2017).³⁶

Em contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região não reconheceu o vínculo empregatício entre um barbeiro e a barbearia, tendo em vista que:

³⁵MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Primeira Turma). **Recurso Ordinário: 0010323-05.2021.5.03.0007**, Recorrente: Filipe Catalão Vieira dos Santos Costa. Recorrido: Seu Elias Barba, Cabelo e Bigode LTDA, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, 14 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1422023732/inteiro-teor-1422023764>> Acesso em: 08 de out. de 2023

³⁶ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. **As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho**. Universitas - Ano 13 - Nº 24 - Janeiro/Junho 2019. Acesso em: 01 nov. 2023. Disponível em: <<https://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/357/237>>. P. 93

[...] as conversas de WhatsApp juntadas aos autos (Id. d23996d - Pág. 1 e seguintes) são convincentes no sentido de que as atividades desenvolvidas pelo autor se deram sem a presença de subordinação jurídica. Quando tinha algum problema pessoal para resolver, o reclamante não comparecia à barbearia, o que, conforme bem salientou o juízo a quo, ocorria com muita frequência. Nessas ocasiões, o demandante apenas avisava o parceiro sem nenhuma consequência, diferentemente do que ocorre com um empregado, cujo abono de falta se verifica nas hipóteses legais.

Além disso, a respeito da subordinação, assevera que:

[...] o fato de haver certas condições no trabalho, como comparecimento no horário marcado, não significa ingerência de uma parte sobre outra, pois em todo negócio jurídico surgem direitos e obrigações para os convenientes, o que não se confunde com a subordinação tratada pelo art. 3º da CLT.

Sendo assim, os magistrados não reconheceram o vínculo considerando que o autor prestava serviços de modo autônomo, sem subordinação, auferindo ganho percentual de metade do valor cobrado da clientela.

Já em outra circunstância, em se tratando de manicure e o salão de beleza, o TRT da 1ª região decidiu pela configuração do vínculo de emprego, isso porque segundo consta o depoimento da Reclamada:

a reclamante era manicure; que a reclamante chegava ao salão e esperava os clientes chegavam; que a reclamante não tinha uma agenda de clientes; (...) que o salão funcionava de terça a sábado, a partir das 9h; que a reclamante saía para almoçar e ficava mais de 1 hora de intervalo". Ainda, disse que "os dias de trabalho foram estipulados com base no funcionamento do salão e apenas a depoente trabalha às segundas e os demais, de terça à sábado (Id. beb1d89 - Pág. 1).³⁷

Além disso, no caso em tela não houve apresentação do contrato de parceria nos autos do processo, ônus que era da Reclamada. Como tal fato não gera por si só a caracterização do emprego, somou-se à presença dos requisitos do art. 3º da CLT, vejamos:

³⁷RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional Federal da 1ª Região (5ª turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 01009096120185010068**, Recorrente: Benina Oliveira do Nascimento. Recorrido: Ina Maria da Conceição Miranda - MEI. Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos. 11 de dezembro de 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1542801901/inteiro-teor-1542802581>>. Acesso em: 09 de out. de 2023.

Verifica-se, portanto, a não eventualidade e a onerosidade da prestação dos serviços pela reclamante, sendo certo que não restou provado nos autos que ela pudesse se fazer substituir, de modo que não há que se falar em ausência de pessoalidade.

No que tange à subordinação jurídica, emerge da prova produzida nos autos que a reclamante prestou serviços como manicure, sendo os horários de suas clientes marcados pela reclamada e os materiais utilizados comprados pela ré, trabalhando, portanto, sem autonomia no exercício da função. Além disso, a reclamada sabia exatamente quando entrava, saía e, até mesmo, quanto tempo tinha de intervalo.³⁸

No mesmo sentido, outro julgado, dessa vez do TRT da 4ª Região, envolvendo manicure reconheceu a relação de emprego, tendo em vista a ausência do contrato de parceria válido entre as partes e ausência de autonomia por parte da autora, o que foi demonstrado por meio de testemunhas, como se nota:

A testemunha LETIELI PEREIRA PICCINI, cliente do salão de beleza, confirmou que os agendamentos de horários e os pagamentos dos serviços não eram feitos para a autora e, sim, para a secretária do estabelecimento. A testemunha TIELE JARDIM MAYER, colega da reclamante, declarou "que não eram as prestadoras de serviços quem definiam os horários do trabalho, nem tinham o controle da agenda; eventual alteração de horário dependia de ajuste prévio com a proprietária ou com alguém do administrativo". Já a testemunha LUANA CABRAL RIBEIRO, também colega da autora, informou que as prestadoras de serviço não conseguiam alterar os horários agendados por conta própria. Observe-se ainda, que os diálogos mantidos entre a autora e a proprietária do salão de beleza, não impugnados justificadamente pela defesa, mostram traços claros de subordinação, como exigência do uso de uniforme (ID. 08ef072, 081dac2 - Pág. 2 e 08ef072).

Além da ausência de autonomia, notou-se a existência dos outros requisitos, como a pessoalidade, pois a autora não se fazia substituir em seu posto de trabalho, e que o labor se dava de forma habitual e onerosa. Acerca deste último requisito, assevera ainda que: "[...] o cálculo do ganho a partir de um percentual sobre os serviços prestados não desnatura a relação de emprego, já que representa apenas a forma de cálculo do salário"³⁹

³⁸RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional Federal da 1ª Região (5ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 01009096120185010068**, Recorrente: Benina Oliveira do Nascimento. Recorrido: Ina Maria da Conceição Miranda - MEI. Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos. 11 de dezembro de 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1542801901/inteiro-teor-1542802581>>. Acesso em: 09 de out. de 2023.

³⁹RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 00202086620215040831**, Recorrente: Atelie Além do Olhar Santiago LTDA. Recorrido: Paola Ferreira Sisti, além do olhar estética EIRELI - ME. Relator: Edson Pecis

Sendo assim, nota-se que de fato, os Tribunais Regionais têm se utilizado da análise dos requisitos do art. 3º da CLT, sendo insuficiente a ausência do contrato de parceria formalizado ou até mesmo a ausência da homologação deste pelo sindicato da categoria profissional e laboral nos termos do art. 1º-A, §8º da Lei nº 13.352/2016, que alterou a Lei nº 12.592/2012, para a caracterização da relação empregatícia.

Deve-se ressaltar que os requisitos mais controversos na jurisprudência são: a subordinação, que como já mencionado, por ocorrer de diferentes formas no mundo moderno; a habitualidade e a pessoalidade. São os principais tendo em vista serem os requisitos que possuem maior divergência entre estabelecimentos, pois cada um exerce de uma forma diferente suas contratações e regras de funcionamento do salão.

Por fim, a outra variação observada foi quanto às diferentes profissões, como mencionado no capítulo 4.1 do presente trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que pode ser observado é que ao impor a rotina de empregado para um trabalhador que deveria ser, em tese, autônomo, ao invés de criar mais empregos, contribui para a precarização do trabalho, pois institui rotinas desgastantes ao profissional-parceiro.

Sendo assim, não basta desregulamentar o Direito do Trabalho com a justificativa de gerar uma movimentação na economia a partir da criação de novas relações jurídicas que, a depender do caso, mascaram a relação de emprego.

Em outros casos, pode ocorrer de o profissional-parceiro ter tamanha liberdade e autonomia como empreendedor que faça mais sentido financeiramente trabalhar como, de fato, parceiro do salão em que presta serviços, tendo em vista a necessidade de estar atendendo em outros locais com mais flexibilidade do que poderia fazê-lo em um vínculo empregatício que demanda subordinação e habitualidade.

Dessa forma, é necessária uma análise crítica utilizando o princípio da primazia da realidade em cada caso concreto para identificar se estão presentes os requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT. Porém é primordial que tal análise inclua todas as espécies de subordinação, com mais enfoque na subordinação estrutural, que demonstra que independentemente de se submeter ou não a ordens, horários e controle da empresa, o trabalho do empregado está intrinsecamente ligado à atividade da empresa, como uma condição *sine qua non* para o sucesso do empreendimento.

Isso porque as relações de trabalho estão sofrendo rápidas alterações na modernidade, obtendo diferentes contornos que devem ser acompanhados pelo Direito do Trabalho. Sabe-se que essa atualização na seara legislativa não é simples, tendo em vista a complexidade e demora no processo legislativo. Todavia, a jurisprudência deve se atentar a tais modificações nas relações de trabalho para que possam promover a justiça em cada caso concreto.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. **As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho.** Universitas - Ano 13 - Nº 24 - Janeiro/Junho 2019. Acesso em: 01 nov. 2023. Disponível em: <<https://www.revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/357/237>>.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Direito Actual Nº 3(2015), pp.385-410. ISSN 2340-860X. Acesso em: 24 de out. 2023. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58/49>>.

BARBOZA FRIIA PRETE, Priscila Cristina. **Profissionais da beleza: subordinação ou parceria?**. 6-Dez-2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/28033>>.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Emenda constitucional n. 45, de 31 de dezembro de 1992. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Constituição [da] República Federativa do Brasil.** 55. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI nº 5.635.** Lei Federal n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, conhecida como lei do salão-parceiro. Constitucionalidade. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade - CONTRATUH. DF. Relator: Ministro Edson Fachin. 29 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 2019. 18ª edição. Editora LTDA.

FAVORETO, Ingrid. **Relação de trabalho x relação de emprego e o trabalhador autônomo.** Revista jurídica da UniFil, Ano VII - nº 7. Acesso em: 21

de ago. 2023. Disponível em: <<http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/648/601>>

LAZARETTI, Isadora K. **Trabalho decente como categoria conceitual: um aporte teórico necessário.** *Revista Direitos e Garantias Fundamentais*. Vitória, v. 24, n. 1, p. 11-32, jan./abr. 2023. Acesso em: 30 de out. 2023. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2347/623>>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 59. APUD, LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho.* 14ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2022, p. 91.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **O trabalho compulsório nas plataformas digitais e sua compatibilização com o conceito de trabalho decente formalizado pela organização internacional do trabalho.** 2022. Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de doutora em Direito.

MELLO, Ana Karolina Costa. BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. **A fundamentalidade dos direitos sociais e a promoção do trabalho decente na relação de trabalho doméstico.** Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 17ª Região. 30 anos da AMATRA XVII: trabalho e direitos humanos / Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 17ª Região – Belo Horizonte: AMATRA XVII: RTM, 2021. Belo Horizonte, 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Primeira Turma). **Recurso Ordinário: 0010323-05.2021.5.03.0007**, Recorrente: Filipe Catalão Vieira dos Santos Costa. Recorrido: Seu Elias Barba, Cabelo e Bigode LTDA, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, 14 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1422023732/inteiro-teor-1422023764>>.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (7ª Turma). **Recurso Ordinário: 0001262-16.2013.5.03.0003**, Rel. Des. Cristiana M. Valadares Fenelon, DEJT 01.04.2016).

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (1ª Turma). **Recurso Ordinário: 0012053-11.2017.5.03.0098**. Recorrente: Comércio e representações cecoti LTDA. Recorrido: Carlos Antonio da Silva. Relator: Des. Luiz Otávio Linhares Renault. 08 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/218712539/processo-n-001XXXX-1120175030098-do-trt-3?query_id=e0784502-b192-4e6f-8bd9-75ebcfe36cab>. Acesso em: 11 de out. de 2023.

NETO, Wilson Seabra. **Relação de emprego**. Disponível em: <https://seabranetoadv.com.br/wp-content/uploads/2021/05/Relacao-de-emprego.pdf>> Pag. 4. Acesso em: 01 de set. de 2023

PELEGRINI, Leandro de Melo. **Os limites à flexibilização e desregulamentação (desconstitucionalização) do Direito do Trabalho pela fundamentalidade dos direitos sociais e pelo princípio da vedação do retrocesso social**. Revista Jurídica –CCJ, ISSN 1982-4858, v. 18, nº. 36, p. 111-142, maio/ago. 2014. Acesso em: 20 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/4171/2836>>.

ROBLES, Vicente Barragán; CARBALLIDO, Manuel Gándara. **Democracia, participación y movimientos sociales como constructores de derechos humanos**. Revista Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 24, n. 1, p. 11-32, jan./abr. 2023. Acesso em: 30 de out. 2023. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2347/623>>.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional Federal da 1ª Região (5ª turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 01009096120185010068**, Recorrente: Benina Oliveira do Nascimento. Recorrido: Ina Maria da Conceição Miranda - MEI. Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos. 11 de dezembro de 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1542801901/inteiro-teor-1542802581>>.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 00202086620215040831**, Recorrente: Atelié Além do Olhar Santiago LTDA. Recorrido: Paola Ferreira Sisti, além do olhar estética EIRELI - ME. Relator: Edson Pecis Lerrer. 16 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1764319835/inteiro-teor-1764319838>>.

SEBRAE. **Brasil tem quase 15 milhões de microempreendedores individuais**. 14/02/2023 13/04/2023. Acesso em: 23 de agosto de 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/brasil-tem-quase-15-milhoes-de-microempreendedores-individuais,e538151eea156810VgnVCM1000001b00320aRCRD>

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região., **Recurso Ordinário: 00007596120175200009**, Rel. Des. Maria das Graças Monteiro Melo, DEJT 28.02.2018 e TRT 1ª R., RO 00104757920145010322, 7ª T., DEJT 24.05.2016).

SILVA, Francizete Correia Amaro da; SANTAGUIDA, Bárbara Maria Moreira Dante; ALBUQUERQUE FARIAS, Athena de. **Pejotização e Parassubordinação**. ID on line. Revista de psicologia, v. 9, n. 27, p. 216-223, 2015. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/351/487>>; Acesso em: 20 de out. 2023.