

Data de aprovação 10 / 12 / 2025.

**CONFLITOS ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E A LEI DO SALÃO  
PARCEIRO: LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO  
SETOR DE BELEZA**

Maria Laura Potter Barreto<sup>1</sup>  
Adriana Gomes Medeiros de Macedo<sup>2</sup>

**RESUMO**

O presente artigo analisa os conflitos jurídicos entre o contrato de trabalho celetista e os contratos de parceria firmados à luz da Lei nº 13.352/2016, conhecida como a Lei do Salão Parceiro. Embora tenha sido criada com intuito de formalizar relações laborais no setor da beleza, historicamente marcado pela informalidade, a norma tem sido objeto de controvérsia quanto à sua compatibilidade com os direitos trabalhistas fundamentais. O estudo baseia-se em análise doutrinária, jurisprudencial e documental, incluindo o julgamento da ADI 5625 pelo Supremo Tribunal Federal, que declarou a constitucionalidade da lei, desde que não utilizada para dissimular vínculo empregatício. A investigação demonstra que, na prática, a utilização indevida da figura do “profissional-parceiro” tem sido instrumento de pejotização e precarização do trabalho, contrariando o princípio da primazia da realidade. Conclui-se que os limites da flexibilização contratual devem ser observados com rigor. A pesquisa possui abordagem qualitativa e método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, analisando legislações, e decisões do STF e TST sobre a referida lei, especialmente quanto à flexibilização das relações de trabalho e à caracterização do vínculo empregatício.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho. Lei do Salão Parceiro. Flexibilização. Pejotização. Relação de emprego.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: [mlaurapb3@gmail.com](mailto:mlaurapb3@gmail.com)

<sup>2</sup> Professora Mestra. Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: [direito@unirn.edu.br](mailto:direito@unirn.edu.br)

# **CONFLICTS BETWEEN EMPLOYMENT CONTRACTS AND THE SALON PARTNER LAW: LIMITS TO FLEXIBILIZATION OF WORK RELATIONS IN THE BEAUTY SECTOR**

## **ABSTRACT**

This article analyzes the legal conflicts between the employment contract governed by the CLT (Brazilian Labor Code) and the partnership contracts established under Law No. 13.352/2016, known as the Salon Partner Law. Although the law was created to formalize labor relations in the beauty industry-historically marked by informality-it has sparked controversy regarding its compatibility with fundamental labor rights. This study is based on doctrinal, jurisprudential, and documentary analyses, including the judgement of ADI 5625 by the Federal Supreme Court, which upheld the constitutionality of the law, provided it is not used to conceal actual employment relationships. The study demonstrates that, in practice, the misuse of the "partner-professional" figure has become a tool for misclassifications and labor precarization, contrary to the principles of reality. It concludes that the limits of contractual flexibility must be strictly observed to avoid violating constitutional labor guarantees and misrepresenting the contractual autonomy established under civil law. This research employs a qualitative approach and a deductive method, based on bibliographic and jurisprudential research, analyzing legislation and decisions of the STF and TST regarding the aforementioned law, especially concerning the flexibility of labor relations and the characterization of the employment relationship.

**Keywords:** Employment contract. Salon Partner Law. Flexibility. Misclassification. Employment relationship.

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente artigo analisa os conflitos existentes entre o contrato de trabalho celetista e as novas formas contratuais instituídas pela Lei nº 13.352/2016, conhecida como a Lei do Salão Parceiro, examinando os limites da flexibilização das relações de trabalho no setor de beleza. Criada com o propósito de formalizar parcerias entre salões e profissionais autônomos, a lei busca adaptar as relações laborais a um

mercado em constante transformação, marcado pela busca por eficiência econômica e pela redução da informalidade.

Apesar de sua finalidade declaradamente modernizadora, a norma tem gerado intensos debates quanto à sua compatibilidade com os princípios constitucionais, em especial o da primazia da realidade. Isso porque, na prática, a utilização indevida do contrato de parceria pode converter-se em instrumento de fraude, ao mascarar relações de emprego típicas sob a aparência de autonomia contratual.

A pesquisa, portanto, tem como objetivo central compreender de que forma a Lei do Salão Parceiro pode coexistir com o sistema protetivo da CLT, sem promover a precarização das condições de trabalho. Busca-se, ainda, delimitar critérios que distinguem o parceiro genuíno do empregado dissimulado, à luz da doutrina e da jurisprudência, especialmente do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625, em que o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da lei, mas de forma condicionada, reafirmando que o contrato civil é legítimo apenas quando não utilizado para dissimular vínculo empregatício. A aplicação da norma deve, portanto, harmonizar a livre iniciativa empresarial com a proteção social do trabalhador, de modo a evitar que a flexibilização se converta em precarização.

Com base em uma abordagem qualitativa e método dedutivo, o trabalho fundamenta-se na análise doutrinária, jurisprudencial e normativa, utilizando como principais referenciais teóricos autores como Mauricio Godinho Delgado, Vília Bomfim Cassar e Sérgio Pinto Martins. A partir dessa base teórica, pretende-se contribuir para o debate contemporâneo sobre a flexibilização das relações laborais, propondo parâmetros jurídicos que assegurem o equilíbrio entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho no contexto do setor de beleza.

O presente artigo está estruturado com análises do contrato de trabalho celetista e a Lei do Salão Parceiro, abordando sua origem, estrutura e fundamento jurídicos. Examina, também, o fenômeno da flexibilização das relações de trabalho e as fraudes trabalhistas decorrentes da pejotização e da informalidade, discutindo a constitucionalidade da Lei, com destaque para o julgamento da ADI 5625 e a reafirmação do princípio da primazia da realidade. Por fim, apresenta-se critérios objetivos de distinção entre o parceiro genuíno e o empregado dissimulado, à luz da jurisprudência e da doutrina contemporânea.

## 2 ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO E DA LEI DO SALÃO PARCEIRO À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O contrato de trabalho celetista, disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 1943, é a espinha dorsal das relações laborais formais no Brasil. Seu objetivo é regular a prestação de serviços de forma contínua, subordinada e remunerada, garantindo ao trabalhador um conjunto mínimo de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional.

Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar (2017), “o contrato de trabalho é o vínculo jurídico bilateral e oneroso que estabelece a prestação de serviços subordinados, com habitualidade, por pessoa física a outra, com remuneração”. Essa definição, além de precisar os elementos essenciais do contrato, deixa claro que ele se distingue de outras formas contratuais civis ou comerciais pelo núcleo central da subordinação.

O artigo 3º da CLT<sup>3</sup> estabelece quatro requisitos indispensáveis para caracterizar a relação de emprego:

1. Pessoalidade: o serviço deve ser prestado diretamente pela pessoa física contratada, não sendo possível a substituição por terceiros sem consentimento do empregador.
2. Não eventualidade: o trabalho é prestado de forma contínua e reiterada, inserindo-se na rotina produtiva do empregador.
3. Onerosidade: há contraprestação em forma de salário, constituindo-se a principal fonte de sustento do trabalhador.
4. Subordinação: o empregado se submete ao poder diretivo do empregador que orienta, fiscaliza e controla a prestação de serviços.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2011, p. 88) “contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc.”. Essa visão amplia a compreensão da classificação do contrato de trabalho e reforça

---

<sup>3</sup> Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (Brasil, 1943).

a importância de identificar elementos fáticos que caracterizam a relação empregatícia.

Para Antônio de Lemos Monteiro Fernandes (1976, p. 60):

O contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho. O contrato faz nascer a relação entre as partes. É a dinâmica dessa relação. Sendo assim, o autor enfatiza que o contrato não é apenas um documento formal, mas um instrumento que dá vida à relação, materializando direitos, deveres e obrigações.

Em síntese, o contrato celetista continua sendo o parâmetro essencial para garantir a proteção constitucional e legal do trabalhador, servindo de referência para avaliar a validade e os limites de novas modalidades de contrato de trabalho.

O princípio da primazia da realidade é um dos pilares do Direito do Trabalho brasileiro, tendo como fundamento a proteção do trabalhador frente à desigualdade intrínseca na relação empregatícia. Ele estabelece que, em caso de divergência entre a forma contratual e os fatos concretos da prestação de serviços, prevalecem os fatos reais, assegurando que a realidade da relação de trabalho determine a configuração do vínculo empregatício, independentemente da nomenclatura ou da formalidade adotada.

Afirmam Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2024, p. 167):

No âmbito do Direito do Trabalho, a investigação em cada caso deve estar relacionada com a dinâmica concreta da prestação de serviços no momento da celebração e durante a execução do contrato. Vale dizer, a caracterização ou não da existência do contrato de trabalho está no exame concreto da realidade diária da prestação de serviços, verificando se há os requisitos da relação de emprego.

Acerca disso, já explicita Ricardo Resende (2023, p.29):

“Nestes casos, diante da flagrante incompatibilidade entre o contrato formal e a realidade fática encontrada, cabe ao operador do direito (Juiz e Auditor Fiscal do Trabalho, principalmente), em homenagem ao princípio da primazia da realidade, e com base no supramencionado art. 9º da CLT, afastar a máscara e exigir a conformação dos fatos à figura legal respectiva.”

Consoante o pensamento de Sérgio Pinto Martins (2011, p.72) “No direito do trabalho os fatos são mais importantes que os documentos. (...) São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.” Essa

perspectiva reforça a proteção do trabalhador, impedindo que acordos formais ou contratos civilistas sejam utilizados para mascarar relações de emprego que, na prática, configuram subordinação, habitualidade e onerosidade.

Historicamente, o princípio da primazia da realidade foi reconhecido antes mesmo da CLT. O Conselho Nacional do Trabalho (CNT), em decisões da década de 1930, afastava o formalismo quando múltiplas empresas jurídicas pertencentes ao mesmo grupo econômico tentavam utilizar contratos distintos para burlar direitos trabalhistas. Esse entendimento pioneiro foi consolidado na Lei 435/1937, que já previa responsabilidade solidária em grupos econômicos, impedindo que a forma jurídica fosse usada como instrumento de fraude.

Na prática, o princípio da primazia da realidade encontra aplicação direta em decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da Justiça do Trabalho, especialmente em casos de pejotização ou contratos civilistas disfarçados de relações de emprego. A Súmula 338 do TST, por exemplo, estabelece a nulidade de cartões de ponto manipulados, conhecidos como “cartões britânicos”, utilizados para mascarar a jornada de trabalho efetiva, evidenciando que a realidade fática da prestação de serviços deve prevalecer sobre documentos formais ou registros fraudulentos.

Verifica-se, portanto, que a aplicação indevida da Lei nº 13.352/2016, em descompasso com seus pressupostos, implica a descaracterização da parceria e o reconhecimento do vínculo empregatício, em observância ao que dispõe a própria lei<sup>4</sup>:

Art. 1º-C Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando: (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016)

- I - não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei;
- II – o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.”

Nesse sentido, o Ministro Mauricio Godinho Delgado analisa<sup>5</sup>:

Diante da legislação citada, que estabelece que a ausência de contrato de parceria formalizado consoante a norma de regência atrai a presunção do vínculo de emprego, tenho que esta somente pode ser afastada quando presente prova robusta de relação típica entre parceiros estabelecida entre o salão e o profissional, em respeito ao princípio da primazia da realidade que rege as relações de trabalho, assim como sob o prisma dos requisitos caracterizadores da relação de emprego.

<sup>4</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm)

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2939261927/inteiro-teor-2939261946>

Nesse mesmo sentido, vejamos que o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte) reitera o mesmo posicionamento delineado<sup>6</sup>:

Noutra seara, a Lei nº 13.352/2016, embora permita a celebração de contratos de parceria, não é um salvo-conduto para a precarização das relações de trabalho. O Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada no dia 28.10.2021, por maioria, julgou improcedente o pedido formulado na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625/DF, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – CONTRATUH, nos termos do voto do Ministro Nunes Marques, Redator para o acórdão, vencidos os Ministros Edson Fachin (Relator) e Rosa Weber, fixando a tese de constitucionalidade da 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, e declarando nulo o contrato civil de parceria quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.

Observe-se, ademais, que o TRT21 tem aplicado o princípio supracitado como um dos pilares interpretativos em diversos julgados, servindo-lhe de fundamento para consolidação de entendimentos jurisprudenciais consistentes e harmônicos.

Portanto, a primazia da realidade atua como instrumento de efetivação dos direitos trabalhistas, garantindo que a proteção do trabalhador não seja subvertida pela formalidade contratual. Ela reforça que a análise da relação de trabalho deve considerar a prática concreta do labor, protegendo os empregados de fraudes, dissimulações contratuais e tentativas de burla da legislação trabalhista.

### **3 PEJOTIZAÇÃO E O SURGIMENTO DO SALÃO-PARCEIRO**

O conceito de pejotização refere-se à substituição do vínculo de emprego pela contratação de pessoas jurídicas. Nessa modalidade, o trabalhador é formalmente tratado como prestador de serviços por meio de sua própria empresa, mesmo quando, na prática, ele atua sob subordinação, controle de jornada e dependência econômica da contratante, características típicas de um vínculo empregatício. A pejotização se tornou particularmente relevante em setores com alta informalidade e dependência de mão de obra especializada, como o setor de beleza. É neste contexto que surge a Lei do Salão Parceiro (Lei nº 13.352/2016), que buscou regulamentar a relação entre

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-21/4535604477/inteiro-teor-4535604488>

salões de beleza e profissionais parceiros, oferecendo um modelo contratual que, em tese, evita a pejotização e suas consequências.

Para as empresas, a adoção da pejotização pode ser vantajosa, pois ela oferece redução de custos com encargos trabalhistas, impostos e benefícios sociais. Ao invés de arcar com custos de um trabalhador formal, que incluem FGTS, INSS, férias, 13º salário, licença-maternidade, entre outros, a empresa paga apenas os valores acordados pelo contrato de prestação de serviços. Essa economia pode ser substancial, especialmente em empresas de serviços especializados que demandam mão de obra intensiva, como no setor de beleza, tecnologia e consultoria. A flexibilidade do modelo PJ também permite que as empresas ajustem a quantidade de mão de obra conforme demanda, sem as obrigações impostas pela CLT, o que proporciona maior dinamismo e competitividade no mercado.

A pejotização se intensificou com a globalização, a partir dos anos 1990. À medida que as economias se tornaram mais interconectadas e as empresas passaram a enfrentar uma concorrência global, a necessidade de flexibilização das relações de trabalho se tornou uma prioridade. A terceirização das atividades e a substituição de vínculos empregatícios por contratos com pessoas jurídicas surgiram como alternativas estratégicas para reduzir custos e aumentar a competitividade. Na década de 1990, as possibilidades de terceirização foram ampliadas. No entanto, a pejotização se expandiu ainda mais com a flexibilização das relações de trabalho, sendo adotada em diversos setores.

Maria Amélia Lira de Carvalho (2010), em sua dissertação de mestrado conceitua a pejotização como uma das novas modalidades de flexibilização que resulta na descaracterização do vínculo de emprego. Ela afirma:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do ‘eu sozinho’ ou ‘PJs’ ou ‘pejotização’, como comumente vem sendo denominada (Carvalho, 2010, p. 62).

Embora a pejotização seja vista por muitas empresas como uma estratégia legítima para reduzir custos, ela levanta grandes desafios jurídicos e sociais. Para o trabalhador, o modelo de PJ representa uma perda significativa de direitos e de proteção social. Sem a segurança da CLT, o profissional não tem direito a férias

remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego ou FGTS. Ele arca sozinho com os custos de previdência social e com a responsabilidade de recolher seus próprios tributos. Além disso, a ausência de um contrato de trabalho formal o deixa vulnerável à rescisão unilateral e sem a proteção de uma indenização. A pejotização, portanto, transfere para o trabalhador os riscos do negócio, fragilizando a sua condição de vida e de trabalho.

As implicações legais da pejotização são amplamente discutidas, especialmente no que se refere à fraude trabalhista e à necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício. O Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), tem sido uma figura central nas discussões sobre o tema. Em abril de 2025, Mendes determinou a suspensão nacional de processos sobre o tema no âmbito da Justiça do Trabalho em sede de Recurso Extraordinário com Agravo nº 1532603, com o objetivo de evitar decisões conflitantes. A decisão sinalizou o apoio à validade da contratação de profissionais como pessoa jurídica, desde que haja autonomia real do trabalhador. Isso reforça a necessidade de uma análise cuidadosa da subordinação e da realidade das relações laborais para distinguir quando a pejotização é legítima e quando ela configura uma fraude trabalhista, mascarando um vínculo empregatício.

A Lei do Salão Parceiro, nesse cenário, tentou criar um modelo de contratação intermediário, que buscasse formalizar a relação sem configurar o vínculo empregatício tradicional. Contudo, a efetividade dessa lei e os desafios que ela enfrenta para coibir a pejotização de forma indevida são pontos cruciais a serem discutidos, e que serão analisados com aprofundamento no decorrer deste trabalho.

A Lei nº 13.352/2016, conhecida como a Lei do Salão Parceiro, foi sancionada com o objetivo de regulamentar a relação entre salões de beleza e profissionais do setor, oferecendo uma alternativa jurídica às relações tradicionais de emprego previstas na CLT. Essa lei surgiu em um contexto histórico marcado por elevada informalidade no setor, em que cabeleireiros, esteticistas, manicures, pedicures e barbeiros frequentemente atuavam sem contratos formais ou proteção legal adequada.

A norma alterou a Lei nº 12.592/2012 e introduziu as figuras do salão-parceiro e do profissional-parceiro, permitindo que contratos civis de parceria fossem firmados entre as partes. Esses contratos estabelecem a divisão de receitas, a autonomia técnica do profissional e a responsabilidade individual pelas obrigações tributárias e

previdenciárias. A lei visa, em teoria, formalizar a relação de trabalho sem gerar vínculo empregatício, promovendo a modernização das relações laborais e maior flexibilidade para o setor.

Contudo, a leitura crítica da norma revela contradições entre a forma e a realidade. Embora o discurso legislativo tenha se apoiado na ideia de modernização e formalização do setor, a prática cotidiana dos salões de beleza demonstra que a formalização aparente muitas vezes serve para mascarar a subordinação e a dependência econômica dos profissionais, configurando verdadeiras relações de emprego disfarçadas de parceria civil.

A lei exige expressamente que o contrato de parceria seja formalizado por escrito e homologado pelo sindicato da categoria profissional. Essa dupla exigência, forma escrita e homologação sindical, tem a finalidade de conferir transparência e resguardar os direitos dos profissionais. No entanto, na prática, tais requisitos são frequentemente ignorados, seja por ausência de homologação, seja pela utilização de contratos genéricos, elaborados unilateralmente pelos salões, sem efetiva participação do trabalhador.

Essa situação evidencia que a mera formalidade contratual não é capaz de afastar a ocorrência de fraude trabalhista. Como destaca Vólia Bonfim Cassar (2017), a natureza jurídica da relação deve ser aferida pelos elementos fáticos que a compõe, aplicando-se o princípio da primazia da realidade. Assim, ainda que exista um contrato de parceria regularmente formalizado, a presença da subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, requisitos previstos na CLT, impõe o reconhecimento do vínculo empregatício.

Estudos empíricos confirmam essa crítica. A pesquisa de Mariana Machado Souza e Livia de Oliveira Borges (2020) sobre a aplicação da Lei do Salão Parceiro revelou que não há uma real autonomia na execução dos serviços, pois os profissionais continuam sujeitos à disciplina do salão, com horários, metas e controle de clientela, o que contraria a essência de uma parceria civil. Segundo as autoras, a lei reafirma o “mito do trabalho autônomo”, inserido em um discurso de empreendedorismo que, na prática, transfere ao trabalhador riscos da atividade econômica, configurando precarização e pejotização nas relações laborais.

Do ponto de vista constitucional, o Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5625, reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, mas fixou importante ressalva: o contrato de parceria é nulo quando utilizado para dissimular

relação de emprego de fato existente, devendo o vínculo celetista ser reconhecido sempre que presentes seus elementos caracterizadores. Assim, o STF reafirmou que a lei não autoriza a supressão de direitos trabalhistas, mas apenas legitima parcerias autênticas, nas quais haja efetiva autonomia e equilíbrio contratual.

Diante disso, pode-se concluir que a Lei do Salão Parceiro representa mais do que um instrumento de modernização, ela inaugura uma zona cinzenta entre a formalização e a precarização, exigindo do intérprete uma leitura crítica e teleológica. A ausência de fiscalização sindical e a generalização de contratos fictícios indicam que, embora a lei pretenda regular relações autônomas, na prática tem contribuído para institucionalizar formas de fraude trabalhista, ao permitir que a aparência de parceria substitua a substância da relação de emprego.

Portanto, a aplicação da Lei nº 13.352/2016 deve observar os limites constitucionais da flexibilização, garantindo que a formalidade contratual não seja utilizada como escudo contra os direitos fundamentais do trabalhador. A autonomia do profissional-parceiro, para ser legítima, deve ser substancial, e não meramente documental, sob pena de o contrato de parceria converte-se em instrumento de pejotização e esvaziamento da proteção social trabalhista.

#### **4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS LIMITES JURISPRUDENCIAIS**

A flexibilização das relações de trabalho no setor de beleza surgiu como uma resposta à necessidade das empresas de adaptar sua operação a um mercado altamente competitivo e dinâmico. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) ampliou o espaço legal para essas práticas, permitindo a negociação direta entre empresas e trabalhadores, ajustes em jornadas, banco de horas e convenções coletivas, desde que respeitados direitos indisponíveis. Para as empresas do setor de beleza, essas medidas representam maior eficiência operacional, melhor alocação de recursos humanos e capacidade de se adaptar rapidamente a mudanças na demanda sem comprometer o fluxo de caixa.

Contudo, a amplitude dessa flexibilização encontra limites constitucionais e jurisprudenciais bem definidos. O STF, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625, estabeleceu que a Lei do Salão Parceiro é constitucional, mas sua aplicação é condicionada. O contrato de parceria é legítimo

enquanto instrumento de formalização, porém, torna-se nulo quando utilizado para dissimular o vínculo, conforme previsto na referida lei.

A jurisprudência constitucional consolidada a partir da ADI 5625 delimita, portanto, os limites legítimos da flexibilização, assegurando que a modernização das relações de trabalho no setor de beleza ocorra em conformidade com os princípios fundamentais.

Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 67) expõe de forma categórica:

[...] Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Também, Rita Cássia Nogueira (2023, p. 194) surge com um viés muito importante para interpretação:

[...] A flexibilização se mostra como um mecanismo para se obter a transação e não a renúncia de direito. Aqui reside importante questão: a flexibilização deverá solucionar o impasse, mediante concessões reciprocas: ambas as partes ganham e perdem

Dentro desse contexto, surgem as práticas como a pejotização e o uso de contratos de parceria, em que os profissionais atuam formalmente como autônomos ou empresas individuais, mesmo quando, na prática, prestam serviços com características típicas de empregados celetistas. Maria Amélia Lira de Carvalho (2010) explica que a pejotização é uma das modalidades de flexibilização, na qual trabalhadores formalmente constituem PJs para substituir o contrato de emprego, mantendo certa subordinação à empresa. No setor de beleza, isso é particularmente visível em salões que contratam cabeleireiros, esteticistas e manicures como parceiros, definindo percentuais de receita compartilhada, horários mínimos e regras sobre atendimento, sem estabelecer vínculo formal de emprego. Para as empresas, isso permite maior controle sobre a operação, redução de encargos trabalhistas e flexibilidade para ajustar profissionais conforme a demanda dos clientes.

Apesar das vantagens estratégicas, essas práticas podem gerar fraudes trabalhistas quando há discrepância entre a autonomia formal e a autonomia real do profissional. Salões que impõem horários, exigem exclusividade, determinam procedimentos padronizados ou controlam a agenda do profissional podem configurar,

na prática, vínculo empregatício disfarçado. A doutrina alerta que essas situações representam riscos significativos, pois os trabalhadores podem ser privados de direitos constitucionais, enquanto as empresas ficam expostas a passivos trabalhistas e riscos de condenações retroativas.

Segundo Isabel de Oliveira Batista e Patrick Luiz Martins Freitas Silva (2017, p. 175):

[...] fraudar a relação de emprego: a empresa contratante, que deveria assumir os encargos trabalhistas a seu empregado, não se responsabiliza por despesas decorrentes da relação de trabalho como férias, décimo terceiro salário, dentre outras contribuições, em razão da não contratação direta.

A jurisprudência do TST reforça que, mesmo quando os contratos são formalmente de prestação de serviços ou parcerias, deve prevalecer o princípio da primazia da realidade, analisando a subordinação, habitualidade e onerosidade. No setor de beleza, isso significa que os salões não podem apenas formalizar a autonomia profissional, é necessário que ela seja efetiva.

O Supremo Tribunal Federal, nos temas 1389 e 1046, reforça esses limites. O tema 1389 estabelece que a contratação como PJ é válida apenas na contratação de trabalhador autônomo para prestação de serviços, exceto quando configurar mera pejotização, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude no contrato civil. Já o tema 1046 consolida a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo acordos coletivos adaptados à realidade do setor, desde que não violem direitos indisponíveis. Para os salões de beleza, esses julgamentos significam que é possível negociar condições flexíveis e ajustadas à operação, mas sempre respeitando a proteção mínima do trabalhador e garantindo segurança jurídica.

Exemplos práticos no setor incluem a contratação de cabeleireiros ou manicures em horários variáveis, com divisão de receitas entre salão e profissional, e possibilidade de ajustes semanais conforme fluxo de clientes. Essas práticas aumentam a eficiência econômica e permitem a manutenção de equipes especializadas sem sobrecarregar o orçamento com encargos fixos. No entanto, a linha que separa a flexibilização legítima da fraude é tênue, exigindo que as empresas documentam de forma clara a autonomia dos profissionais e evitem controle direto sobre as tarefas que configurariam subordinação típica do emprego celetista.

Em síntese, a flexibilização das relações de trabalho no setor de beleza

oferece benefícios estratégicos significativos para as empresas, como redução de custos, alocação eficiente de profissionais e adaptação rápida às demandas do mercado. Ao mesmo tempo, exige atenção rigorosa aos limites legais, garantindo que a formalização da relação corresponda à prática.

A Lei nº 13.352/2016, conhecida como a Lei do Salão Parceiro, foi criada com o propósito de regulamentar a relação entre salões de beleza e profissionais do setor, reconhecendo juridicamente um modelo que já era amplamente praticado de forma informal. O texto legal alterou a Lei nº 12.592/2012 e instituiu as figuras do salão-parceiro e do profissional-parceiro, permitindo contratos civis de parceria. A proposta legislativa visava reduzir a informalidade no setor e conferir segurança jurídica às partes, sem criar, necessariamente, vínculo empregatício.

Entretanto, desde sua promulgação, a lei foi alvo de intensos debates jurídicos. Parte da doutrina e das entidades representativas dos trabalhadores sustentou que a norma poderia fragilizar direitos trabalhistas e permitir o disfarce de vínculos de emprego sob o rótulo de parceria civil. Diante dessas preocupações, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH) ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625, questionando a compatibilidade da lei com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

O julgamento da ADI 5625, concluído em 2021, consolidou o entendimento de que a Lei nº 13.352/2016 é constitucional, mas de forma condicionado, ou seja, sua validade depende da observância dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, em especial o Princípio da Primazia Realidade. O ministro Edson Fachin, relator original, votou pela inconstitucionalidade da norma, defendendo que, embora o objetivo declarado da lei fosse a formalização das relações no setor de beleza, ela poderia ser utilizada para dissimular vínculos de emprego, em afronta aos direitos fundamentais do trabalhador previstos na Constituição Federal. Para o relator, o contrato civil de parceria somente seria legítimo quando o profissional atuasse de forma autônoma, com liberdade para organizar sua agenda, definir seus preços e atender múltiplos estabelecimentos, sem ingerência direta do salão.

O voto condutor do acórdão, proferido pelo Ministro Nunes Marques, consolidou o entendimento de que a Lei do Salão Parceiro não possui aptidão jurídica para afastar o reconhecimento de vínculo empregatício quando o contrato de parceria for um simulacro. Segundo o ministro, a própria lei já prevê, as hipóteses de

descaracterização da parceria, como ausência de contrato formalizado ou o desvio de função. Ressaltou que tais hipóteses são apenas exemplificativas, sendo cabível o reconhecimento do vínculo sempre que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Nunes Marques enfatizou, ainda, que a exigência de homologação do contrato de parceria pelo sindicato da categoria ou pelo Ministério do Trabalho é garantia suficiente para coibir abusos, assegurando que apenas contratos legítimos surtam efeitos jurídicos. Destacou também que eventual uso indevido da lei não enseja a sua inconstitucionalidade, pois situações fraudulentas devem ser resolvidas caso a caso pela Justiça do Trabalho, com base no princípio da primazia da realidade, previsto na CLT. Assim, contratos de parceria que, na verdade, dissimulem vínculos empregatícios serão nulos, devendo o vínculo de emprego ser reconhecido in concreto, com todas as consequências legais.

O ministro Luís Roberto Barroso, apresentou voto divergente ao relator e acompanhou a posição do Ministro Nunes Marques, que acabou se tornando majoritária. Em seu voto, Barroso reconheceu que a Lei nº 13.352/2016 corresponde a uma resposta legítima às novas dinâmicas do mercado de trabalho, promovendo a formalização de atividades antes marcadas pela informalidade e oferecendo um modelo contratual alternativo que concilia autonomia profissional, inclusão previdenciária e segurança jurídica.

O ministro ressaltou que a Constituição não veda a criação de arranjos jurídicos distintos do contrato de emprego, desde que não impliquem na supressão de direitos fundamentais do trabalhador. Para ele, o contrato de trabalho tradicional não é o único instrumento legítimo de tutela das relações laborais, sendo possível coexistirem modelos celetistas e parceria autônomas, especialmente em setores nos quais a natureza do serviço demanda flexibilidade e pluralidade de vínculos, como é o caso do ramo da beleza.

Barroso destacou que a Lei do Salão Parceiro surgiu de uma demanda concreta do setor, cujo histórico de informalidade era expressivo, antes da edição da lei, aproximadamente 73% dos trabalhadores atuavam sem registro, enquanto, após regulamentação, 51% passaram a atuar sob contratos de parceria formalizados. Assim, defendeu que a norma estimula a formalização e a inclusão previdenciária, atendendo ao princípio constitucional da livre iniciativa.

Contudo, o ministro advertiu que a Lei não pode servir como instrumento de

fraude. Para Barroso, a validade do contrato de parceria depende da autenticidade da relação contratual, sendo nulo o ajuste que se revelar mera simulação de vínculo empregatício. Nessa linha, propôs a tese de julgamento que acabou prevalecendo no Plenário.

O debate travado no Supremo revelou um confronto entre duas concepções contemporâneas do Direito do trabalho. De um lado, uma vertente garantista, representada por Fachin e Rosa Weber, que enfatiza o risco de precarização e o dever do Estado de assegurar a máxima proteção, e de outro lado, a corrente liberal-protetiva, encabeçada por Nunes Marques e Barroso, que defendia a necessidade de acomodar novas formas contratuais dentro dos parâmetros constitucionais, preservando tanto a dignidade do trabalhador quanto a liberdade de iniciativa.

O resultado do julgamento reafirmou que a Lei do Salão Parceiro é constitucional, mas sua aplicação está condicionada à observância do princípio da primazia da realidade e à boa-fé contratual, garantindo que a flexibilização das relações de trabalho ocorra dentro dos marcos constitucionais. A decisão do STF, assim, representou não apenas um avanço na harmonização entre modernização econômica e proteção social, mas também um marco interpretativo que delimita os contornos da flexibilização legítima no Direito do Trabalho brasileiro.

Além disso, é de extrema relevância o apontamento feito por Cristina Alves da Silva Braga (2022):

É necessário observar os novos conceitos nas relações de trabalho que surgem com o avanço das relações sociais e interpretá-los a partir da Constituição. É fato que desde a Revolução Industrial o modelo de trabalho sofreu diversas mutações; passamos pelo Taylorismo, o Fordismo, o Toyotismo, e as relações de trabalho seguem em contínua transformação, mostrando que vínculo de emprego apesar de indispensável para determinadas categorias de trabalhadores, não deve ser o único regime jurídica que deve disciplinar todas as relações humanas de trabalho.

A decisão do STF, portanto, reafirma que o Princípio da Primazia da Realidade permanece inabalável. Nenhum contrato, por mais bem redigido ou formalizado, pode afastar a incidência da legislação trabalhista quando, na prática, o trabalhador está submetido à subordinação e dependência característica de uma relação de emprego. Assim, o Supremo não apenas manteve a validade da Lei do Salão Parceiro, mas também estabeleceu limites interpretativos claros para impedir sua utilização como mecanismo de fraude.

Entretanto, o julgamento também trouxe uma consequência prática relevante: embora o princípio tenha sido reafirmado em sua essência, sua aplicação tornou-se mais complexa e difícil na prática forense. Isso porque a decisão validou a existência de contratos de parcerias legítimos, deslocando para o julgador o ônus de demonstrar, caso a caso, se há fraude ou subordinação disfarçada. Em outras palavras, o STF preservou o princípio, mas restringiu sua operatividade imediata, exigindo uma análise empírica concretas de cada concreto.

Na realidade cotidiana dos salões de beleza, como demonstram estudos empíricos, essa tarefa se mostra desafiadora. A aparência de autonomia, sustentada por elementos como registro de MEI e divisão de comissões, muitas vezes oculta verdadeiras relações de dependência econômica, o que dificulta a atuação do princípio da primazia da realidade em sua plenitude.

O impacto da decisão é duplo. Para as empresas do setor, o STF ofereceu segurança jurídica, ao reconhecer que o modelo de parceria é legítimo quando efetivamente praticado dentro de suas premissas legais, ou seja, quando há autonomia técnica e econômica do profissional. Já para os trabalhadores, a Corte assegurou a continuidade da proteção constitucional, garantindo que a liberdade contratual não seja usada como escudo para fraudes e precarização.

A interpretação do STF também se harmoniza com a jurisprudência consolidada do TST, que reconhece o vínculo empregatício sempre que os fatos revelam subordinação disfarçada. Em julgados recentes, o tribunal tem enfatizado que a autonomia contratual não é absoluta e deve ser analisada à luz da realidade, pois a relação jurídica de trabalho é essencialmente fática, e não apenas formal. Assim, a Corte Trabalhista e o Supremo caminham em convergência: a formalização civil de parcerias é legítima, mas o conteúdo da relação é que determina sua natureza jurídica.

O reconhecimento da constitucionalidade condicionada da Lei nº 13.352/2016 pelo STF impõe parâmetros rigorosos para a sua aplicação. O contrato de parceria deve assegurar autonomia real do profissional-parceiro, o que inclui liberdade para definir horários, preços e clientela, além da ausência de subordinação hierárquica. Quando esses elementos não estão presentes, o contrato perde sua natureza civil e passa a ser considerado uma tentativa de fraude à legislação trabalhista.

Para os salões de beleza, a decisão trouxe um modelo jurídico seguro, desde que o contrato seja elaborado com base em cláusulas claras e efetivas de autonomia. O salão-parceiro deve limitar-se a oferecer estrutura física, equipamentos e suporte

administrativo, sem interferir na execução técnica dos serviços. Já o profissional-parceiro deve ter liberdade para gerir seus ganhos e organizar sua agenda. Essa distinção é fundamental para evitar a descaracterização do modelo e o consequente reconhecimento de vínculo de emprego.

Na prática, a decisão do STF reforçou a importância da transparência contratual e da boa-fé nas relações entre salões e profissionais. Empresas que atuam de maneira ética, respeitando os limites legais, podem usufruir da flexibilidade e da eficiência proporcionadas pela lei, enquanto aquelas que utilizam a parceria como disfarce para reduzir custos trabalhistas se expõem a riscos jurídicos e financeiros.

Cita-se como parâmetro jurisprudência do STF:

EMENTA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI FEDERAL N. 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016, CONHECIDA COMO LEI DO SALÃO-PARCEIRO. CONSTITUCIONALIDADE. 1. São válidos os contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado “profissional-parceiro”, e o respectivo estabelecimento, chamado “salão-parceiro”, em consonância com as normas contidas na Lei federal n. 13.352/2016. 2. A higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores da relação de emprego. 3. Estando presentes elementos que sinalizam vínculo empregatício, este deverá ser reconhecido pelo Poder Público, com todas as consequências legais decorrentes, previstas especialmente na Consolidação da Leis do Trabalho. 4. Pedido julgado improcedente (Brasil, STF, 2022).

Sendo assim, é de extrema relevância, distinguirmos duas figuras muito importantes apresentadas e discutidas nesta pesquisa, o parceiro genuíno e o empregado dissimulado.

O primeiro aspecto relevante para identificar o parceiro genuíno refere-se à definição dos preços dos serviços. No contrato de parceria legítimo, é o profissional quem define os valores cobrados, em consonância com sua experiência, técnica e clientela. Essa liberdade demonstra autonomia econômica. Entretanto, quando o estabelecimento impõe tabelas de preços, descontos obrigatórios ou controle sobre a remuneração, resta caracterizada a subordinação e o consequente vínculo empregatício. Nesse sentido, o TST, no julgamento do Recurso de Revista nº 0010465-90.2018.5.03.0014, reconheceu a existência de relação de emprego ao constatar que a cabeleireira recebia remuneração fixa e seguia orientações diretas do salão, o que afastava a autonomia esperada de uma verdadeira parceria.

Outro elemento fundamental é a liberdade para organizar agenda e recusar

clientes, que constitui outro aspecto de autonomia na prestação de serviços. O parceiro genuíno deve ter a possibilidade de definir seus horários, selecionar atendimentos e até mesmo atuar em diferentes salões. Essa flexibilidade é a essência da relação de parceria.

Entretanto, a própria Lei nº 13.352/2016, ao regulamentar a relação de parceria, impõe limites a essa liberdade. Conforme as cláusulas contratuais e o disposto no art. 39, IX, do Código de Defesa do Consumidor, o profissional-parceiro não pode recusar o atendimento de clientes sem justificativa legítima, sob pena de causa prejuízo à imagem do salão. O contrato de parceria, em regra, prevê que o profissional-parceiro não se recusará a atender qualquer cliente, salvo em situações excepcionais, como histórico prévio de assédio.

A gestão da clientela constitui outro critério relevante. O profissional-parceiro deve administrar sua própria lista de clientes, podendo atendê-los dentro ou fora do salão. Caso o controle dessa clientela pertença exclusivamente ao estabelecimento, que agenda horários, distribui atendimentos e gerencia as relações comerciais, há indício de subordinação objetiva e de inserção do trabalhador na estrutura empresarial.

No tocante aos custos operacionais, a lei estabelece que cabe ao salão oferecer a infraestrutura básica, enquanto o profissional-parceiro deve arcar com seus próprios instrumentos, podendo também ser alinhado no contrato de parceria entre as partes. Quando o salão assume integralmente os custos de materiais, produtos e equipamentos, e ainda define a forma de execução dos serviços, o que se verifica é uma relação de dependência, incompatível com a noção de parceria civil. A ausência de participação do profissional nos riscos e resultados da atividade demonstra que ele atua como empregado, e não como empreendedor individual.

Por fim, a possibilidade de substituição também constitui critério decisivo. O parceiro genuíno pode, eventualmente, ser substituído por outro profissional, desde que com o consentimento do cliente, o que evidencia a ausência de pessoalidade. O empregado dissimulado, ao contrário, deve comparecer de forma contínua e exclusiva, sem poder delegar suas funções a outro. A exigência de presença obrigatória e intransferível caracteriza a pessoalidade, elemento essencial do vínculo empregatício previsto na CLT.

Dessa forma, a distinção entre o parceiro genuíno e o empregado dissimulado não se resume ao contrato formal, mas decorre da análise concreta da relação de

trabalho. A autonomia técnica, econômica e organizacional é o elemento que assegura a validade do contrato de parceria, enquanto a subordinação, ainda que velada, revela a existência de vínculo empregatício. Sendo assim, a aplicação da lei é condicionada, também, à boa-fé e à efetiva autonomia das partes.

A Lei do Salão Parceiro, assim interpretada, representa um avanço no reconhecimento da diversidade das relações de trabalho no Brasil, sem abrir mão da função protetiva do Direito do Trabalho. O julgamento da ADI 5625 consolidou um paradigma: é possível conciliar modernização e proteção, desde que a realidade fática prevaleça sobre a forma contratual e que a autonomia não seja apenas declaratória, mas efetiva.

## 5 CONCLUSÃO

O estudo dos conflitos entre o contrato de trabalho celetista e a Lei nº 13.352/2016 demonstra que a flexibilização das relações de trabalho, embora necessária diante das transformações econômicas e sociais, deve respeitar os limites constitucionais de proteção ao trabalhador. A pesquisa confirmou que o modelo de salão-parceiro é juridicamente válido apenas quando configurada a autonomia real do profissional, conforme entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal.

A análise da Lei nº 13.352/2016, à luz da ADI 5625 e do princípio da primazia da realidade, permite extrair critérios objetivos para distinguir o parceiro genuíno do empregado dissimulado. Essa distinção é fundamental para assegurar o equilíbrio entre livre iniciativa e proteção ao trabalhador, evitando tanto a precarização das relações de trabalho quanto o engessamento das novas formas contratuais que caracterizam o setor de beleza.

parceiro genuíno é aquele que exerce sua atividade com autonomia técnica, econômica e organizacional, assumindo os riscos inerentes à sua prestação de serviços. Ele escolhe seus horários, define o preço de seus atendimentos, organiza sua clientela e participa dos lucros conforme o desempenho de sua atividade. Nessa relação, o salão-parceiro atua como fornecedor de estrutura e gestão administrativa, sem interferir na execução técnica dos serviços ou na rotina do profissional. Assim, o contrato de parceria civil mantém-se legítimo e plenamente compatível com o texto constitucional, conforme interpretado pelo STF na ADI 5625.

Em contrapartida, o empregado dissimulado é aquele que, embora formalmente identificado como “profissional-parceiro”, presta serviços sob

subordinação direta, com horários fixos, controles de conduta e dependência do salão. Nesses casos, a aparência contratual de parceria serve apenas para mascarar um vínculo celetista. Essa forma de fraude, como ensinam Isabel de Oliveira Batista e Patrick Luiz Martins Freitas Silva (2017), ocorre quando a empresa contratante deveria assumir os encargos trabalhistas, tais como férias, décimo terceiro entre outras contribuições, mas se esquia em razão da ausência de contratação direta.

O princípio da primazia da realidade, reafirmado de modo veemente pelo STF no julgamento da ADI 5625, constitui o critério norteador para essa distinção. A decisão do Supremo Tribunal Federal deixou claro que a constitucionalidade da Lei do Salão Parceiro está condicionada à autonomia real do profissional, e não apenas à autonomia declarada em contrato. Assim, a análise deve concentrar-se nos fatos efetivos da relação de trabalho, se há controle de jornada, ingerência na clientela, determinação de valores ou imposição de regras de conduta, a parceria é presumidamente fraudulenta.

Para fins práticos, existem critérios amplamente reconhecidos pela jurisprudência trabalhista, como gestão do tempo e organização do trabalho. O TST ao aplicar o princípio da primazia da realidade, tem decidido que a mera formalização de contrato civil não afasta o vínculo quando há elementos fáticos de subordinação. Assim, o contrato de parceria genuíno é aquele em que os aspectos da autonomia se verificam de forma concreta e contínua, e não apenas documental.

A aplicação desses parâmetros permite compreender que a Lei do Salão Parceiro não é um instrumento de precarização, mas um modelo de organização produtiva legítimo, desde que observados seus limites constitucionais e interpretativos. O problema não está na norma em si, mas no uso distorcido que alguns empregadores fazem dela para reduzir encargos, caracterizando a fraude trabalhista, prática expressamente vedada pela CLT.

Em síntese, os resultados da análise indicam que a fronteira entre o parceiro genuíno e o empregado dissimulado é traçada pela presença ou ausência de autonomia real. O contrato civil é legítimo apenas quando a autonomia técnica e econômica do profissional é efetiva e verificável na prática. Quando a autonomia é apenas aparente e a relação mantém os elementos de subordinação e habitualidade, configura-se fraude, devendo incidir integralmente a proteção celetista.

A decisão do STF na ADI 5625 constitui, portanto, o marco jurisprudencial que

orienta toda essa distinção. Ela preserva o equilíbrio entre a livre iniciativa, indispensável ao funcionamento do setor de beleza, e a valorização do trabalho humano, garantindo que a flexibilização das relações não se converta em violação de direitos fundamentais.

Conclui-se, portanto, que a Lei do Salão Parceiro deve ser interpretada como um instrumento de formalização e empreendedorismo, e não de precarização. Sua aplicação deve observar os princípios do direito do trabalho, assegurando que a modernização das relações laborais ocorra de forma compatível com os fundamentos constitucionais da República. Assim, a flexibilização legítima é aquela que preserva direitos, promove segurança jurídica e mantém equilíbrio entre o poder econômico e a proteção do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2017. [E-book]. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/174279>. Acesso em: 30 out 2025.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas. A pejotização sob o prisma dos princípios do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-180, abr./jun. 2017.

BRAGA, Cristina Alves da Silva. Comentários à jurisprudência: STF – Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.625/DF. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 1040, p. 373-380, jun. 2022. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/44516>. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. **Código de Defesa do Consumidor**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm)

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 435, de 17 de maio de 1937**. Considera empregadora única a empresa principal de grupos industriais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-435-17-maio-1937-555446-publicacaooriginal-74679-pl.html>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12592.htm). Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF).** ADI 5625 DF. Relator: Edson Fachin. Tribunal Pleno, 28 out. 2021. **DJe**, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1439486781>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF).** **ARE 1532603.** Tema 1389. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região, Belo Horizonte-MG (TRT-3).** **RO 0010323-05.2021.5.03.0007 MG.** Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. 1ª Turma, 16 de março de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1422023732>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 7ª Região, Fortaleza-CE (TRT-7).** ROT 00005093420215070014. Relator: Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior. 3ª Turma, 16 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/1839235929>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 9ª Região, Curitiba-PR (TRT-9).** ROT 00011347620225090661. Relator: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. 4ª Turma, 9 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2662484843>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 21ª Região, Natal-RN (TRT-21).** **Recurso Ordinário Trabalhista:** ROT: 0000129 (27.2016.5.21.0004), Relator: Desembargador Carlos Newton de Souza Pinto. 2ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-21/1986280739>. Acesso em: 4 nov. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 21ª Região, Natal-RN (TRT-21).** Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo: ATSum 0000677-22.2025.5.21.0009. 9ª Vara do Trabalho de Natal – Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-21/1986280739>.

21/4535604477/inteiro-teor-4535604488. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:** Ag-AIRR 1.001.557 (43.2021.5.02.0016). Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 3<sup>a</sup> Turma data de julgamento: 13 mar. 2024. Data de Publicação: 15 mar. 2024. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2241543398>. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:** Ag-AIRR 0000140-97.2021.5.12.0047. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2939261927/inteiro-teor-2939261946>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista:** RR 0010465-90 .2018.5.03.0014. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2491906699?origin=serp>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 338: jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova. **DJ**, 20 abr. 2005. Disponível em:  
<https://www.egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/S%C3%BAmula-TST-n.-338.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2025.-

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador. Salvador, 2010. Disponível em:  
[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE20101022T124554Z161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE20101022T124554Z161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf).

CASSAR, Vólia Bomfim. Pejotização e o Tema 725 do STF. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7<sup>a</sup> Região**, Fortaleza, v. 43, n. 43, p. 197-202, 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista: Lei 13.467/2017. **Rede Virtual de Bibliotecas**, São Paulo, Método, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O Supremo Tribunal Federal e a necessidade da ponderação entre os princípios da autonomia da vontade, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 234, p. 163-174, mar./abr., 2024.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. **Rede Virtual de Bibliotecas**, São Paulo, LTr, 2017

FERNANDES, Alexandre Cortez. **Direito civil:** contratos. Porto Alegre: Educs, 2011. [E-book]. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/2939>. Acesso em: 7 ago. 2025.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. Introdução à jurisdição do trabalho, **Rede Virtual de Bibliotecas**, Lisboa, 1976, p. 60

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista do Tribunal Regional**

**do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano VIII, n. 80, p. 17-18, jul. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 7. ed. Cotia: Foco, 2025. [E-book]. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/224205>. Acesso em: 30 out. 2025.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.27. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

Revista de Direito do Trabalho | vol. 234/2024 | p. 163 - 174 | Mar - Abr / 2024 | DTR\2024\4549

PASQUALETO, Olivia; PARGENDLER, Mariana. Contratos de prestação de serviços e mitigação de riscos. **Revista Jurídica da Fundação Getúlio Vargas**, São Paulo, 2024.

PASQUALETO, Olívia; PARGENDLER, Mariana. Pejotização no STF: um ataque à tradição jurídica brasileira. **FGV**, 11 jul. 2025. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/pejotizacao-no-stf-um-ataque-tradicao-juridica-brasileira>. Acesso em: 4 nov. 2025.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho. São Paulo: Almedina, 2023. E-book. p.194. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556278308/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

**SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE)**. Lei Salão Parceiro: como fazer parcerias com profissionais de beleza. **SEBRAE, Microempreendedor Individual**, 8 ago. 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/lei-salao-parceiro-como-fazer-parcerias-com-profissionais-de-beleza,658393d04cd47810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 4 nov. 2025.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. Salão parceiro na prática: submissão ou autonomia?. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 32, e218817, 2020. DOI: 10.1590/1807-0310/2020v32218817.