



**PUC
GOIÁS**



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E
ESTABELECIMENTOS NO SETOR DE BELEZA:**

**IMPACTOS DA LEI Nº 12.592/2012 NA RESPONSABILIDADE E VÍNCULO
TRABALHISTA**

ORIENTANDA - SARAH PRISCILA DE ASSIS

ORIENTADORA - PROF. DRA. CLAUDIA LUIZ LOURENÇO

**GOIÂNIA
2026**

SARAH PRISCILA DE ASSIS

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E
ESTABELECIMENTOS NO SETOR DE BELEZA:**

**IMPACTOS DA LEI Nº 12.592/2012 NA RESPONSABILIDADE E VÍNCULO
TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
(PUCGOIÁS).

Prof. Orientadora – Dra. Cláudia Luiz Lourenço

GOIÂNIA
2026

SARAH PRISCILA DE ASSIS

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E
ESTABELECIMENTOS NO SETOR DE BELEZA:**

**IMPACTOS DA LEI Nº 12.592/2012 NA RESPONSABILIDADE E VÍNCULO
TRABALHISTA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. (a): Dra. Claudia Luiz Lourenço Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO	5
1 O TRABALHO AUTÔNOMO NO SETOR DE BELEZA E O MODELO DE SALÃO PARCEIRO	7
1.1 CRIAÇÃO DO MODELO “SALÃO PARCEIRO” PELA LEI Nº 13.352/2016 E SUA COMPATIBILIDADE COM O TRABALHO INDEPENDENTE	8
2 RESPONSABILIDADES E OBRIGAÇÕES NO REGIME DE PARCERIA.....	11
2.1 REGRAS CONTRATUAIS APLICÁVEIS PELA LEGISLAÇÃO	11
2.2 DIREITOS E DEVERES DO SALÃO E DO PARCEIRO PROFISSIONAL.....	12
3 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	14
CONCLUSÃO	17
RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA.....	18
REFERÊNCIAS	19

A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E ESTABELECIMENTOS NO SETOR DE BELEZA:

IMPACTOS DA LEI Nº 12.592/2012 NA RESPONSABILIDADE E VÍNCULO TRABALHISTA

Sarah Priscila de Assis¹

A regulamentação do trabalho no setor de beleza passou por mudanças significativas com a edição da Lei nº 12.592/2012, alterada posteriormente pela Lei nº 13.352/2016, que criou o modelo de parceria entre salões de beleza e profissionais individuais. Diante disso, o presente trabalho buscou analisar a relação jurídica entre profissionais independentes e estabelecimentos no setor de beleza, considerando as disposições das legislações em comento, com foco na responsabilidade e no vínculo trabalhista. Mediante pesquisa de natureza qualitativa e caráter exploratório e descritivo, através da aplicação do método hipotético-dedutivo, realizou-se a conceituação do trabalho autônomo e sua compatibilidade com a criação do modelo “salão parceiro” pela Lei nº 13.352/2016. O estudo também abordou a análise da estrutura legal do regime de parceria através da identificação das obrigações e responsabilidades atribuídas ao salão-parceiro e ao profissional autônomo. Por fim, o trabalho ainda realizou uma análise quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho através do estudo de jurisprudências. O trabalho concluiu que recai sobre a Justiça do Trabalho a competência para intervir nas situações em que a parceria é utilizada apenas para encobrir vínculos empregatícios, garantindo, assim, a proteção do trabalhador e a efetividade da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Salão-parceiro. Profissional autônomo. Lei nº 12.592/2012. Lei nº 13.352/2016.

¹ Graduanda do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

INTRODUÇÃO

A regulamentação do trabalho no setor de beleza passou por mudanças significativas com a edição da Lei nº 12.592/2012 (Brasil, 2012), alterada posteriormente pela Lei nº 13.352/2016 (Brasil, 2016), que criou o modelo de parceria entre salões de beleza e profissionais individuais. Essa legislação tem por objetivo conferir maior segurança jurídica às relações de trabalho no setor, diferenciando o profissional independente do empregado com vínculo celetista. No entanto, na prática, essa diferenciação nem sempre é clara, gerando questionamentos jurídicos e conflitos trabalhistas.

Dessa forma, torna-se imprescindível compreender a necessidade de delimitar os limites da relação de parceria, bem como os critérios utilizados para o reconhecimento, ou não, do vínculo empregatício. A investigação trabalhista tem demonstrado divergências na aplicação dessas normas, especialmente quando há acusações de subordinação, habitualidade e pessoalidade na prestação dos serviços. Diante disso, é essencial investigar se o modelo de “Salão Parceiro” realmente garante a autonomia dos profissionais ou se, em alguns casos, configura uma relação de emprego disfarçado.

Além disso, o setor de beleza é um dos que mais emprega trabalhadores informais e independentes no Brasil, sendo um campo fértil para discussão sobre direitos trabalhistas, responsabilidades contratuais e segurança jurídica. Dessa forma, o presente trabalho mostra-se relevante pela análise aprofundada das obrigações e direitos dos envolvidos, contribuindo assim para uma melhor compreensão das implicações jurídicas da legislação vigente aplicada à matéria.

Nesse contexto, é fundamental compreender os contornos jurídicos do contrato de parceria estabelecido entre os salões de beleza e os profissionais que atuam de forma autônoma, como cabeleireiros, esteticistas, barbeiros, entre outros. A caracterização precisa desse contrato é essencial para que se evite o uso indevido da figura do “parceiro” como forma de disfarçar relações empregatícias típicas, comprometendo os direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A análise proposta neste estudo busca, portanto, não apenas interpretar o conteúdo normativo da legislação vigente, mas também avaliar como ele tem sido

aplicado na prática pelos tribunais trabalhistas. Isto porque, as decisões judiciais refletem os desafios enfrentados na diferenciação entre o profissional efetivamente autônomo e aquele que, embora formalmente enquadrado como parceiro, desempenha suas funções em condições idênticas às de um empregado celetista.

O trabalho utiliza os métodos dedutivo e hipotético-dedutivo para analisar a legislação que rege a relação entre profissionais autônomos e salões de beleza, com foco nas Leis nº 12.592/2012 (Brasil, 2012) e 13.352/2016 (Brasil, 2016). Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, baseada em revisão bibliográfica, doutrinária e análise de jurisprudência, cujo objetivo é compreender a proteção jurídica desses trabalhadores e verificar se a legislação garante, de fato, a autonomia profissional ou se há brechas que permitem a descaracterização da parceria.

O trabalho será dividido em três partes. Na primeira seção será analisado o conceito de trabalho autônomo no setor de beleza, abordando sua distinção em relação ao trabalho subordinado. Além disso, será elaborado o histórico da regulamentação dessa atividade profissional no Brasil, culminando na criação do modelo de "Salão Parceiro" pela Lei nº 13.352/2016 (Brasil, 2016) e sua compatibilidade com o regime jurídico do trabalho autônomo. Já na segunda seção, serão investigadas as responsabilidades e obrigações tanto dos profissionais parceiros quanto dos salões de beleza dentro desse regime de parceria. Para isso, serão examinadas as regras contratuais, disposições pela legislação, os direitos e deveres de cada parte envolvida e as implicações jurídicas decorrentes da autonomia do parceiro profissional. Por fim, na terceira seção será realizada uma análise sobre o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho. Serão estudados os critérios da CLT para configuração do vínculo de emprego, bem como decisões judiciais recentes que discutem a legalidade e os desafios da aplicação do modelo de parceria no setor de beleza.

1 O TRABALHO AUTÔNOMO NO SETOR DE BELEZA E O MODELO DE SALÃO PARCEIRO

O setor de beleza no Brasil é um dos que mais cresce e se destaca, tanto pela sua relevância econômica quanto pelo número de profissionais que atua de forma independente. Cabeleireiros, manicures, esteticistas, maquiadores e barbeiros frequentemente exercem suas atividades como autônomos, muitas vezes dentro de salões de beleza, clínicas de estética ou até em domicílio. No entanto, essa modalidade de prestação de serviço envolve nuances jurídicas importantes que merecem atenção, tanto por parte dos profissionais quanto dos contratantes.

A princípio, importa definir o trabalho autônomo como sendo aquele em que o trabalhador desempenha sua atividade por conta própria, definindo sua forma de organização e realização. A natureza jurídica dessa modalidade de contrato de trabalho é “de prestação de serviços consistente na realização de uma obrigação de favor de outrem que remunera o contratado”, de modo que o elemento da alteridade se encontra subvertido, uma vez que essa espécie de trabalho se caracteriza pelo risco assumido pelo trabalhador (Coriolano, 2019).

No âmbito jurídico, a caracterização do trabalho autônomo depende da ausência dos requisitos que configuram vínculo empregatício, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)(Brasil, 1943). Dessa forma, para que um profissional seja considerado empregado, é necessário que estejam presentes os elementos da subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade (Matos, 2021). Quando esses elementos não estão simultaneamente presentes, a relação jurídica tende a ser reconhecida como autônoma. No setor de beleza, essa relação jurídica se expressa de forma que o profissional detém a liberdade para definir seus próprios horários, metodologia de trabalho e condições de atendimento.

Nessa perspectiva de autonomia na relação jurídica, essa não se restringe apenas à liberdade de execução dos serviços, mas também se apresenta como a capacidade de assumir os riscos do próprio negócio. Assim, para que possa ser configurada uma relação de trabalho autônoma, o profissional deve ter a liberdade de recusar serviços, estabelecer seus preços, adquirir os insumos necessários ao exercício de sua atividade e ainda gerenciar seus próprios clientes.

Destaca-se, contudo, que a informalidade ainda é um traço marcante nas relações de trabalho no setor de beleza. Muitos profissionais atuam sem qualquer tipo

de contrato ou registro, o que os deixa desamparados juridicamente em situações de inadimplemento, acidentes de trabalho ou conflitos com clientes e contratantes. Além disso, essa prática dificulta o acesso a direitos previdenciários e a oportunidades de crescimento profissional, como financiamentos, parcerias e expansão de serviços (Souza, 2019).

Outra problemática associada ao trabalho autônomo no setor de beleza verifica-se com a deturpação frequente desse modelo de relação jurídica, de modo que, profissionais, embora formalmente tratados como autônomos, estão submetidos a condições típicas de relação empregatícia, como subordinação hierárquica, jornada fixa, pessoalidade e ausência de liberdade na execução dos serviços.

Essa realidade gerou um cenário de insegurança jurídica e precarização das relações de trabalho, levando o legislador a intervir por meio da Lei nº 12.592/2012, que reconheceu e regulamentou diversas atividades do setor, e, posteriormente, com a Lei nº 13.352/2016, que introduziu a figura do salão-parceiro e do profissional-parceiro. Essa normativa buscou conferir maior clareza e segurança às relações estabelecidas, delimitando parâmetros legais para o exercício da atividade autônoma legítima, sem prejuízo da proteção jurídica ao trabalhador e da estabilidade contratual para os empreendimentos do ramo. Assim, um aprofundamento do estudo legislativo dessas duas normas, apresenta-se imprescindível para melhor compreensão da temática.

1.1 CRIAÇÃO DO MODELO “SALÃO PARCEIRO” PELA LEI Nº 13.352/2016 E SUA COMPATIBILIDADE COM O TRABALHO INDEPENDENTE

O primeiro avanço normativo para as atividades profissionais concernentes ao setor da beleza, ocorreu com a promulgação da Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, que reconheceu oficialmente as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador como profissões. No entanto, apesar de seu mérito, essa norma limitava-se ao reconhecimento das categorias profissionais, sem regulamentar as formas de contratação ou disciplinar as relações jurídicas entre os trabalhadores da beleza e os estabelecimentos onde atuavam.

Nesse contexto, diante da lacuna normativa e da crescente informalidade no setor, foi promulgada a Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016 (Brasil, 2016),

estabelecendo regras específicas para a formalização de parcerias contratuais entre profissionais autônomos e salões de beleza, em um esforço de compatibilização entre o trabalho independente e a necessidade de segurança jurídica nas relações comerciais do segmento.

Importa destacar que a Lei nº 13.352 (2016) representou um importante marco regulatório nas relações de trabalho do setor da beleza, ao introduzir no ordenamento jurídico brasileiro as figuras do “salão-parceiro” e do “profissional-parceiro”. Verifica-se ainda que a nova legislação surgiu como resposta à necessidade de regulamentar uma realidade social e econômica consolidada, buscando conferir maior segurança jurídica às partes envolvidas e ao mesmo tempo preservar os princípios da autonomia e da liberdade contratual (Silva, 2021).

Assim sendo, nos termos da Lei nº 13.352/2016 (Brasil, 2016), a parceria entre o salão e o profissional deve ser formalizada mediante contrato escrito (art. 1º-A, *caput*), com cláusulas claras acerca da divisão da receita oriunda dos serviços prestados, da responsabilidade pelo recolhimento dos tributos e contribuições previdenciárias, bem como da manutenção da autonomia técnica do profissional. O contrato deve ser registrado junto ao sindicato da categoria profissional e patronal, ou, na ausência destes, na entidade local competente do Ministério do Trabalho (art. 1º-A, §8º). Tal exigência objetiva garantir a transparência da relação jurídica e evitar simulações ou fraudes com intuito de mascarar relações de emprego.

O cerne da compatibilidade entre o modelo de parceria e o trabalho autônomo reside na preservação da independência do profissional-parceiro. A legislação estabelece expressamente que não poderá haver subordinação jurídica, controle de jornada, imposição de metas ou hierarquia funcional que comprometa a autonomia do prestador de serviço (Merísio; Maia, 2017).

De mesmo modo, a Lei nº 13.352/2016 (2016) ainda estabelece, entre outros pontos, que o salão-parceiro será o responsável pela centralização dos pagamentos dos serviços prestados (art. 1º-A, §2º) e pela retenção tanto da cota-parte acordada contratualmente quanto dos tributos e contribuições sociais devidos pelo profissional-parceiro (art. 1º-A, §3º). Em contrapartida, o profissional não poderá assumir responsabilidades típicas da gestão empresarial do salão, reforçando a separação entre a atividade-fim exercida por ele e a atividade administrativa do empreendimento.

Ademais, a Lei nº 13.352/2016 (Brasil, 2016) determina que a ausência de contrato formal ou o desvio das funções previstas implicará o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme preceitua o art. 1º-C da legislação em comento. Tal previsão tem importância fundamental para evitar fraudes trabalhistas, garantindo que a parceria não seja utilizada como meio de mascarar relações de emprego, mas sim como instrumento legítimo de formalização do trabalho autônomo.

Verifica-se, assim que ao institucionalizar o modelo de parceria, o legislador buscou fomentar a formalização das atividades no setor da beleza sem interferir na liberdade de organização do trabalho por parte dos profissionais. A Lei nº 13.352/2016, portanto, não cria uma categoria jurídica, mas apenas reconhece uma forma de relação contratual já existente de fato, concedendo-lhe respaldo legal e parâmetros mínimos de validade. Nesse sentido, a legislação atua como instrumento de modernização e adaptação do direito do trabalho às transformações do mercado, sem comprometer as garantias constitucionais do trabalhador, desde que respeitados os limites legais que distinguem o autônomo do empregado.

2 RESPONSABILIDADES E OBRIGAÇÕES NO REGIME DE PARCERIA

A regulamentação da atividade de profissionais da beleza autônomos por meio da Lei nº 12.592/2012(2012), especialmente após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.352/2016 (2016), inaugurou uma nova modalidade de relação jurídica entre os chamados “salões-parceiros” e os “profissionais-parceiros”.

Conforme abordado na seção anterior, o objetivo do legislador restou fixado na tentativa de conferir segurança jurídica às condutas profissionais do segmento da beleza, ao permitir a formalização de contratos de parceria que não configuram vínculo empregatício, desde que observados os requisitos legais. Nesta seção, serão examinadas as principais disposições contratuais previstas na legislação vigente, bem como os direitos e obrigações atribuídos a cada parte da relação, com o intuito de delimitar com clareza os contornos dessa nova estrutura jurídica.

2.1 REGRAS CONTRATUAIS APLICÁVEIS PELA LEGISLAÇÃO

A parceria entre o salão de beleza e o profissional autônomo deve estar formalizada por meio de contrato escrito, conforme estabelecido no art. 1º-A da Lei nº

12.592/2012 (2012), instituído pela Lei nº 13.352/2016 (2016). Esse contrato deve conter cláusulas que especifiquem aspectos fundamentais da relação jurídica, como a forma de remuneração, a divisão percentual dos valores recebidos pelos serviços prestados, os encargos tributários atribuídos a cada parte, além das condições de uso do espaço físico, dos materiais e dos insumos utilizados pelo profissional.

Nesse sentido, Fernandes (2018), estabelece que essa espécie de contrato entre o salão parceiro e o profissional autônomo pode ser classificado como “formal (a lei exige que seja por escrito), bilateral (as partes possuem direitos e deveres), oneroso (ambos os contraentes obtêm proveito) e de trato sucessivo (cumpre-se através de atos reiterados)”. Assim, observa-se que o contrato de parceria previsto na legislação é dotado de características jurídicas bem definidas, de modo a configurar um instrumento formal, que implica obrigações mútuas, benefícios econômicos para ambas as partes e execução contínua ao longo do tempo, o que o diferencia de outras formas contratuais mais simples ou esporádicas.

A lei exige ainda que o contrato seja homologado pelo sindicato da categoria profissional ou, na sua ausência, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o que confere maior formalidade e assegura a validade do instrumento jurídico perante eventual questionamento (art. 1º-A, §8º, da Lei nº 12.592/2012, Brasil, 2012)). Ressalta-se que a homologação, embora não seja condição de existência do contrato, reforça a presunção de ausência de vínculo empregatício, desde que as partes observem, na prática, as diretrizes pactuadas.

Outro aspecto relevante da legislação é a inexistência de subordinação jurídica, elemento essencial da relação de emprego. Isso decorre do fato de que na parceria, o profissional deve atuar com autonomia técnica, podendo organizar sua agenda, escolher os serviços que irá realizar, além de, eventualmente, atender em mais de um salão, sem exclusividade.

Insta ainda ressaltar que a fiscalização e o cumprimento das obrigações tributárias e previdenciárias são igualmente previstos na legislação. Nos termos do § 3º do art. 1º da Lei nº 12.592/2012 (2012), cabe ao salão-parceiro realizar a retenção da cota-parte que lhe cabe, bem como dos valores correspondentes aos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro, incidentes sobre sua parcela na parceria. Além disso, o salão deve manter os documentos comprobatórios da formalização contratual e assegurar a devida transparência nas

deduções e repasses financeiros, garantindo a regularidade da relação jurídica estabelecida.

A legislação aplicável à relação entre salões e profissionais autônomos estabelece um modelo contratual de natureza híbrida: embora não configure vínculo empregatício, impõe exigências formais que regulam a atuação de ambas as partes. Essas exigências funcionam como limites à autonomia contratual, e o descumprimento delas pode levar à descaracterização da parceria, possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício por parte da Justiça do Trabalho.

2.2 DIREITOS E DEVERES DO SALÃO E DO PARCEIRO PROFISSIONAL

A relação contratual de parceria estabelece responsabilidades recíprocas entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro, delimitando obrigações específicas que asseguram o equilíbrio da relação jurídica e a preservação da autonomia de ambas as partes.

Ao salão-parceiro, cabe, principalmente, fornecer a infraestrutura física necessária à execução dos serviços, como o espaço de trabalho, mobiliário, acesso a equipamentos, e, quando pactuado, materiais e produtos. Também lhe compete realizar a gestão administrativa dos agendamentos, pagamentos e repasses financeiros, conforme estipulado no contrato. Ainda, deve manter visível a lista de todos os profissionais-parceiros atuantes no local, indicando que atuam sob o regime de parceria e não de vínculo empregatício (Silva, 2021).

Sob aspecto financeiro, o salão é o responsável por repassar ao profissional-parceiro a porcentagem previamente acordada sobre os valores recebidos, de forma clara e com emissão de comprovantes ou recibos. Ressalta-se, todavia, que caso o salão se comprometa com o fornecimento de produtos, poderá descontar os valores correspondentes do repasse, desde que tal prática esteja prevista contratualmente e ocorra de forma transparente.

Por sua vez, o profissional-parceiro tem como dever principal a prestação dos serviços com qualidade técnica e conduta ética, atendendo aos padrões exigidos pela profissão. E embora detenha autonomia técnica, sua atuação deve estar em consonância com a qualidade do atendimento e a reputação do estabelecimento. O profissional autônomo também é responsável por zelar pelos materiais e equipamentos utilizados, bem como pelo bom uso das instalações do salão. Em casos

de danos por uso inadequado, poderá ser responsabilizado nos termos da legislação civil.

Nesse íterim, importa mencionar que tanto o salão quanto o profissional autônomo têm o direito de rescindir o contrato de parceria, desde que respeitadas as condições previamente estabelecidas, como aviso prévio ou indenizações estipuladas contratualmente.

A eventual rescisão unilateral ou por descumprimento contratual pode gerar litígios, sendo recomendável que o contrato contenha cláusula de mediação ou arbitragem, quando possível.

Conforme já destacado pelas seções e subseções anteriores, o descumprimento das condições contratuais, especialmente quando presentes elementos como subordinação, habitualidade e onerosidade (características típicas da relação de emprego), pode ensejar o reconhecimento judicial de vínculo empregatício. Assim, embora a lei busque preservar a autonomia das partes, a realidade fática prevalece sobre a forma jurídica, conforme entendimento consolidado pela jurisprudência trabalhista, e pela aplicação do princípio trabalhista da primazia da realidade.

3 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Conforme destacado pelas seções anteriores, o instituto de parceria sob a égide do vínculo entre o profissional autônomo e o salão parceiro requer o atendimento de requisitos formais para validar o negócio jurídico. Todavia, quando esses requisitos são negligenciados e o modelo é utilizado de forma a mascarar uma relação de emprego, resta caracterizado o desvirtuamento do instituto, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesse sentido, conforme previsão do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988, recai sobre a Justiça do Trabalho a competência para analisar as demandas envolvendo os profissionais atuantes nessa relação de parceria. A justiça especializada em questão tem adotado critérios pautados na verificação da realidade da prestação de serviços, independentemente da nomenclatura contratual adotada, aplicando o princípio trabalhista da primazia da realidade.

Dessa forma, mesmo diante de um contrato de parceria regularmente firmado, se restar demonstrado que o profissional atuava com algum dos elementos

configuradores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT (Brasil, 1943), permite-se o reconhecimento do vínculo empregatício.

VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. ART. 3º DA CLT. ÔNUS DA PROVA. Uma vez admitida a prestação de serviços, cabe à parte reclamada provar que esta se dava sem a presença dos requisitos constantes do art. 3º da CLT: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. Não se desincumbindo a Reclamada de seu ônus processual probatório, a confirmação da sentença que reconheceu o vínculo de natureza empregatícia é medida que se impõe (TRT da 18ª Região; Processo: 0011587-51.2017.5.18.0081; Data de assinatura: 10-09-2020; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 3ª TURMA; Relator(a): ELVECIO MOURA DOS SANTOS).

De mesmo modo, verifica-se que os Tribunais da Justiça do Trabalho também são favoráveis aos profissionais autônomos mediante o reconhecimento do vínculo trabalhista quando ausentes os requisitos formais da parceria. Nesse sentido, destaca-se a jurisprudência proferida no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos do processo 1000798-90.2024.5.02.0431 (RORSum):

VÍNCULO DE EMPREGO. PARCERIA SALÃO DE BELEZA. CONTRATO ESCRITO E HOMOLOGADO. ESSENCIALIDADE DO ATO JURÍDICO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. INAPLICAÇÃO. DENÚNCIA CALUNIOSA. PERCEPÇÃO INDEVIDA DE AUXÍLIO EMERGENCIAL. INVESTIGAÇÃO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO.

Por força de lei, a parceria entre salão de beleza e trabalhador (manicure, cabeleireiro etc) formaliza-se mediante contrato escrito e homologado pelo sindicato de classe. Não importando demonstrar que, na prática, a manicure era 'parceira' do salão, se não existiu a pactuação formal, que é da essência do negócio jurídico. A denegação da primazia da realidade não se aplica na decisão do empregador, pois voltada à proteção da parte que não conseguiu documentar adequadamente os fatos do contrato. Recurso ordinário não provido.

Destaca-se, contudo, que a ausência dos requisitos formais do contrato de parceria não induz automaticamente ao reconhecimento do vínculo empregatício, sendo necessária a demonstração nos autos do ônus de cada elemento (des)caracterizador da relação de emprego:

PARCERIA. SERVIÇOS PRESTADOS SEM SUBORDINAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. **Ainda que o contrato de parceria não preencha um dos requisitos formais, se o acervo probatório dos autos demonstrar que os serviços de cabeleireira eram prestados sem subordinação e nos moldes da Lei do Salão Parceiro, não se deve reconhecer a existência de vínculo de emprego.** Recurso da reclamada conhecido e provido. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010807-14.2024.5.18.0131; Data de assinatura: 21-03-2025; Órgão Julgador: Gab. Des. Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque - 2ª TURMA; Relator(a): KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE)

INEXISTÊNCIA DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADA. PARCERIA DE TRABALHO. MAQUIADOR Imprescindível estejam presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT para que se atribua a uma relação jurídica a natureza de vínculo de emprego. Portanto, **constatado que a reclamante tinha liberdade de horário e recebia 50% a 60% dos valores pagos pelos serviços prestados, não prospera o pedido de reconhecimento de relação de emprego.**" (TRT da 18ª Região; Processo: 0011226-95.2022.5.18.0004; Data de assinatura: 18-09-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque - 2ª TURMA; Relator(a): KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE)" (TRT da 18ª Região; Processo: 0011024-41.2023.5.18.0083; Data de assinatura: 12-04-2024; Órgão Julgador: 2ª TURMA; Relator(a): KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE).

RELAÇÃO DE EMPREGO. SERVIÇO DE CABELEIREIRO EM SALÃO DE BELEZA. PARCERIA. **O trabalho realizado em salão de beleza, sem pessoalidade, com liberdade no agendamento de clientes, e remuneração ajustada em percentuais entre 40% e 70% do valor dos serviços prestados, como na espécie, indicam clara divisão dos riscos do empreendimento e afastam a possibilidade de reconhecimento de vínculo.** Recurso do reclamante a que se nega provimento." (TRT da 18ª Região; Processo: 0010370-98.2022.5.18.0015; Data: 31-03-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho - 2ª TURMA; Relator(a): PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO) (TRT da 18ª Região; Processo: 0010146-22.2023.5.18.0082; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: 2ª TURMA; Relator(a): CESAR SILVEIRA)

Diante de todo o contexto jurisprudencial estudado, verifica-se que, embora a Lei nº 12.592/2012 (Brasil, 2012), alterada pela Lei nº 13.352/2016 (Brasil, 2016), tenha buscado conferir maior segurança jurídica às relações entre salões e profissionais autônomos parceiros, sua aplicação não autoriza fraudes à legislação trabalhista. O uso do contrato de parceria como instrumento para fraudar direitos trabalhistas encontra limite na atuação fiscalizatória da Justiça do Trabalho, que pautada na análise minuciosa dos elementos fáticos de cada relação, tem se mostrado firme em desconsiderar a formalidade contratual sempre que constatado o desvirtuamento da autonomia profissional. Assim, a proteção ao trabalhador prevalece quando evidenciada a presença dos requisitos da relação de emprego, ainda que disfarçados sob a aparência de uma parceria formalmente constituída.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho demonstrou que a relação jurídica entre salões de beleza e profissionais autônomos deve observar critérios legais específicos para que seja validamente enquadrada no modelo de parceria previsto pela Lei nº 13.352/2016 que alterou a Lei nº 12.592/2012. Inicialmente, foram apresentados os conceitos fundamentais do trabalho autônomo, destacando-se a ausência dos requisitos do vínculo empregatício, como subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, e a compatibilidade desses elementos com a atuação independente no setor da beleza.

Logo mais, o presente trabalho abordou a estrutura legal do regime de parceria, com a exposição das obrigações e responsabilidades atribuídas tanto ao salão-parceiro quanto ao profissional autônomo. Desse modo, foi possível concluir também que a legislação vigente e pertinente à matéria exige contrato escrito, homologação sindical, autonomia técnica e ausência de subordinação para que a relação jurídica de parceria seja reconhecida como legítima. Além disso, o descumprimento dessas exigências pode descaracterizar o negócio jurídico, ensejando o reconhecimento de vínculo empregatício.

Por fim, mediante análise jurisprudencial, verifica-se que a Justiça do Trabalho, competente para lidar com a matéria de reconhecimento de vínculo empregatício, adota uma postura cautelosa e rigorosa ao julgar casos em que o contrato de parceria é utilizado para mascarar relações de emprego. Conforme estudado, ainda que a parceria seja formalizada, é a realidade da prestação dos serviços que prevalece, conforme aplicação do princípio de primazia da realidade.

Dessa forma, conclui-se que a legislação atual permite a formalização de parcerias no setor da beleza, o que contribui para a regularização das relações de trabalho, a valorização da atividade autônoma e ainda a segurança jurídica entre as partes, mas também exige o cumprimento de requisitos objetivos e a observância da autonomia real do profissional parceiro. Além disso, recai sobre a Justiça do Trabalho a competência para intervir nas situações em que a parceria é utilizada apenas para encobrir vínculos empregatícios, garantindo, assim, a proteção do trabalhador e a efetividade da legislação trabalhista.

ABSTRACT

The regulation of work in the beauty sector underwent significant changes with the enactment of Law No. 12,592/2012, later amended by Law No. 13,352/2016, which created the partnership model between beauty salons and individual professionals. In view of this, this work sought to analyze the legal relationship between independent professionals and establishments in the beauty sector, considering the provisions of the legislation in question, with a focus on liability and the employment relationship. Through qualitative research of an exploratory and descriptive nature, through the application of the hypothetical-deductive method, the conceptualization of self-employment and its compatibility with the creation of the “partner salon” model by Law No. 13,352/2016 was carried out. The study also addressed the analysis of the legal structure of the partnership regime through the identification of the obligations and responsibilities attributed to the partner salon and the self-employed professional. Finally, the study also analyzed the recognition of employment relationships in the Labor Courts through the study of case law. The study concluded that the Labor Courts have jurisdiction to intervene in situations in which partnerships are used only to conceal employment relationships, thus ensuring the protection of workers and the effectiveness of labor laws.

Keywords: Salon-partner. Self-employed professional. Law nº 12.592/2012. Law nº. 13.352/2016.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 mar. 2025.

_____. Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12592.htm>. Acesso em: 19 mar. 2025.

_____. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CORIOLOANO. Thiago Gonçalves. A (des)regulamentação do trabalho autônomo pela lei 13467/17 e o perigo do apego à forma. 30 dez. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/317683/a--des-regulamentacao-do-trabalho-autonomo-pela-lei-13467-17-e-o-perigo-do-apego-a-forma>>. Acesso em 15 abr. 2025.

FERNANDES, Paulo Roberto. Breves comentários à lei do salão parceiro (13.352/2016). Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 7, n. 66, p. 27-34, mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129830/2018_fernandes_paulo_breves_comentarios.pdf?sequence=1>. Acesso em 07 jun. 2025.

MATOS, Alana dos Santos. Princípio da primazia da realidade e o trabalho autônomo. Revista Direito UNIFACS Debate Virtual, n. 256, 2021. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7441>>. Acesso em: 15 abr. 2025.

MERÍSIO, Patrick Maia; MAIA, Silvana Liberto Alves. Contrato de parceria - o salão-parceiro (Lei nº 13.352/2016): aspectos práticos civis e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017

SILVA, FRANCISCA MARIA RODRIGUES DA. Análise Crítica da Lei Salão-Parceiro. 2021. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2021.

SOUZA, Mariana Machado. Pejotização e significado do trabalho no contexto da Lei do Salão Parceiro. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Faculdade de

Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2019.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. Salão Parceiro na Prática: Submissão ou Autonomia?. *Psicologia & Sociedade*, v. 32, p. e218817, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/57vZgzb7tJGCTdBP9THjccB/>>. Acesso em 14 mar. 2025.