

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

Ana Letícia Rodrigues Resende

**A APLICAÇÃO DOS PARÂMETROS FIXADOS NA ADI 5625 PELOS TRIBUNAIS  
DO TRABALHO DA REGIÃO SUDESTE: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL  
DOS CONTRATOS DE PARCERIA NOS SALÕES DE BELEZA**

Ouro Preto  
2026

Ana Letícia Rodrigues Resende

**A APLICAÇÃO DOS PARÂMETROS FIXADOS NA ADI 5625 PELOS TRIBUNAIS  
DO TRABALHO DA REGIÃO SUDESTE: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL  
DOS CONTRATOS DE PARCERIA NOS SALÕES DE BELEZA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Ouro Preto como  
requisito parcial para obtenção do título em  
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Ouro Preto

2026

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

R433a Resende, Ana Leticia Rodrigues.

A aplicação dos parâmetros fixados na ADI 5625 pelos tribunais do trabalho da região sudeste [manuscrito]: uma análise jurisprudencial dos contratos de parceria nos salões de beleza. / Ana Leticia Rodrigues Resende. - 2026.

56 f.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Escola de Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Direito .

1. Ação de inconstitucionalidade - Legislação - Lei do Salão-Parceiro. 2. Contrato de trabalho. 3. Direito comercial - Contratos. 4. Justiça do trabalho. 5. Ação de inconstitucionalidade - ADI 5625. I. Alves, Amauri César. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 34

Bibliotecário(a) Responsável: Maristela Sanches Lima Mesquita - CRB-1716



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Ana Letícia Rodrigues Resende**

### **A APLICAÇÃO DOS PARÂMETROS FIXADOS NA ADI 5625 PELOS TRIBUNAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUDESTE: uma análise jurisprudencial dos contratos de parceria nos salões de beleza**

Monografia apresentada ao Curso de DIREITO da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 26 de fevereiro de 2026

#### Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo - Universidade Federal de Ouro Preto  
Franciele Martins Teixeira - PPGD Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 27/02/2026



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 27/02/2026, às 13:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1066720** e o código CRC **93847FAA**.

**Referência:** Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.002641/2026-33

SEI nº 1066720

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163  
Telefone: (31)3559-1545 - [www.ufop.br](http://www.ufop.br)

## RESUMO

A Lei nº 13.352/2016, denominada Lei do Salão-Parceiro, foi editada com o objetivo de conferir enquadramento jurídico a uma prática já consolidada no setor de beleza, caracterizada pela atuação de profissionais de forma autônoma nos salões, com divisão de proveitos e ausência de salário fixo. Ao alterar a Lei nº 12.592/2012, o legislador buscou afastar a incidência do vínculo empregatício previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, fundamentando-se na suposta inexistência de subordinação e na autonomia dos profissionais, por meio da formalização de um contrato civil de parceria. Todavia, essa regulamentação, ao criar um contrato de parceria civil, transferiu uma relação que era trabalhista para uma relação civilista, causando tensões entre a forma jurídica adotada e a realidade fática da prestação de serviços, além de intensos debates doutrinários e jurisprudencial acerca da proteção ao trabalho e da primazia da realidade da sobre a forma. A controvérsia se intensificou diante da possibilidade de utilização do contrato de parceria como mecanismo de mascaramento da relação de emprego, especialmente em um setor marcado por dependência econômica e assimetria entre salão e profissional, o que culminou no ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 e em seu julgamento pelo Supremo Tribunal Federal. Nesse contexto, o problema central da pesquisa consiste em analisar se a Lei do Salão-Parceiro configura um instrumento legítimo de formalização de relações autônomas ou se representa uma tentativa de exclusão do vínculo empregatício, a partir da análise de jurisprudência e aplicação da lei nos casos concretos dos Tribunais do Trabalho do Sudeste. Este trabalho tem como objetivo analisar a Lei nº 13.352/2016 à luz do sistema constitucional de proteção ao trabalho, examinando seus fundamentos normativos, seus efeitos práticos e o entendimento firmado pelo STF, além da análise de sua aplicação nos Tribunais do Trabalho da região Sudeste. Para tanto, adota-se metodologia qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, com especial atenção ao acórdão proferido na ADI 5625 e às suas repercussões para o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Lei do Salão-Parceiro; vínculo empregatício; contrato de parceria; proteção trabalhista; ADI 5625.

## **ABSTRACT**

Law No. 13,352/2016, known as the Salon-Partner Law, was enacted with the purpose of providing a legal framework for a practice already well established in the beauty sector, characterized by the performance of professionals in an autonomous manner within salon premises, based on profit sharing and the absence of a fixed salary. By amending Law No. 12,592/2012, the legislator sought to exclude the application of the employment relationship defined in Article 3 of the Consolidation of Labor Laws, grounding this approach on the alleged absence of subordination and on professional autonomy, through the formalization of a civil partnership contract. However, this regulation shifted such relationships from the field of Labor Law to Civil Law, generating tensions between the adopted legal form and the factual reality of labor provision, as well as intense doctrinal and jurisprudential debates concerning labor protection and the principle of the primacy of reality. In this context, the central research problem is to analyze whether the Salon-Partner Law constitutes a legitimate instrument for formalizing autonomous working relationships or whether it represents an attempt to exclude the employment relationship, with a potential erosion of constitutionally guaranteed labor rights. The controversy gained prominence due to the possibility of using the partnership contract as a mechanism to disguise employment relationships, especially in a sector marked by economic dependence and asymmetry between salons and professionals, which ultimately led to the filing of Direct Action of Unconstitutionality No. 5625 and its judgment by the Federal Supreme Court. The objective of this study is to critically analyze Law No. 13,352/2016 in light of the constitutional system of labor protection, examining its normative foundations, its practical effects, and the interpretation established by the Federal Supreme Court. To this end, a qualitative methodology is adopted, based on a literature review and jurisprudential analysis, with special attention to the ruling issued in ADI 5625 and its repercussions for the recognition of employment relationships in the Labor Courts.

**Keywords:** Salon-Partner Law; employment relationship; partnership contract; labor protection; ADI 5625.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>06</b>
<b>2 CONTEXTO HISTÓRICO DA ELABORAÇÃO DA LEI 13.352/2016 E SUA MOTIVAÇÃO FÁTICA.....</b>	<b>08</b>
2.1 A proteção no trabalhador no Brasil e a flexibilização de normas protetivas.....	08
2.2 A Lei 13.352 de 2016.....	10
2.3 A Lei do Salão Parceiro: tentativa de exclusão do vínculo empregatício.....	11
2.4 Aspectos normativos da Lei 13.352/2016 e as pretensões do legislador.....	13
<b>3 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5625 NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....</b>	<b>16</b>
3.1 Fundamentos jurídicos para o ajuizamento da ADI 5625.....	16
3.2 Teses de resistência jurídica no âmbito da ADI 5625.....	17
<b>4 O ACÓRDÃO NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5625 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....</b>	<b>19</b>
4.1 O julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5625.....	20
4.2 A tese vencedora e os votos vencedores.....	21
4.3 Voto vencido do Ministro Edson Fachin na ADI 5625.....	26
<b>5 LIMITES E ADEQUAÇÕES NA DECLARAÇÃO DA CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.352/2016: ASPECTOS FÁTICOS E JURÍDICOS.....</b>	<b>29</b>
5.1 Aplicação dos limites fixados na ADI 5625 pelos Tribunais Regionais do Trabalho com sede no Sudeste brasileiro.....	31
<b>6 CONCLUSÕES.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão-Parceiro, foi editada com a finalidade de conferir enquadramento jurídico a uma prática já existente, mas não regulamentada, no setor de beleza, marcada pela atuação de profissionais de forma autônoma nas dependências dos salões, mediante divisão de proveitos e ausência de salário fixo. Ao alterar a Lei nº 12.592/2012, o legislador buscou afastar a incidência do vínculo empregatício previsto no artigo 3º da CLT, sob o argumento da inexistência de subordinação e da presença de autonomia profissional, formalizando a relação por meio de contrato civil de parceria. Contudo, a normatização dessa prática, com a presença do contrato formal e civil de parceria, deslocou tais relações do âmbito do Direito do Trabalho, antes marcada pelo vínculo de emprego e consequente proteção trabalhista, para o Direito contratual Civil, gerando tensões entre a forma jurídica adotada e a realidade fática da prestação laboral, bem como intensos debates doutrinários e jurisprudencial acerca da proteção ao trabalho, da primazia da realidade e dos limites da flexibilização legislativa.

Diante da institucionalização do contrato de parceria pela Lei nº 13.352/2016, surge o problema de pesquisa que orienta o presente trabalho: em que medida a Lei do Salão-Parceiro configura um instrumento legítimo de formalização de relações autônomas ou representa uma tentativa de exclusão do vínculo empregatício, com potencial enfraquecimento, ou até mesmo esvaziamento, das garantias trabalhistas asseguradas constitucionalmente? A controvérsia se intensifica diante da possibilidade de utilização da parceria como mecanismo de mascaramento da relação de emprego, especialmente em um setor caracterizado por dependência econômica e assimetria entre o salão e o profissional, o que culminou no ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 e no posterior pronunciamento do Supremo Tribunal Federal.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a Lei nº 13.352/2016 à luz do sistema constitucional de proteção ao trabalho, examinando seus efeitos sobre o reconhecimento do vínculo empregatício no setor de beleza, inclusive na prática do jurídico da região Sudeste, e sua compatibilidade com os princípios trabalhistas, bem como, analisar os aspectos e pontos que a ADI 5625 instituiu e a prática desses aspectos nas decisões trabalhistas. Como objetivos específicos, busca-se examinar os fundamentos normativos e a intenção do legislador ao instituir o contrato de

parceria; analisar a exclusão do vínculo empregatício promovida pela lei e suas implicações práticas; investigar os argumentos jurídicos que fundamentaram a ADI 5625; e analisar o acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente a tese fixada quanto à validade do contrato de parceria e à preservação da primazia da realidade.

A relevância do presente estudo se justifica pela necessidade de compreender os impactos da Lei do Salão-Parceiro sobre a proteção trabalhista em um contexto de crescente flexibilização das relações de trabalho. A norma se insere em um cenário que, conforme apontado pela doutrina e será visto oportunamente no estudo, evidencia uma tendência legislativa de redução de direitos e de exclusão de sujeitos da tutela trabalhista, com agravamento da vulnerabilidade do trabalhador. A análise da constitucionalidade da lei, especialmente após o julgamento da ADI 5625, mostra-se essencial para avaliar se o modelo de parceria representa efetiva autonomia profissional ou se constitui uma roupagem jurídica destinada a afastar direitos historicamente assegurados, contribuindo para o debate acadêmico e jurídico sobre os limites entre livre iniciativa e valor social do trabalho.

A pesquisa adota metodologia de natureza qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial. A revisão bibliográfica será realizada a partir da legislação pertinente, especialmente a Lei nº 13.352/2016 e a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como de obras doutrinárias que discutem a flexibilização das relações laborais, a pejotização e a primazia da realidade. Paralelamente, será desenvolvida análise da jurisprudência, com ênfase no acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5625, examinando-se os fundamentos utilizados pela Corte, a tese fixada e suas repercussões para o reconhecimento do vínculo empregatício nas instâncias trabalhistas.

## **2 CONTEXTO HISTÓRICO DA ELABORAÇÃO DA LEI 13.352/2016 E SUA MOTIVAÇÃO FÁTICA**

Antes de se adentrar a análise que se pretende desenvolver com esta pesquisa, que examinará mais detidamente a Lei 13.352 de 2016 (Lei do Salão Parceiro), torna-se proveitoso compreender, brevemente, o contexto da proteção ao trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, pois é a partir dele que se tornam mais claras as bases e os critérios para a interpretação dessa legislação. Conforme explica Zamuner (2024, p. 3), a formação do direito do trabalho e do conjunto de normas protetivas aos trabalhadores é um movimento secular que remonta a processos socio-históricos pelos quais a sociedade passou a reconhecer a necessidade de trazer ordenação, por meio do império das leis, às relações que se estabelecem, na prática, entre esses trabalhadores e os tomadores de serviço (Zamuner 2024). O surgimento e a intensificação desse movimento decorreram essencialmente da necessidade (evidenciada paulatinamente) de proteção aos trabalhadores, comumente parte mais frágil nessa relação; isso, em decorrência das péssimas condições de trabalho e abusos que notoriamente tomaram corpo no campo dessas relações (Zamuner 2024).

Nesse contexto, as relações de trabalho foram se precarizando por fatores como a "submissão a longas jornadas, sem qualquer controle, salários baixos e não condizentes com a contraprestação dos serviços que eram realizados, condições de trabalho precárias, sem o mínimo de segurança e saúde para o trabalhador" (Zamuner 2024). Sendo assim, na tentativa de proteger o trabalhador dessas condições desumanas, criou-se essa área do direito, que está essencialmente voltada à proteção do trabalhador como parte mais frágil na relação estabelecida com aquele que toma seus serviços.

### **2.1 A proteção no trabalhador no Brasil e a flexibilização de normas protetivas**

No cenário jurídico brasileiro, a formação histórica das normas trabalhistas priorizou a proteção do trabalho, ao adotar a relação de emprego como modelo para a regulamentação dos direitos trabalhistas. Essa escolha decorre da própria natureza deste ramo jurídico, uma vez que o direito do trabalho "tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos

essenciais desse ramo jurídico especializado (...)" (Delgado, 2016, p. 51). Ao longo do tempo, essa centralidade se afirmou em razão de que esse paradigma se tornou a "modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos 200 anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo" (Delgado, 2016, p. 296). Assim, o emprego formal passou a ocupar uma posição de paradigma, na qual o Estado construiu o sistema das garantias sociais, visando evitar a desigualdade estrutural da relação entre capital e trabalho (Santos; Saraiva, 2025).

No Brasil, por influência normativa da Consolidação das Leis do Trabalho, o direito do trabalho se aperfeiçoou para proteger várias espécies de relações de trabalho mas, essencialmente, a relação de emprego, uma espécie do gênero relação de trabalho que é caracterizada pela presença de cinco fatores (requisitos) essenciais, previstos no art. 3º da CLT: subordinação, não-eventualidade, onerosidade, pessoalidade e trabalho por pessoa física (Brasil, 1943). Embora a CLT represente a mais relevante norma protetiva e que o sistema de proteção do Brasil já esteja se estruturando há mais de 80 (oitenta) anos, muitas mudanças têm sido observadas no direito do trabalho nos últimos anos, de modo que se pode observar que, no Brasil, incessantes alterações e propostas de mudança legislativa formulada nos últimos anos têm transparecido um movimento de diminuição protetiva e a exclusão de sujeitos de direito, destacando-se, por exemplo, a Reforma Trabalhista de 2017, que se caracterizou pela flexibilização das regras de proteção e pela expansão das formas de contratação atípicas, excluindo-se determinadas categorias dessa esfera protetiva (Alves, 2017).

De acordo com o Professor Maurício Godinho Delgado (2016, p. 69), essa desregulamentação trabalhista "consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa." Em contraste com a histórica proteção trabalhista, esse movimento amplia o espaço para novas formas de contratação, marcadas por menor intervenção estatal e reduzido grau de proteção. É nesse contexto que surgiu (e se passou a debater) a Lei 13.352 de 2016, conhecida como Lei Salão-Parceiro, que representa o que alguns autores entendem como uma representação desse movimento de mudanças nos paradigmas protetivos aos trabalhadores no Brasil (Santos; Saraiva, 2025).

## 2.2 A Lei 13.352 de 2016

A Lei 13.352 de 2016, conhecida como Lei do Salão-Parceiro, foi uma lei federal que alterou a Lei nº 12.592/2012 em relação ao contrato de parceria que se pode estabelecer, no Brasil, entre profissionais de beleza e salões (Brasil, 2016). O grande ponto de mudança proposto pela lei foi o afastamento do vínculo empregatício pela existência de uma relação de parceria entre o salão de beleza e o trabalhador parceiro, na qual não há subordinação e pagamento de salário, mas sim, uma relação de parceria, com a independência do parceiro sendo levada em consideração, ou seja, a autonomia (Santos; Saraiva, 2025). O intuito da edição da referida lei foi a necessidade de conferir enquadramento jurídico às práticas recorrentes no mercado de estética, caracterizadas pela atuação de profissionais de forma autônoma nas dependências dos salões, que recebiam comissões vinculadas aos atendimentos que prestavam (Santos; Saraiva, 2025). Nessa dinâmica, os profissionais exerciam suas funções utilizando a estrutura do salão, o que, em muitos casos, conduzia à identificação de alguns requisitos previstos no art. 3º da CLT, tais como a não eventualidade, a prestação de serviços por pessoa física e a personalidade.

Todavia, a descaracterização do vínculo passou a ser defendida (e fundamentou a proposta legislativa) em razão da suposta ausência de subordinação, tendo em vista a autonomia desses profissionais, que não se submetiam a ordens diretas e detinham flexibilidade no controle de suas agendas (Santos; Saraiva, 2025). Além disso, o requisito da onerosidade também não se configurava nos moldes típicos da relação de emprego, uma vez que, em substituição ao salário mensal fixo, a remuneração ocorria por meio de comissões sobre os serviços prestados ou, ainda, pelo pagamento de uma porcentagem do que recebiam ao salão (Santos; Saraiva, 2025). Sendo assim, o legislador agiu sob a premissa de que a relação entre o salão e o profissional era de parceria e não de emprego, uma vez que, ao menos em uma suposição hipotética, haveria o afastamento desses dois requisitos: a ausência de subordinação e de pagamento de salário, por se tratar de uma relação pautada na autonomia profissional e na independência funcional, da qual o profissional receberia uma divisão de proveitos, baseada na repartição de lucros e riscos, o que seria incompatível com a figura do empregado (Santos; Saraiva, 2025), um contraponto ao movimento de reconhecimento de novos sujeitos destinatários da proteção legal

prevista pela legislação (Alves, 2017).

Visto que dois requisitos fundamentais do art 3º da CLT não eram cumpridos nessa relação dos salões de beleza, a lei, ao formalizar o contrato de parceria cível, visou suprir essa lacuna, excluindo-se a hipótese de configuração do vínculo de emprego e transformando a relação em uma exceção à regra geral de proteção trabalhista, atendendo-se a reducionismo que acabou por dar natureza civil ao contrato, e conseqüentemente, desqualificá-lo pela ótica do trabalho (Santos; Saraiva, 2025). Nesse contexto, como disse Amauri César Alves (2017, p. 85):

Se antes havia no Brasil a possibilidade do reconhecimento de novos sujeitos da proteção trabalhista, com a afirmação de novos direitos sociais e melhoria nas condições de pactuação da força produtiva, agora a fase parece ser a da exclusão de sujeitos e da redução de direitos, com o desnecessário agravamento de vulnerabilidade pelo legislador.

Entende-se, pela leitura da referida Lei, que a motivação fática do legislador foi transformar a prática comum e desregulamentada de divisão de lucros em uma estrutura legalmente válida, mas essa intenção acabou por gerar um campo de tensão entre a forma e a realidade, além de discussões e debates sobre mudanças na legislação trabalhista, afastamento do protecionismo do trabalhador, primazia da realidade sobre a forma, dentre outras (Santos; Saraiva, 2025).

### **2.3 A Lei do Salão Parceiro: tentativa de exclusão do vínculo empregatício**

Como apresentado, a Lei nº 13.352/2016, que alterou a Lei nº 12.592/2012, instituiu o contrato de parceria no setor de beleza com o objetivo de afastar o reconhecimento da relação de emprego e concretizar a relação de parceria, essa lei é conhecida como a Lei do Salão-Parceiro. Isso fez com que houvesse uma flexibilização das regras de proteção no direito do trabalho, pois o principal objetivo dessa lei é formalizar o contrato de parceria entre o salão de beleza e o profissional parceiro (como cabeleireiro, manicure, esteticista, barbeiro, etc.), excluindo-se, assim, a relação de emprego, ou seja, o vínculo empregatício. Como se inferiu, a legislação parte da premissa de que não há vínculo de emprego entre o salão parceiro e o profissional parceiro, desde que sejam observadas determinadas exigências de caráter formal previstas na própria norma. Segundo o que dispõe a lei, essa relação jurídica é regida pelos seguintes dispositivos:

Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. [...] § 11. O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei. [...] Art. 1º-C Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando: 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 (Brasil, 2016).

Essa relação de parceria presume uma autonomia do profissional parceiro, porque se baseia na independência do profissional, ou seja, no não controle de horários ou agenda do parceiro pelo empregador, visto que não se existe um empregador, mas sim um parceiro. Além disso, a independência e relação de parceria faz com que ocorra a divisão de proveitos ou lucros, descartando-se o requisito da onerosidade, pois retira a ideia de salário fixo.

Portanto, a Lei do Salão Parceiro, ao admitir essa nova forma de contratação fundada no contrato civil, estabelece uma exceção ao modelo protetivo tradicional consagrado pela CLT. A opção legislativa desloca determinadas relações de trabalho do âmbito do protecionismo trabalhista para o regime do contrato privado baseado na autonomia das partes, rompendo-se com o paradigma do emprego formal adotado pela sistemática da CLT. Esse padrão de proteção, consolidado historicamente pela legislação trabalhista, foi construído ao longo de décadas com o propósito de assegurar amparo ao trabalhador e de prevenir práticas abusivas na prestação laboral; a referida lei, em uma ótica contrária à regra de proteção ampla do trabalhador, se tornou então um dos exemplos de iniciativa legislativa que vieram em oposição a visão que orienta as normas de proteção trabalhista, e para alguns, não se limitou a regulamentar uma profissão, mas também passou a funcionar como um instrumento de desregulamentação, retirando o "manto normativo trabalhista clássico" (Delgado, 2016, p. 69) de uma categoria para permitir a incidência do contrato civil de parceria.

O ponto dessa exclusão fica explícito no artigo 1º-A, §11, que declara que o profissional não terá relação de emprego com o salão enquanto perdurar a parceria (Brasil, 2016). Como observa Amauri Cesar Alves (2017, p. 98-99):

Trata-se de uma tentativa de coisificação dos profissionais do salão, que seriam mero instrumento para a reprodução do capital, sem a necessária

proteção justralhista. A troca de tempo de trabalho por dinheiro, no Brasil, há de pressupor sempre a relação de emprego.

Essa realidade demonstra uma tentativa fictícia de melhoria para o trabalhador, que passou então a poder ser chamado de autônomo e controlar sua própria agenda; no entanto, a exploração fica visível. Enquanto o dicionário define parceiro como alguém “igual, semelhante, par” (Houaiss, 2009, p. 1.434 apud Alves; 2017; p.12), a realidade das parcerias no salão de beleza não é a igualdade e sim uma disparidade: o salão detém os meios de produção, os clientes, o lucro, enquanto o trabalhador chamado de “parceiro” possui a sua força de trabalho, e divide seus lucros com o dono do espaço. Isso significa que, mesmo que o profissional sofra controle rigoroso, ele é juridicamente classificado como autônomo, forçando-o a buscar o Judiciário para comprovar a relação.

Logo, os debates sobre a constitucionalidade e a legalidade da Lei nº 13.352/2016 centraram-se no risco de que a norma permitisse a fraude e o mascaramento do vínculo de emprego. Apesar disso, pontua-se que o vínculo empregatício pode ser reconhecido caso os requisitos do artigo 3º da CLT estejam presentes na realidade fática: a própria Lei nº 13.352/2016, em seu artigo 1º-C, estabelece que, se o contrato não for formalizado da forma prevista em lei, ou se o profissional parceiro realizar funções diversas das descritas, o vínculo empregatício será configurado, tentativa que ainda preserva (e referencia) a possibilidade de que a realidade seja diversa.

Ainda assim, tem-se debatido que a Lei do Salão Parceiro representa um instrumento normativo reducionista das garantias de emprego no Brasil, dado que busca diminuir o alcance das normas protetivas em setores de dependência econômica nítida (Alves, 2017). Conforme leciona Alves (2017, p. 85), essa mudança legislativa não se justifica tecnicamente, pois "o que há na Lei nº 13.352/2016 é a tentativa injustificada de subtração de direitos trabalhistas de pessoas que, em sua situação laboral cotidiana, preenchem os requisitos necessários à caracterização do emprego".

#### **2.4 Aspectos normativos da Lei 13.352/2016 e as pretensões do legislador**

Como se destacou, apenas em uma perspectiva aparente, a pretensão do legislador, ao instituir a lei, era de valorizar a autonomia e a livre iniciativa e,

simultaneamente, formalizar uma relação social já consolidada no setor, conferindo-se segurança jurídica e visando retirar da informalidade esses profissionais que já trabalhavam nesse sistema, sistema que envolvia a divisão de proveitos em vez de salário e que ainda não tinha a proteção para o profissional parceiro em si. A legislação supriu uma lacuna legal, afirmando-se uma ideia de que a relação entre salões e profissionais não envolvia subordinação, mas sim uma parceria (Brasil, 2016). De acordo com a justificativa do Projeto de Lei nº 5.230/2013, o objetivo era atender às “particularidades do segmento dos salões de beleza, no intuito de que os profissionais e os empresários do setor sejam induzidos à formalização” (Brasil, 2013).

Essa intenção se reflete em vários pontos da Lei, alguns os quais merecem destaque. A Lei nº 13.352/2016, por exemplo, incluiu o artigo 1º-A na Lei nº 12.592/2012, estabelecendo-se que a cota-parte retida pelo salão tem natureza civil de aluguel e gestão, enquanto a parte do profissional refere-se aos serviços de beleza (Brasil, 2016). Para que o contrato de parceria seja válido e afaste a presunção de vínculo empregatício, a lei exige requisitos formais rígidos, determinando que o instrumento seja “firmado entre as partes, mediante ato escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas” (Brasil, 2016). Contudo, o legislador tentou compensar a não protetividade e tentou evitar o uso da lei como instrumento de fraude, e, por isso, aplicou à lei de requisitos formais e obrigatórios para validar o contrato.

O artigo 1º-C, como outro exemplo, estabelece que o vínculo empregatício será configurado se não houver contrato formalizado ou se o profissional desempenhar funções alheias ao pactuado. Assim, a pretensão do legislador foi criar um modelo que seja isento da lei protetiva empregatícia, baseando-se em uma suposta autonomia que a doutrina crítica define como uma “roupagem de autonomia ao trabalho subordinado(...)” (Brasil, 2021). Além disso, para que o contrato de parceria cível seja considerado válido e efetivamente afaste o vínculo empregatício, a Lei nº 13.352/2016 estabeleceu, no artigo 1º-A, que o contrato deve ser escrito e deve prever cláusulas específicas, como a divisão do percentual dos lucros (Brasil, 2016). Além disso, o contrato precisa ser homologado pelo sindicato da categoria profissional ou pela autoridade competente do Ministério do Trabalho (Brasil, 2016).

A ausência de contrato escrito, de cláusulas obrigatórias ou de homologação, como alegado em diversos recursos na Justiça do Trabalho, é frequentemente

levantada como um ponto que presume o vínculo de emprego. Na hipótese de descumprimento desses requisitos, a Lei nº 13.352/2016 indica expressamente a consequência jurídica, definida em seu artigo 1º-C, no qual se determina que, se o contrato de parceria for formalizado de forma diversa da descrita legalmente (ou seja, se os requisitos formais não forem cumpridos), ou se o profissional parceiro realizar funções diversas daquelas descritas no contrato, configurar-se-á o vínculo empregatício (Brasil, 2016).

Dessa forma, a própria norma estabelece que o descumprimento formal pode invalidar o contrato e demonstrar a relação de emprego. Assim, entende-se que o legislador pretendeu trocar a rigidez do salário fixo e das proteções da CLT por um modelo de flexibilização na qual o trabalhador tem a promessa de ganhos maiores (comissões de 50% ou mais), assume parte dos riscos e da gestão tributária de sua própria atividade.

Contudo, os debates e opiniões diversas sobre a lei, (de um lado, a justificativa de normatizar uma prática já existente nos salões de beleza, expandindo a esfera de proteção, e de outro, a justificativa de que, na verdade, a lei minimizava a esfera de proteção trabalhista ao permitir a exclusão do vínculo e inserir o contrato de parceria) geraram uma complexidade interpretativa na justiça do trabalho, demonstrando uma divergência de interpretação.

### **3 A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5625 NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

As interpretações divergentes na Justiça do Trabalho resultaram na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5625, julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2021, que é o ápice representativo da chegada da controvérsia aos tribunais. A ação teve como objetivo central questionar se a criação da Lei nº 13.352/2016 estaria em concordância com os princípios Constitucionais, como exemplo o princípio da não retroatividade da lei e o princípio da igualdade. O professor Maurício Godinho Delgado, afirma que “(...) a busca relevante do cumprimento do princípio da igualdade no plano socioeconômico, por intermédio de distintos e convergentes meios (...) é um dos principais aspectos imprescindíveis a um sistema democrático no sentido contemporâneo” (Delgado, 2022, p. 37). Sendo assim, a ADI 5625, buscou analisar se mesmo com a exclusão do vínculo empregatício dos profissionais do setor da beleza, minimizando a esfera de proteção trabalhista, a lei se adequava aos princípios constitucionais.

#### **3.1 Fundamentos jurídicos para o ajuizamento da ADI 5625**

A propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5625 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH) não se deu por um mero inconformismo setorial, mas por uma profunda preocupação com a integridade do sistema constitucional de proteção ao trabalho (Alves, 2017). O fundamento essencial da ação foi construído a partir da interpretação de que a Lei nº 13.352/2016 introduziu um modelo contratual que autoriza o afastamento da proteção celetista, permitindo-se que profissionais de um setor marcado por vulnerabilidade passem a ser regidos por disciplina civil menos protetiva, com redução das garantias historicamente asseguradas pelo sistema da CLT (Alves, 2017).

O questionamento da Lei nº 13.352/2016 perante o STF se baseou na ideia de que a norma promoveu a flexibilização das regras de proteção, permitindo-se o mascaramento de relações de emprego (Alves, 2017). O principal fundamento para a ação era o receio de que, ao formalizar o contrato de parceria, o legislador estivesse minimizando a proteção do direito do trabalho (Alves, 2017). Argumentava-

se que, como a lei não estabeleceu critérios para delimitar a autonomia do profissional parceiro, ela não cumpriria com o dever de proteção ao trabalho e ao princípio da vedação ao retrocesso social. A ADI 5625, portanto, tinha como discussão a livre iniciativa e a proteção social do trabalhador hipossuficiente.

### **3.2 Teses de resistência jurídica no âmbito da ADI 5625**

Um dos principais fundamentos à controvérsia foi o de que a lei possibilita a contratação de profissionais como pessoas jurídicas (MEI ou microempresas) mesmo quando presentes os elementos fáticos da relação de emprego. A CONTRATUH argumentou que a norma facilita o fenômeno da "pejotização", transformando artificialmente o empregado em uma pessoa jurídica, ou seja, um empresário "de fachada" para fraudar o recebimento de verbas trabalhistas essenciais, como 13º salário e FGTS (Alves, 2017).

Diante das transformações do mercado de trabalho, a pejotização vem sendo adotada como forma de reduzir custos, produzindo efeitos diretos sobre a estrutura de proteção social que historicamente ampara o trabalhador. De acordo com a doutrina, o fenômeno "consiste a pejotização em determinação empresarial de contratação de determinados trabalhadores somente mediante a constituição, por parte destes, de pessoa jurídica" (Alves, 2017, p. 100). Nessa modalidade, o profissional (pessoa jurídica), aparenta ser um empresário, contudo, segue todas as normas e requisitos que configuram o vínculo empregatício. Esse falso empresário não é de fato uma empresa, ele cumpre com a subordinação, tem onerosidade e personalidade, não possuindo capital próprio (Alves, 2017).

Sendo assim, a lei do salão parceiro agravaria ainda mais o fenômeno da pejotização e do enfraquecimento da proteção do direito do trabalho, a norma, ao permitir que o profissional-parceiro seja qualificado como MEI ou microempresa, acaba por incentivar essa prática fraudulenta. Um outro fundamento apontado foi a inobservância do valor social do trabalho, já que a nova legislação prioriza a livre iniciativa em detrimento do valor social do trabalho, por modificar a lógica constitucional (Art. 1º, IV e art. 170, caput, da CF/88); sendo assim, percebeu-se que a legislação reduziria o trabalhador a um instrumento de trabalho, não provendo as garantias que assegurem os princípios constitucionais (Alves, 2017).

Além disso, uma outra crítica se centralizou na hipótese de ofensa à igualdade

material: aponta-se na ADI uma contradição de que a lei permite que no mesmo salão de beleza coexistam trabalhadores na mesma situação, mas submetidos a regimes diferentes, um laborando sob o regime celetista e o outro sob o contrato de parceria, o que claramente, configura uma ofensa à isonomia e a igualdade material, pois não se justifica um tratamento desigual para aqueles que laborem nos mesmos moldes (Alves, 2017). Ademais, a relação de emprego possui proteção constitucional contra dispensa arbitrária no art.7º, I, da CF/88 e, com o contrato de parceria, essa proteção constitucional não prevalece, visto que não há uma dispensa de fato se considerados parceiros (Alves, 2017).

Por fim, questionou-se a retirada da tutela celetista de uma categoria que era representada e protegida por ela, o que seria um nítido retrocesso social, desrespeitando-se o compromisso internacional do Brasil com os direitos humanos (Alves, 2017). Por essas ponderações, entende-se que a ADI 5625 foi proposta com a intenção de se combater uma “fantasia de autonomia” que seria usada para esconder a subordinação estrutural daqueles trabalhadores que, na realidade, continuam vendendo sua força de trabalho sem a devida proteção e direitos (Alves, 2017).

#### **4 O ACÓRDÃO NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5625 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

O acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 foi um julgamento relevante no âmbito do direito do trabalho, pois, ao julgar pela constitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão-Parceiro, ele reconheceu mais uma forma de contratação, flexibilizando as leis trabalhistas, enfrentando um conflito entre a tutela clássica do emprego subordinado, estruturado historicamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e de outro lado, a pluralização das formas de contratação e organização do trabalho.

Apesar disso, o Supremo não apenas declarou a constitucionalidade formal da norma, como também delineou critérios interpretativos e condicionantes materiais para a validade do contrato de parceria, afirmando, de maneira expressa, a prevalência da realidade fática sobre a forma contratual.

Assim, o julgamento se insere em um contexto mais amplo de reinterpretação do Direito do Trabalho e das formas de contratação, pois apesar de do julgamento se alinhar à essas transformações, ele não afastou a necessidade de preservação e proteção conferido ao trabalhador hipossuficiente ao delimitar esses critérios, visto que preocupou-se com alguns requisitos essenciais para de fato considerar a parceria.

Esses limites definidos no acórdão também são de grande relevância pois a Lei do Salão-Parceiro foi objeto de intensas controvérsias desde a sua edição, sendo frequentemente apontada como um possível instrumento de precarização das relações de trabalho. O STF, ao examinar tais críticas, reconheceu a existência de riscos concretos de fraude e de utilização indevida do contrato de parceria para mascarar vínculos empregatícios, mas optou por não declarar a inconstitucionalidade da norma e sim adotar uma solução intermediária, validando a lei, porém condicionando sua aplicação ao efetivo respeito à autonomia do profissional parceiro, à observância dos requisitos formais previstos na legislação e à possibilidade de controle judicial da realidade da relação estabelecida.

Nesse sentido, a decisão proferida na ADI 5625 ultrapassa a análise estritamente normativa da lei impugnada, assumindo um papel significativo na pauta da autonomia e subordinação no Direito do Trabalho brasileiro.

Desse modo, o acórdão da ADI 5625 reafirma o papel da Justiça do Trabalho como instância responsável por examinar, caso a caso, a natureza jurídica das relações firmadas no âmbito dos salões de beleza, transferindo para si a responsabilidade de julgar e observar a autonomia de fato ou a subordinação mascarada de autonomia.

Tal posicionamento revela que o judiciário deve filtrar situações fraudulentas, aplicando o princípio da primazia da realidade sempre que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT.

Além disso, o julgamento demonstra uma concepção de Direito do Trabalho que busca reconhecer que o contrato de emprego não é a única forma legítima de inserção do trabalhador no mercado. A decisão evidencia, portanto, uma tentativa de harmonização entre os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, ambos constitucionalmente protegidos, adequando limites e critérios para o reconhecimento dessa forma diversa de trabalho.

Trata-se de um entendimento que admite a flexibilização, mas não a desproteção, e que condiciona a validade dos novos arranjos contratuais à preservação da dignidade do trabalhador e à inexistência de subordinação jurídica dissimulada.

#### **4.1 O julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5625**

O julgamento da ADI 5625 foi encerrado em 28 de outubro de 2021 e representou o ponto decisivo do debate jurídico sobre a Lei nº 13.352/2016 no Brasil (Brasil, 2021). Por maioria de votos, o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou improcedente o pedido formulado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH), declarando-se a constitucionalidade integral da norma que instituiu o contrato de parceria no setor de beleza (Brasil, 2021). A decisão, que teve o Ministro Nunes Marques como relator para o acórdão, fundamentou-se na premissa de que a legislação "veio a suprir lacuna até então existente no ordenamento jurídico, sacramentando uma relação social que já estava bem consolidada no meio profissional respectivo" (Brasil, 2021, p. 55). Para a corrente vencedora, a lei não viola os preceitos constitucionais de proteção ao trabalho, mas sim formaliza uma prática histórica pautada na autonomia técnica dos profissionais (Brasil, 2021). Para consolidar o entendimento e orientar as

instâncias inferiores, o STF fixou a seguinte tese de julgamento:

1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores (Brasil, 2021, p. 2).

A Corte ressaltou que a "higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores de relação de emprego" (Brasil, 2021, p. 1). Portanto, embora a lei tenha sido validada, o Poder Público deve reconhecer o vínculo empregatício sempre que as circunstâncias fáticas sinalizarem a presença de subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, aplicando-se integralmente a CLT nesses casos.

#### **4.2 A tese vencedora e os votos vencedores**

A tese vencedora, redigida pelo Ministro Nunes Marques, ressaltou que a Lei do Salão-Parceiro atende uma demanda da classe dos trabalhadores de salões de beleza, bem como aumentou a inclusão social e previdenciária. Isso foi relatado nos dados apresentados no processo, que indicaram que, antes da vigência da norma, o setor era marcado por uma informalidade crônica, visto que "73% deles já trabalhava sem carteira assinada anteriormente à superveniência da Lei do Salão-Parceiro" (BRASIL, 2021, p. 74). Com a validação da lei, permitiu-se que o profissional, ao ser qualificado como MEI ou microempresa, pudesse "contar com cobertura previdenciária (auxílio-doença, auxílio-maternidade e aposentadoria); direitos esses que, na informalidade, não possuía(...)" (Pró-Beleza Brasil apud Brasil, 2021, p. 125).

Em se tratando da natureza da prestação de serviços, a corrente majoritária entendeu que a remuneração por partilha de lucros difere da onerosidade prevista na relação empregatícia, sendo incompatível com a subordinação. O texto de decisão da ADI argumentou que o pagamento de comissões elevadas, descaracteriza o empregado hipossuficiente, pois "o ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora" (Brasil, 2021, p. 49). Nesse contexto, o contrato

de parceria é visto como uma "solução econômica nascida no próprio seio da comunidade profissional envolvida e pressupõe situação de igualdade contratual" (Brasil, 2021, p. 57).

O STF destacou a importância das salvaguardas formais e da fiscalização sindical. A Corte enfatizou que "a presença dos sindicatos da categoria profissional e laboral é imprescindível para que o contrato de parceria seja firmado, mesmo que o profissional parceiro esteja inscrito como pessoa jurídica" (Brasil, 2021, p. 159). Essa exigência atua como uma maneira de evitar a farsa, assegurando que o negócio jurídico seja hígido, sob pena de que "ou as partes celebram o negócio com respeito às regras formais instituídas, ou o vínculo criado não será considerado de parceria e, conseqüentemente, cairá sob a proteção geral da Consolidação das Leis do Trabalho" (Brasil, 2021, p. 56).

Sob a perspectiva da análise econômica do direito, a decisão levou em conta que a liberdade de organizar a atividade produtiva é um fator relevante para a criação de empregos. Assim, a decisão buscou harmonizar os valores sociais do trabalho com a livre iniciativa, partindo da premissa de que a Constituição Federal agasalha projetos de vida onde "o trabalhador é incentivado a produzir mais e ganhar mais, pois receberá de acordo com o seu volume de trabalho" (Brasil, 2021, p. 52).

Dessa forma, o encerramento do julgamento da ADI 5625 consolidou a ideia de que o direito do trabalho brasileiro deve coexistir com modelos alternativos de contratação, desde que respeitada a primazia da realidade (Brasil, 2021). O Tribunal concluiu que o enrijecimento das formas de trabalho poderia operar "em desfavor da liberdade, do progresso pessoal e da dignidade profissional daquele que atua no ramo da beleza, na medida em que lhe obstrui alternativa legítima de trabalho" (Brasil, 2021, p. 59). Portanto, nota-se que o julgamento da ADI 5625 afirmou a constitucionalidade da Lei do Salão Parceiro, mas apontou ressalvas. A tese vencedora, conduzida pelo Ministro Nunes Marques, defendeu a constitucionalidade da lei ao argumentar que ela supriu uma lacuna legal, formalizando uma relação social já existente e valorizando a autonomia profissional (Brasil, 2021).

Contudo, o entendimento final do STF não ignorou o risco de fraude, resultando na fixação das teses de que é constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; e é nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser

reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores, o que foi explorado nos votos vencidos, apresentados abaixo (Brasil, 2021). A tese estabelecida, assim, transferiu para a Justiça do Trabalho a responsabilidade de aplicar o princípio da primazia da realidade sobre a forma (Brasil, 2021). O Judiciário deve, em cada caso, invalidar o contrato de parceria se este for uma fraude à relação de emprego (Brasil, 2021).

Explorando-se um pouco mais os fundamentos da corrente majoritária no Supremo Tribunal Federal que decidiu o caso e que declarou a constitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, entende-se que o eixo central dessa posição consistiu na compreensão de que a norma não suprimiu os direitos trabalhistas, mas buscou conferir enquadramento jurídico e segurança a uma realidade já consolidada e, até então, informal, no setor da beleza (Brasil, 2021). Sendo assim, no entendimento do STF, não estariam regredindo ou descumprindo princípios constitucionais, pelo contrário, ao declarar a constitucionalidade da lei, estariam ampliando a esfera de proteção trabalhista (Brasil, 2021). A legislação, portanto, foi compreendida como instrumento de reconhecimento jurídico de práticas preexistentes, e não como criação de formas de precarização. Nesse sentido, assegurou o Ministro que a lei:

[...] veio a suprir lacuna até então existente no ordenamento jurídico, sacramentando uma relação social que já estava bem consolidada no meio profissional respectivo. A norma [...] apenas abre oportunidade, com base no que já é prática corrente entre os profissionais da área [...], à formalização do contrato civil de parceria, de modo a melhor atender às conveniências das partes envolvidas (Brasil, 2021, p. 55).

Um dos argumentos mais relevantes da tese vencedora foi a modificação de uma realidade de informalidade habitual desse setor. Conforme dados citados no processo, antes da lei, "73% deles já trabalhava sem carteira assinada anteriormente à superveniência da Lei do Salão-Parceiro" (Brasil, 2021, p. 74). A constitucionalidade da lei e, por conseguinte, a adoção do contrato de parceria foi defendida como uma forma de promover a inclusão social, ao conferir visibilidade jurídica a profissionais que antes não eram alcançados pelo Estado, pois sem a devida regulamentação desses profissionais seria difícil buscar amparo na via jurídica. Conforme defendido no julgamento da ADI 5625 no Supremo Tribunal Federal (STF), a lei foi vista como um instrumento que visa a valorização do trabalho e a licitude de formas alternativas de relação empregatícia, desde que haja

autonomia real.

Os profissionais exercem suas funções nas dependências dos Salões, com pessoalidade, habitualidade, contudo, não há subordinação de nenhuma ordem e tampouco salário. O próprio percentual recebido sobre o faturamento de seus serviços demonstra que o reconhecimento de relação empregatícia entre as partes, é inviável e incoerente (Brasil, 2021).

Sob essa perspectiva, os votos pela constitucionalidade destacaram que a lei ampliou as possibilidades de inserção desses trabalhadores em regimes formais de proteção, viabilizando o acesso a benefícios previdenciários como auxílio-doença, salário-maternidade e aposentadoria, os quais, no contexto de informalidade, não são alcançados. A norma foi, portanto, compreendida como um instrumento de organização do setor e de incentivo à regularização, sem afastar as garantias trabalhistas quando presentes os requisitos da relação de emprego. Barroso, ao expor seu voto, afirmou que “O contrato de trabalho, o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho” (Brasil, 2021, p.82), prosseguiu defendendo a constitucionalidade da lei por não ser uma obrigação, “(...) é uma faculdade, porque a alternativa ao contrato de parceria, geralmente, era o não contrato, era a informalidade, era a ausência da carteira de trabalho” (Brasil, 2021, p.82). Ainda, afirma que caso estejam presentes os requisitos do vínculo empregatício, seria considerado vínculo, e que “evidentemente, nós não chancelaríamos uma fraude” (Brasil, 2021, p.82).

O Ministro Luiz Fux, acompanhando a corrente majoritária do STF, reforçou que o modelo de parceria prestigia a livre iniciativa e a eficiência do mercado. Para ele, a lei é constitucional pois, entre outros fatores, "(i) desburocratiza as relações contratuais no setor de embelezamento; (ii) reduz os custos de transação envolvidos; e (iii) confere maior eficiência à gestão das atividades" (Brasil, 2021, p. 149). Nessa mesma linha, a Ministra Carmén Lúcia (Brasil, 2021, p.111) afirmou que validar o contrato de parceira não valida as fraudes, alegando que “em caso de fraude ou de uma maquiagem de um contrato de trabalho no lugar de um contrato de parceria desse salão-parceiro, as portas do Poder Judiciário continuam”. Além disso, ressaltou que a dignidade humana é preservada pela criação de postos de trabalho formalizados, ainda que fora do regime da CLT, asseverando que:

[...] romper o vínculo jurídico do trabalhador com a empresa, que poderia

levá-lo [...] a tornar-se mero fator de produção, atentaria contra o valor social do trabalho e contra a dignidade humana. Contudo, não é a terceirização que leva a isso, pois com a proibição [...] nós teríamos talvez uma possibilidade de as empresas deixarem de criar postos de trabalho e, portanto, aumentar a condição de não emprego, e o não emprego é uma das formas de indignidade maior contra aquele que está em condição de trabalhar (Brasil, 2021, p. 127).

O Ministro Alexandre de Moraes considerou que a lei é constitucional pois instituiu um novo arranjo contratual que diverge da relação e emprego, e que, isso não configura a precarização. Segundo o Ministro:

“o que houve foi a previsão de um novo arranjo contratual, distinto do modelo clássico de contrato empregatício, o que não representa, necessariamente, a precarização da relação de emprego ou a desvalorização social do trabalhador. Novos arranjos contratuais, por vezes, surgem para atender a uma demanda de melhor alocação da força de trabalho, com ganhos de eficiência econômica em proveito de todas as partes envolvidas (setor produtivo, classe trabalhadora e sociedade em geral)” (Moraes, 2021, p.70).

Da mesma maneira, o Ministro Ricardo Lewandowski (ADI 5625, 2021, p.128) afirma “que a própria Lei 13.352/2016 abriga salvaguardas que buscam evitar o desvirtuamento do contrato de parceria, sem prejuízo, de resto, de submeter-se eventual relação de trabalho(...)” (Brasil, 2021, p. 128). Além disso, a Corte considerou que a natureza da remuneração praticada no setor, baseada em partilhas de receita que chegam a 50% ou 60%, é incompatível com a estrutura de custos de um vínculo empregatício tradicional da CLT, no qual o empregador assume todos os riscos e encargos (Brasil, 2021). Ao final, o STF fixou a tese vinculante que preserva a Primazia da Realidade sobre a forma, nos seguintes termos:

É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores (Brasil, 2021, p. 2).

Essa ressalva garante que, apesar da validação do modelo de parceria, o Poder Judiciário mantém a competência para examinar a realidade fática de cada caso concreto, possibilitando anular contratos que mascarem subordinação jurídica real, trazendo para o judiciário a função de observar a essa realidade fática da relação estabelecida, permitindo o reconhecimento do vínculo de emprego sempre

que presente os elementos caracterizadores previstos no art. 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade e à vedação de práticas que utilizem da consitucionalidade da lei para fraudas vínculos de emprego.

Essa tentativa de proteção demonstra o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Isto é, na prática, a busca pela verdade, ou seja, a realidade contratual, permanece sobre a forma contratual, isto é, o que prevalece é a realidade da situação, se a parceria confere uma autonomia de fato ao profissional ou se é só uma forma de não burlar o vínculo empregatício. A primazia da realidade sobre a forma é essencial, pois se os elementos previstos no artigo 3º da CLT, que caracterizam o vínculo empregatício estiverem presentes na situação de fato, ou seja, subordinação, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e pessoa física, o contrato de parceria será considerado nulo.

Apesar de opiniões de que é a lei seria um retrocesso e que, ao invés de ampliar direitos, ela diminui os sujeitos de direito, o julgamento da ADI foi pela constitucionalidade da lei e, assim, a ADI fixou diretrizes para a aplicação do contrato de parceria ser considerado válido, estabelecendo que a legitimidade do contrato depende fielmente da primazia da realidade sobre a forma. Assim, "a verdade real prevalece sobre a verdade documental(...)" (Benatto, 2023, p. 22), encontrando respaldo no art. 9º da CLT, que invalida os atos praticados caso não cumpram os devidos requisitos.

A decisão do STF foi crucial, pois, embora tenha declarado a lei constitucional, criou uma segurança jurídica para evitar que a parceria fosse usada como instrumento de fraude, estabelecendo, de forma clara, a prevalência da realidade sobre a forma no setor. Esta decisão transferiu para a Justiça do Trabalho a responsabilidade de, caso a caso, analisar a realidade fática para determinar a verdadeira natureza da relação, tornando a dicotomia autonomia e subordinação o ponto central para a aplicação dos limites da lei.

#### **4.3 Voto vencido do Ministro Edson Fachin na ADI 5625**

O voto vencido do Ministro Edson Fachin é um marco crítico no debate sobre a Lei do Salão Parceiro e a flexibilização do trabalho. Fachin defendeu a inconstitucionalidade da lei, argumentando que ela permitia que relações de subordinação fossem mascaradas (Brasil, 2021, p. 14). Para o Ministro, a Lei nº

13.352/2016 incorre em desvio de finalidade ao permitir que a forma contratual se sobreponha à realidade da prestação de serviços subordinada. Segundo seu voto, a norma possui a pretensão de "conferir, mediante instrumento formal de contratação, roupagem de autonomia ao trabalho subordinado, com exclusão dos direitos trabalhistas fundamentais incidentes da relação de emprego" (Brasil, 2021, p. 14).

A ausência de critérios rigorosos para definir a real independência técnica e administrativa do profissional facilitaria a precarização, pois, no entendimento do magistrado, "entender de forma diversa é facilitar o mascaramento do vínculo de emprego, com ônus ao trabalhador de descortiná-la, implicando clara ofensa à salvaguarda outorgada pela Constituição da República à relação de emprego" (Brasil, 2021, p. 38).

Por fim, o voto invocou o compromisso internacional do Brasil com a não regressividade, sublinhando a necessidade de um "rigoroso controle de sua legitimidade constitucional mediante recurso aos diversos instrumentos que o sistema jurídico-constitucional disponibiliza(...)" (Sarlet, 2016, p. 35 apud Brasil, 2021, p. 37). Na visão de Fachin, sem um bem jurídico para tutelar que justificasse o afastamento do regime da CLT dos profissionais da beleza, a lei representa um retrocesso social injustificável (Brasil, 2021). O voto de Fachin, portanto, se alinha com a postura mais protetiva do direito do trabalho (Brasil, 2021). Para o magistrado, a relação de emprego é um instrumento fundamental de inclusão social, o que fundamenta sua conclusão de que "no direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém" (Delgado, 2019, p. 370 apud Brasil, 2021, p. 19).

Como desfecho de sua tese, o Ministro alerta que validar tal modelo sem o rigor fático da subordinação estrutural significa desproteger o hipossuficiente e inverter a lógica tuitiva do sistema laboral, uma vez que "entender de forma diversa é facilitar o mascaramento do vínculo de emprego, com ônus ao trabalhador de descortiná-la, implicando clara ofensa à salvaguarda outorgada pela Constituição da República à relação de emprego" (Brasil, 2021, p. 38). Assim, o voto de Fachin permanece como a resistência contra o desprotecionismo.

Ao acompanhar a divergência, o Ministro Luiz Fux registrou que a legislação tende a fortalecer o mercado, afirmando que a possibilidade de escolha dos agentes sobre a forma de contratação pode tornar o setor mais dinâmico, ao mesmo tempo

em que "(i) desburocratiza as relações contratuais no setor de embelezamento; (ii) reduz os custos de transação envolvidos; e (iii) confere maior eficiência à gestão das atividades" (Brasil, 2021, p. 149).

## **5 LIMITES E ADEQUAÇÕES NA DECLARAÇÃO DA CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.352/2016: ASPECTOS FÁTICOS E JURÍDICOS**

A declaração de constitucionalidade da Lei do Salão-Parceiro pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5625, estabeleceu que a validade do contrato de parceria está vinculada ao respeito dos limites entre a autonomia civil e a subordinação trabalhista. Conforme destacou o acórdão, “a higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores de relação de emprego” (Brasil, 2021). O limite jurídico imposto pelo STF, consiste na fixação da tese que atua como uma tentativa de impedir fraudes e a precarização do trabalho reside na fixação da tese vinculante, que atua como uma cláusula de barreira contra a precarização ilícita. A tese consolidada pelo Plenário estabelece que:

1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.

Sob a perspectiva dos aspectos jurídicos formais, a Lei nº 13.352/2016 impõe requisitos de validade que, caso sejam descumpridos, podem anular o contrato civil de parceria e resultar na caracterização do vínculo empregatício. O art. 1º-C da referida norma é taxativo ao determinar que a relação de emprego será configurada quando não existir contrato de parceria formalizado na forma ou quando o profissional desempenhar funções alheias às pactuadas (Delgado, 2022). Assim, a ausência de um instrumento escrito e a falta de homologação pelo sindicato da categoria profissional e laboral constituem vícios formais insanáveis que limitam a eficácia da parceria (Alves, 2023). No plano dos aspectos fáticos, o limite para aplicação da lei é respaldado no princípio da primazia da realidade sobre a forma (Alves, 2023). A autonomia do profissional parceiro é um aspecto fundamental na aplicação da lei (Alves, 2023). Segundo a doutrina de Amauri Cesar Alves, a realidade deve prevalecer sobre o documento:

[...] havendo divergência entre a documentação produzida (sobretudo pelo empregador) no âmbito do contrato e a realidade vivenciada pelas partes

(desde que comprovada, é claro) deve haver a invalidação do conteúdo formalizado para que prevaleça o que se passou de fato na relação empregatícia (Alves, 2023, p. 80).

Ademais, os limites fáticos são definidos pela subordinação, pois mesmo na ausência de ordens diretas, se o profissional estiver integrado à dinâmica operacional do salão, a parceria é descaracterizada, efetivando o vínculo empregatício (Alves, 2023). Maurício Godinho Delgado define esse limite técnico como a inserção do trabalhador no foco da atividade empresarial:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (Delgado, 2016, p. 353).

A natureza da remuneração também atua como um limite fático-jurídico. A Corte entendeu que o modelo de parceria se justifica pela partilha real de lucros e riscos. No entanto, o ganho de comissões elevadas é o que separa o parceiro do empregado hipossuficiente (Brasil, 2021). Segundo o voto condutor, "o ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia" (Brasil, 2021, p. 49). Se esses percentuais forem reduzidos ou mascararem um salário fixo, não se adequando à lei, tem-se vínculo empregatício.

Um outro limite relevante diz respeito ao fenômeno da pejetização: a lei faculta que o profissional seja qualificado como MEI perante as autoridades fazendárias (Art. 1º-A, § 7º), contudo, o STF preservou a competência da Justiça do Trabalho para desmascarar situações em que a constituição de pessoa jurídica serve como forma de burlar o vínculo empregatício (Brasil, 2021). Por fim, a obrigatoriedade de assistência sindical prevista no § 9º do art. 1º-A da Lei do salão parceiro é uma adequação jurídica necessária para equilibrar a assimetria entre as partes. Ao determinar que o profissional, "mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato" (Lei nº 13.352/2016, p. 1), buscou-se criar limites para abusos e uma garantia de proteção.

Dessa forma, os limites estabelecidos pelo STF na ADI 5625 garantem que a flexibilização não se transforme em "coisificação dos profissionais do salão" (Alves, 2017, p. 98). A constitucionalidade da norma é, portanto, condicionada e esses limites impostos, sendo a lei válida e constitucional, mas sua aplicação no caso concreto

depende da prova de que a autonomia alegada no contrato civil de parceria corresponde à realidade vivenciada na prática.

### **5.1 Aplicação dos limites fixados na ADI 5625 pelos Tribunais Regionais do Trabalho com sede no Sudeste brasileiro**

Em análise às decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sudeste que tratam do contrato de parceria, verifica-se que, em diversos acórdãos, há a aplicação dos parâmetros fixados na ADI 5625. Inicialmente, observa-se que os tribunais levam em consideração a existência do contrato formal de parceria, nos termos da Lei do Salão Parceiro. Embora, na maioria dos casos, a ausência do contrato escrito, por si só, não implique automaticamente o reconhecimento do vínculo empregatício, tal circunstância é frequentemente apontada como fator relevante para a inversão do ônus da prova. Diversas decisões dos TRTs de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo reforçam que a forma escrita não constitui mera recomendação, mas requisito de substância do ato para a validade da parceria.

No âmbito do TRT da 2ª Região (SP), o processo nº 1000489-28.2025.5.02.0013 consignou que o contrato de parceria possui natureza *ad solemnitatem*, afirmando que: “Sua ausência acarreta a presunção legal absoluta de vínculo empregatício, conforme art. 1º-C, I, da Lei nº 12.592/2012, não sendo aplicável o princípio da primazia da realidade em prejuízo da trabalhadora”. O mesmo acórdão destacou que “a ausência do contrato de parceria escrito e devidamente homologado, conforme exige a lei, é fato suficiente e determinante para a manutenção do reconhecimento do vínculo empregatício no período, nos exatos termos da lei (...)”. Nessa linha, a formalidade é compreendida como uma garantia de que o profissional tenha ciência de sua condição de autônomo e de seus direitos, sendo que o descumprimento desses requisitos enfraquece a tese de existência de parceria civil. De forma semelhante, no TRT da 1ª Região (RJ), o processo nº 0100414-47.2024.5.01.0281 estabeleceu que, se o contrato não observa os requisitos formais, como a interveniência do sindicato, a relação é descaracterizada, por se tratar de formalidade essencial à validade do ato.

Por outro lado, há corrente jurisprudencial relevante que sustenta a prevalência da realidade fática sobre a forma, mesmo na inexistência de contrato escrito. Nesses casos, a ausência do instrumento gera uma presunção apenas

relativa, que pode ser afastada mediante prova da efetiva autonomia, aplicando-se o princípio da primazia da realidade. No processo nº 1001646-81.2025.5.02.0386, a 8ª Turma do TRT da 2ª Região entendeu que “a simples inexistência do contrato formal de parceria “[...] não é capaz, por si só, de acarretar o reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente quando presentes outros elementos, como a onerosidade diferenciada, destacando que o repasse de 50% ou mais evidencia divisão de riscos”. Além disso, citam a jurisprudência do C. TST no sentido de que o elevado percentual de repasse ao prestador (50% ou mais) revela vantagem remuneratória incompatível com o liame de emprego, sendo prescindível a existência de contrato escrito de parceria.

O processo nº 1000877-87.2024.5.02.0716 reforçou que a falta de pacto escrito gera presunção relativa, afastável quando não comprovada a subordinação. Já no processo nº 0011321-49.2024.5.03.0077, aplicou-se a primazia da realidade para manter a parceria mesmo sem contrato formal, com fundamento na remuneração elevada (30% a 50%) e na autonomia para organização da agenda. De igual modo, o processo nº 0001323-09.2024.5.17.0161 ressaltou que “a ausência de contrato de parceria escrito não configura, por si só, vínculo de emprego”, sendo indispensável a análise da autonomia efetiva, como a liberdade para retirada de horários na agenda.

A jurisprudência demonstra, contudo, que quando a falta de contrato se soma a elementos de controle, os tribunais tendem a reconhecer o vínculo. No processo nº 0101088-56.2024.5.01.0012 (TRT-1), a ausência de formalização, aliada à imposição de uniforme e ao custeio de transporte pela reclamada, foi determinante para a caracterização da relação de emprego. Ademais, outro ponto mencionado é a exigência de homologação sindical. No TRT da 17ª Região (ES), o processo nº 0000475-73.2022.5.17.0005 destacou que a Lei nº 13.352/2016 exige contrato escrito e homologado, sendo que a ausência de ambos gera presunção de vínculo, sobretudo quando há controle de jornada. No TRT da 1ª Região, o processo nº 0101005-80.2023.5.01.0301 reiterou que, sem contrato escrito e homologado, presume-se a relação empregatícia, incumbindo ao reclamado o ônus de comprovar a autonomia.

Outrossim, é relevante destacar que a distinção entre autonomia e subordinação constitui o núcleo da jurisprudência dos TRTs da Região Sudeste após a ADI 5625. Enquanto a subordinação permanece como elemento central da relação

de emprego, a autonomia, especialmente quanto à liberdade de agenda, é o principal fundamento para o reconhecimento da parceria civil. Nos casos em que o vínculo é reconhecido, os tribunais identificam que a liberdade ou autonomia do profissional é apenas aparente, estando ele, na realidade, submetido à subordinação, sem efetivo poder de decisão sobre a sua atividade. Como exemplos: a imposição de horários rígidos, a fiscalização da presença e a exigência de justificativas para ausências são apontadas como indicativos de subordinação.

No âmbito do TRT da 2ª Região, o processo nº 1001527-92.2024.5.02.0051 destacou que o cumprimento de jornada fixa de segunda a sábado, com obrigatoriedade de comparecimento, afasta o modelo de parceria. A decisão reconheceu, ainda, a presença de todos os requisitos do art. 3º da CLT, nos seguintes termos:

(...) o reclamante prestava serviços de forma pessoal e contínua, sem possibilidade de se fazer substituir, cumprindo jornada fixa de segunda a sábado, com pagamento de diária fixa, o que evidencia a habitualidade e a pessoalidade na prestação dos serviços. A existência de subordinação jurídica resta caracterizada pela obrigatoriedade de comparecimento ao salão, pela fiscalização da jornada e pela ausência de autonomia na organização dos atendimentos, além da exigência de cumprimento de regras estabelecidas pelo empregador. A onerosidade se verifica no pagamento de diárias fixas, independentemente do número de atendimentos realizados, afastando o modelo de remuneração por percentual sobre os serviços efetivamente prestados, próprio do contrato de parceria. A realidade fática demonstrada nos autos revela uma típica relação de emprego mascarada sob a forma de contrato de parceria, configurando fraude à legislação trabalhista e atraindo a incidência do artigo 9º da CLT.

De forma igualmente contundente, no processo nº 1001058-66.2023.5.02.0088, o Tribunal reconheceu o vínculo em razão de os horários de trabalho serem registrados em caderno de ponto na recepção, bem como da necessidade de “pedir autorização” para atrasos ou saídas. A autonomia também é afastada quando o profissional não pode gerir livremente sua clientela. No TRT da 17ª Região, o vínculo foi reconhecido no processo nº 0000736-67.2024.5.17.0005, em razão da comprovação de “esvaziamento de agenda” como forma de punição por atrasos. No TRT da 2ª Região, no mesmo processo já citado, nº 1001058-66.2023.5.02.0088, registrou-se que a testemunha afirmou categoricamente que o profissional “não podia bloquear a agenda” e “não podia recusar clientes”.

A obrigatoriedade de uso de uniforme também foi mencionada como indício

de subordinação à marca do salão, e não de atuação como parceiro autônomo. No processo nº 0101088-56.2024.5.01.0012 (TRT-1), a ausência de autonomia foi evidenciada tanto pela imposição de uniforme quanto pelo custeio do transporte pela reclamada. Em sentido oposto, quando a parceria é validada, os tribunais valorizam a liberdade de autodeterminação do profissional e a onerosidade diferenciada, distante do padrão salarial típico da relação de emprego. A possibilidade de “riscar” horários na agenda ou de não comparecer ao salão sem sofrer penalidades é apontada como forte indicativo de autonomia.

No TRT da 1ª Região, o processo nº 0100790-35.2024.5.01.0248 afastou o vínculo justamente porque “não há punição se não for trabalhar”, sendo o próprio profissional responsável pelo controle de seus horários. A ausência de homologação do contrato de parceria, embora constitua irregularidade formal, não é suficiente, por si só, para descaracterizar a relação jurídica quando a prova revela autonomia efetiva, conforme orientação do Supremo Tribunal Federal a respeito da Lei nº 12.592/2012. No TRT da 17ª Região, o processo nº 0001122-62.2022.5.17.0007 ressaltou que a manicure se ausentava anualmente para comemorar seu aniversário sem sofrer qualquer punição, o que evidencia autonomia real.

Como também, o recebimento de comissões elevadas, geralmente entre 40% e 70%, é interpretado como indício de compartilhamento dos lucros e riscos do negócio, circunstância “notoriamente incompatível com o vínculo de emprego”. No processo nº 1001646-81.2025.5.02.0386 (TRT-2), consignou-se que o repasse de 50% evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame empregatício. No TRT da 17ª Região, decisões reiteram que “nenhum empregador paga 50% do que fatura ao seu empregado”, conforme se observa, entre outros, nos processos nº 0001122-62.2022.5.17.0007 (3ª Turma) e nº 0001090-82.2021.5.17.0010 (1ª Turma).

Por fim, é válido pontuar que os fundamentos da ADI 5625 têm transcendido o setor da beleza, sendo frequentemente citados pelos tribunais para analisar outras modalidades. No TRT da 3ª Região, a tese do STF é citada em inúmeros processos envolvendo motoristas de aplicativos (Uber, 99) e entregadores (iFood), como nos processos 0010382-43.2024.5.03.0021 e 0011039-45.2024.5.03.0001, que utilizam a ADI 5625 como fundamento teórico para declarar a nulidade de contratos cíveis. Nesses casos, a ADI 5625 serve de base teórica para a discussão da “subordinação algorítmica”, justificando a competência da Justiça do Trabalho

para investigar se o controle telemático e o poder de organização das plataformas mascaram os requisitos do art. 3º da CLT. No processo 0010720-54.2024.5.03.0138, a decisão cita a ADI para reafirmar que contratos de parceria são nulos quando dissimulam a realidade, reconhecendo o vínculo de um motoboy com base na fiscalização por GPS e poder punitivo da plataforma.

Além do setor de aplicativos, existe uma aplicação expansiva dessa tese em áreas diversas, como em processos envolvendo médicos e profissionais de hospitais, onde se discute a licitude da pejetização; no setor imobiliário e financeiro em casos de corretores de imóveis e consultores de crédito, para destacar que o vínculo deve ser reconhecido se houver dissimulação, apesar da existência de contratos de parceria cível; no reconhecimento de vínculo de executivas de vendas, onde a ADI 5625 é usada para diferenciar parcerias lícitas de fraudes contratuais; até mesmo em ramos como construções elétricas e cooperativas de trabalho, a ADI 5625 é citada para reforçar que o STF validou a livre iniciativa e a terceirização, mas manteve o Judiciário atento à realidade fática da prestação de serviços.

Essa amplitude demonstra que os tribunais recorrem à ADI 5625 para reafirmar o Princípio da Primazia da Realidade, garantindo que nenhum arranjo formal, seja no salão ou em outros âmbitos, pode se sobrepor à existência de subordinação e dos requisitos que validam o vínculo empregatício.

## 6 CONCLUSÕES

Por todas essas considerações, a análise da Lei nº 13.352/2016, à luz do sistema constitucional de proteção ao trabalho, evidencia que a denominada Lei do Salão-Parceiro instituiu um modelo jurídico que rompe com o paradigma tradicional do vínculo empregatício previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, ao deslocar determinadas relações laborais para o campo do Direito Civil sob a justificativa da autonomia profissional. Embora a norma tenha sido concebida com o propósito declarado de formalizar uma prática social já existente no setor da beleza e reduzir a informalidade histórica que o caracteriza, sua aplicação revelou tensões significativas entre a forma contratual adotada e a realidade fática da prestação dos serviços.

O julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 pelo Supremo Tribunal Federal consolidou a constitucionalidade da lei, reconhecendo a legitimidade do contrato civil de parceria como uma alternativa válida de organização do trabalho, desde que respeitados os requisitos formais e materiais estabelecidos pela legislação. A tese fixada pelo STF reafirmou, contudo, que a validade do contrato está condicionada à conformidade com os fatos, preservando a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício sempre que presentes os elementos do artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade.

A divergência entre os votos vencedores e o voto vencido do Ministro Edson Fachin revela a complexidade do tema e a permanência de um conflito estrutural entre a flexibilização das relações de trabalho e a função tuitiva do Direito do Trabalho. Enquanto a corrente majoritária enfatizou a livre iniciativa, a eficiência econômica e a inclusão previdenciária decorrente da formalização, a posição vencida alertou para o risco de precarização e de mascaramento da subordinação jurídica por meio de uma “fantasia de autonomia”.

A análise das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sudeste demonstrou que os limites fixados pelo STF na ADI 5625 vêm sendo aplicados de forma concreta, com especial atenção à existência de autonomia real, à ausência de subordinação estrutural, à natureza da remuneração e ao cumprimento dos requisitos formais do contrato de parceria. Verifica-se que, quando a autonomia é apenas aparente e se fazem presentes elementos de controle, não

eventualidade, pessoalidade e onerosidade típica, os tribunais reconhecem o vínculo empregatício, invalidando a parceria civil como forma fraudulenta.

Conclui-se, portanto, que a constitucionalidade da Lei nº 13.352/2016 é condicionada e não absoluta. A norma é válida enquanto instrumento de formalização de relações efetivamente autônomas, mas não pode ser utilizada como mecanismo de supressão de direitos trabalhistas nem como escudo para práticas de pejetização e precarização do trabalho. A efetividade do modelo depende, em última análise, da atuação da Justiça do Trabalho na verificação da realidade fática de cada caso concreto, garantindo que a flexibilização legislativa não se converta em esvaziamento da proteção constitucional ao trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. **Reforma trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do Direito do Trabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Brasília, v. 4, n. 3, p. 130–156, set./dez. 2018.

ALVES, Amauri Cesar. **A Lei do “Salão Parceiro” e o agravamento de vulnerabilidades**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, n. 76, p. 83–106, jan./fev. 2017.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 jan. 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016**. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, para dispor sobre as parcerias entre salões de beleza e profissionais do setor. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 out. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.230, de 2016**. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH). Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 08 fev. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 14 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão n. 0100414-47.2024.5.01.0281**. Vínculo empregatício. Manicure. Requisitos caracterizadores. Formalidade obrigatória inexistente. Sentença mantida. Relator: Glener Pimenta Stroppa. Rio de Janeiro, 28 maio 2025. Biblioteca Digital do TRT da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025. Publicado em 16 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão n. 0100790-35.2024.5.01.0248**. Direito do trabalho. Recurso ordinário. Vínculo empregatício. Lei nº 12.592/2012. Salão-parceiro. Ausência de subordinação jurídica. Configuração de parceria. Relatora: Mauren Xavier Seeling. Rio de Janeiro, 3 jun. 2025. Biblioteca Digital do TRT da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025. Publicado em 10 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão n. 0101005-80.2023.5.01.0301**. Recurso ordinário. Gratuidade de justiça. Pessoa natural. Declaração de hipossuficiência. Concessão. Preliminar de mérito. Nulidade por cerceamento de defesa. Inocorrência. Vínculo de emprego. Salão de beleza. Parceria não comprovada. Arts. 2º e 3º da CLT. Lei nº 12.592/2012 (arts. 1º-A e 1º-C). Relator: José Mateus Alexandre Romano. Rio de Janeiro, 23 set. 2025. Biblioteca Digital do TRT da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025. Publicado em 6 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão n. 0101088-**

**56.2024.5.01.0012.** Direito do trabalho. Recurso ordinário. Cabeleireira. Contrato de parceria verbal. Vínculo de emprego. Presença dos requisitos. Parcial provimento. Relatora: Nelise Maria Behnken. Rio de Janeiro, 27 out. 2025. Biblioteca Digital do TRT da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025. Publicado em 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão n. 1000489-28.2025.5.02.0013.** Direito do trabalho. Recurso ordinário. Vínculo de emprego. Lei do salão-parceiro. Estabilidade gestante. Justiça gratuita. Recurso conhecido e não provido. Relatora: Eliane Aparecida da Silva Pedroso. São Paulo, 13 dez. 2025. Biblioteca Digital do TRT da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão n. 1000877-87.2024.5.02.0716.** Vínculo de emprego. Manicure. Ausência dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Autonomia. Parceria profissional. Lei nº 12.592/2012. Relatora: Marta Casadei Momezzo. São Paulo, 30 jul. 2025. 2ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão n. 1001058-66.2023.5.02.0088.** Relatora: Regina Celi Vieira Ferro. São Paulo, 28 maio 2025. 10ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão n. 1001527-92.2024.5.02.0051.** Direito do trabalho. Reconhecimento de vínculo empregatício. Contrato de parceria entre barbeiro e salão de beleza. Inobservância dos requisitos legais. Princípio da primazia da realidade. Recurso não provido. Relatora: Regina Celi Vieira Ferro. São Paulo, 23 jul. 2025. 10ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão n. 1001646-81.2025.5.02.0386.** Vínculo empregatício. Salão de beleza. Contrato de parceria verbal. Manicure. Divisão de resultados. Autonomia. Ausência de subordinação jurídica. Inexistência de contrato escrito. Requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT não configurados. Recurso da reclamada provido. Relatora: Cynthia Gomes Rosa. São Paulo, 4 dez. 2025. 8ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão n. 0010382-43.2024.5.03.0021 (RORSum).** Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 14 jul. 2025. Primeira Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário (ROPS) n. 0010720-54.2024.5.03.0138.** Relatora/Redatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 14 nov. 2024. Primeira Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2024. Disponibilizado em 19 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário (ROPS) n. 0011039-45.2024.5.03.0001.** Relatora/Redatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 5 ago. 2025. Primeira Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2025. Disponibilizado em 8 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário (ROPS) n. 0011321-49.2024.5.03.0077**. Relatora/Redatora: Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. Belo Horizonte, 30 out. 2024. PJe. Disponibilizado em 6 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Acórdão n. 0000475-73.2022.5.17.0005 (ROT)**. Vínculo de emprego. Contrato de parceria. Lei nº 13.352/2016. Barbeiro. Ausência de contrato escrito e homologado. Configuração do vínculo empregatício. Relator: Claudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 17 fev. 2023. 1ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Acórdão n. 0000736-67.2024.5.17.0005 (ROT)**. Direito do trabalho. Recurso ordinário. Reconhecimento de vínculo empregatício. Lei nº 12.592/2012. Reforma de sentença. Provimento parcial. Relatora: Daniele Corrêa Santa Catarina. Vitória, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Acórdão n. 0001090-82.2021.5.17.0010 (ROT)**. Salão de beleza. Vínculo de emprego inexistente. Contrato de parceria. Lei nº 12.592/2012. Ausência de contrato escrito. Princípio da primazia da realidade. Relatora: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Vitória, 2021. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Acórdão n. 0001122-62.2022.5.17.0007 (ROT)**. Vínculo empregatício. Não configuração. Ausência dos pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT. Recurso desprovido. Relatora: Sônia das Dores Dionísio Mendes. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Acórdão n. 0001323-09.2024.5.17.0161 (ROT)**. Relator: Mario Ribeiro Cantarino Neto. Vitória, 12 set. 2025. 2ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho (org.). **Democracia, sindicalismo e justiça social: parâmetros estruturais e desafios no século XXI**. 1. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 6 jan. 2026.

SANTOS, Eric Ferraz; SARAIVA, Rodrigo Araujo. **A (in)aplicabilidade do Direito do Trabalho relacionado às relações regidas pela Lei nº 13.352/2016**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 11, n. 5, p. –, maio 2025. ISSN 2675-3375.

ZAMUNER, Maria Cristina Brizotti; TOLENTINO, André; GUILHERME, Fabiana (coord.). **Direito do trabalho e processual do trabalho**. São Paulo, SP: Rideel, 2024. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 08 jan 2026.

## ANEXOS

### RELAÇÃO INTEGRAL DE ACÓRDÃOS ANALISADOS (REGIÃO SUDESTE)

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0001323-09.2024.5.17.0161 (ROT). Relator: Mario Ribeiro Cantarino Neto. Vitória, 12 set. 2025. 2ª Turma. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão n. 0100165-33.2023.5.01.0281 (ROT). Vínculo de emprego não caracterizado. Cooperativa. Inexistência de fraude. Relação empregatícia condicionada aos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Aplicação do art. 442, parágrafo único, da CLT. Relator: Antonio Paes Araujo. Rio de Janeiro, 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão n. 0101088-56.2024.5.01.0012 (ROT). Cabeleireira. Contrato de parceria verbal. Reconhecimento do vínculo de emprego. Presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Exigência de forma escrita prevista na Lei nº 12.592/2012, com redação dada pela Lei nº 13.352/2016. Subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade comprovadas. Relatora: Nelise Maria Behnken. Rio de Janeiro, 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão n. 0101237-55.2024.5.01.0011 (ROT). Cabeleireira. Contrato de parceria. Validade formal. Ausência de subordinação jurídica. Inexistência de vínculo de emprego. Regular formalização do contrato de parceria nos termos da Lei nº 13.352/2016. Inaplicabilidade do art. 3º da CLT. Relator: Mauricio Paes Barreto Pizarro Drummond. Rio de Janeiro, 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0101005-80.2023.5.01.0301. Recurso ordinário. Gratuidade de justiça. Vínculo de emprego. Salão de beleza. Parceria não comprovada. Presunção de relação empregatícia. Relator: Jose Mateus Alexandre Romano. Rio de Janeiro, 23 set. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100440-22.2024.5.01.0030. Recurso ordinário. Vínculo de emprego. Barbeiro. Contrato de parceria. Lei nº 12.592/2012. Parceria comprovada por outros meios. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, 10 set. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100810-75.2023.5.01.0049. Recurso ordinário. Vínculo empregatício. Ausência de comprovação dos requisitos do art. 3º da CLT. Relatora: Maria Thereza da Costa Prata. Rio de Janeiro, 18 jul. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100100-73.2024.5.01.0452. Parceria em salão de beleza. Ausência de contrato formal. Reconhecimento de vínculo empregatício. Subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade comprovadas, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT e da Lei nº 12.592/2012, com alterações da Lei nº 13.352/2016. Relatora: Marcia Regina Leal Campos. Rio de Janeiro, 17 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0101061-06.2023.5.01.0078. Vínculo empregatício. Cabeleireira. Ausência de contrato de parceria escrito. Incidência do art. 1º-C da Lei nº 12.592/2012. Reconhecimento do vínculo de emprego. Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha. Rio de Janeiro, 18 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100790-35.2024.5.01.0248. Vínculo empregatício. Salão-parceiro. Lei nº 12.592/2012. Ausência de subordinação jurídica. Configuração de parceria. Autonomia do profissional comprovada. Relatora: Mauren Xavier Seeling. Rio de Janeiro, 3 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100552-11.2024.5.01.0282. Embargos de declaração. Ausência de vícios. Rejeição. Inexistência de obscuridade, omissão ou contradição, nos termos do art. 897-A da CLT e do art. 1.022 do CPC. Relator: Rogério Lucas Martins. Rio de Janeiro, 13 out. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100495-29.2022.5.01.0034. Vínculo de emprego. Cabeleireira. Contrato de parceria. Autonomia comprovada. Inexistência de relação empregatícia. Relatora: Edith Maria Corrêa Tourinho. Rio de Janeiro, 18 jul. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100753-14.2023.5.01.0225. Relação de emprego. Ausência dos requisitos do art. 3º da CLT. Índícios de parceria. Inexistência de vínculo empregatício. Relator: Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Rio de Janeiro, 22 jul. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100733-76.2023.5.01.0078. Manicure. Reconhecimento do vínculo de emprego. Ausência de observância da forma legal do contrato de parceria e presença de subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. *Distinguish* em relação ao Tema 725 do STF. Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Rio de Janeiro, 18 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100625-19.2022.5.01.0034. Contrato de parceria. Barbeiro. Inexistência de vínculo empregatício. Ausência de subordinação e comprovação da relação de parceria, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Relator: Antonio Paes Araujo. Rio de Janeiro, 28 maio 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100414-47.2024.5.01.0281. Vínculo empregatício. Manicure. Ausência de formalidade obrigatória do contrato de parceria. Reconhecimento da relação de emprego. Requisitos caracterizadores presentes. Relator: Glenner Pimenta Stroppa. Rio de Janeiro, 28 maio 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100554-68.2023.5.01.0038. Profissional da beleza. Ausência de contrato de parceria escrito. Reconhecimento do vínculo de emprego. Incidência da Lei nº 13.352/2016 e do princípio da primazia da realidade. Relator: Claudio José Montesso. Rio de Janeiro, 3 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100391-14.2024.5.01.0019. Vínculo de emprego. Profissional de beleza. Contrato de parceria. ADI nº 5.625/DF. Ausência de observância dos requisitos formais da Lei nº 13.352/2016 e presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Relatora: Gabriela Canellas Cavalcanti. Rio de Janeiro, 14 maio 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão nº 0100488-54.2024.5.01.0038. Vínculo empregatício. Manicure. Não caracterização. Existência de parceria. Ausência dos requisitos do art. 3º da CLT. Aplicação da Lei nº 12.592/2012. Relator: Marcelo Antero de Carvalho. Rio de Janeiro, 5 maio 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 1000489-28.2025.5.02.0013. Vínculo de emprego. Lei do Salão-Parceiro. Estabilidade gestante. Justiça gratuita. Reconhecimento do vínculo empregatício diante da ausência de contrato escrito de parceria (Lei nº 13.352/2016). Subordinação estrutural. Presunção legal de vínculo (art. 1º-C, I, da Lei nº 12.592/2012). Relatora: Eliane Aparecida da Silva Pedroso. São Paulo, 13 dez. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 1001053-31.2025.5.02.0005. Vínculo empregatício. Reconhecimento. Ausência de contrato de parceria. Inaplicabilidade da ADI 5625. Presença de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Ônus da prova do término do contrato imputado ao empregador. Relator: Armando Augusto Pinheiro Pires. São Paulo, 12 dez. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 1001646-81.2025.5.02.0386. Vínculo empregatício. Salão de beleza. Manicure. Contrato de parceria verbal. Inexistência de vínculo. Alto percentual de repasse. Divisão de riscos. Autonomia comprovada. Ausência de subordinação jurídica. Relator(a): não informado. São Paulo, 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 1001099-54.2025.5.02.0608. Vínculo empregatício. Honorários advocatícios.

Relator: Sidnei Alves Teixeira. São Paulo, 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1001542-27.2024.5.02.0030 (Recurso Ordinário). Vínculo de emprego. Não caracterização. Ônus da prova. Relatora: Sonia Maria Forster do Amaral. São Paulo, 20 maio 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 1001019-77.2024.5.02.0462. Vínculo de emprego. Salão de beleza. Relação de parceria. Ausência de contrato escrito. Primazia da realidade. Inexistência de subordinação jurídica. Relator: Rodrigo Garcia Schwarz. São Paulo, 28 ago. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1000639-67.2025.5.02.0705 (Recurso Ordinário em rito sumaríssimo). Salão de beleza. Manicure. Contrato de parceria. Vínculo de emprego não configurado. Relator: Wilson Ricardo Buquetti Pirotta. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1000877-87.2024.5.02.0716 (Recurso Ordinário). Vínculo de emprego. Manicure. Ausência de subordinação. Relação de parceria profissional nos termos da Lei nº 12.592/2012. Relator(a): não informado. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1001527-92.2024.5.02.0051 (Recurso Ordinário). Contrato de parceria entre barbeiro e salão de beleza. Inobservância dos requisitos legais. Subordinação jurídica. Reconhecimento de vínculo empregatício. Princípio da primazia da realidade. Relatora: Regina Celi Vieira Ferro. São Paulo, 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1001490-59.2024.5.02.0441 (Recurso Ordinário em rito sumaríssimo). Vínculo de emprego. Manicure em salão de beleza. Princípio da primazia da realidade. Requisitos legais não verificados. Não provimento. Relator(a): não informado(a). São Paulo, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1000240-14.2025.5.02.0713 (Recurso Ordinário). Contrato de parceria em salão de beleza. Ausência de contrato escrito. Presunção relativa de vínculo empregatício. Possibilidade de prova em contrário. Relator: Ricardo Apostolico Silva. São Paulo, 18 jun. 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão n. 1001542-27.2024.5.02.0030. Vínculo de emprego. Não caracterização. Ônus da prova. Art. 3º da CLT. Relatora: Sônia Maria Forster do Amaral. São Paulo, 20 maio 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010120-11.2024.5.03.0113 (ROT). Vínculo de emprego. Configuração. Prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, onerosa e subordinada. Inteligência dos arts. 2º e 3º da CLT. Relator: Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Belo Horizonte, 5 dez. 2024. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, 2024..

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010796-71.2024.5.03.0011 (RORSum). Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 25 nov. 2024. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010211-97.2022.5.03.0137 (ROT). Vínculo de emprego. Ônus da prova. Admissão da prestação de serviços atrai para a reclamada o ônus de provar fato impeditivo ao reconhecimento do vínculo (arts. 373, II, do CPC e 818 da CLT). Relatora: Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro. Belo Horizonte, s.d. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, s.d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010720-54.2024.5.03.0138 (RORSum). Recurso ordinário. Rejeição de incompetência da Justiça do Trabalho. Manutenção da sentença. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, s.d. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, s.d.

BBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010917-58.2024.5.03.0057 (ROPS). Índices de correção monetária e juros na Justiça do Trabalho. Inconstitucionalidade da TR como índice de atualização. Aplicação de interpretação conforme à Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com modulação de efeitos, à luz dos precedentes do STF. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, s.d. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, s.d..

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010918-64.2023.5.03.0029 (RORSum). Recurso ordinário. Preclusão quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. Rejeição de incompetência da Justiça do Trabalho. Manutenção da sentença. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, s.d. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, s.d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0011198-32.2024.5.03.0148 (RORSum). Vínculo empregatício. Profissional da beleza. Contrato de parceria. Microempreendedor individual. Ausência de subordinação. Inexistência de vínculo de emprego. Aplicação do art. 3º da CLT e da Lei nº 13.352/2016. Relator: Vicente de Paula Maciel Júnior. Belo Horizonte, 12 nov. 2024. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010459-48.2025.5.03.0108 (ROT). Relação de emprego. Motorista de aplicativo. Uso de plataforma digital. Reconhecimento de vínculo empregatício. Presença de personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, evidenciada pelo controle da prestação de serviços por meio de avaliações e possibilidade de

descredenciamento. Relatora: Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Belo Horizonte, 10 out. 2025. *Diário Eletrônico Nacional da Justiça do Trabalho (DJEN)*, Belo Horizonte, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0010531-51.2024.5.03.0017 (ROPS). Motorista de aplicativo. Reconhecimento de vínculo de emprego com a UBER. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 11 nov. 2024. *Processo Judicial Eletrônico (PJe)*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0011096-63.2024.5.03.0098 (RORSum). Motorista. 99 Tecnologia Ltda. Reconhecimento de vínculo de emprego. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 7 nov. 2024. *Processo Judicial Eletrônico (PJe)*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0000799-84.2015.5.03.0074 (ROT). Terceirização por concessionárias de serviço público. Constitucionalidade. Art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995. Aplicação da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725). Relatora: Cristiana Soares Campos (Juíza Convocada). Belo Horizonte, 4 nov. 2024. *Processo Judicial Eletrônico (PJe)*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010099-28.2024.5.03.0083 (ROT). Vínculo de emprego. Requisitos do art. 3º da CLT. Ausência de onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e subordinação. Relator: Adriano Antônio Borges. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0011321-49.2024.5.03.0077 (ROPS). Recurso ordinário. Vínculo de emprego. Sentença mantida. Relatora: Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010717-25.2024.5.03.0001 (ROT). Barbearia. Contrato de parceria. Inexistência de vínculo empregatício. Relator: Lucas Vanucci Lins. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010826-16.2023.5.03.0020 (RORSum). Reconhecimento de vínculo empregatício. Entregador. Plataforma digital (iFood). Relator: Emerson José Alves Lage. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010352-51.2024.5.03.0136 (RORSum). Reconhecimento de vínculo de emprego. Motorista de aplicativo. Plataforma digital (99 Tecnologia Ltda.). Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 17 out. 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010595-98.2024.5.03.0134 (ROT). Vínculo de emprego. Requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Ausência de pressupostos. Relator: Vicente de Paula Maciel Júnior. Belo Horizonte,

2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010129-46.2023.5.03.0003 (ROT). Vínculo de emprego. Pejotização. Fraude à legislação trabalhista. Art. 9º da CLT. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010887-41.2022.5.03.0106 (ROT). Contratação de profissionais por pessoa jurídica. Auto de infração. Pejotização. ADPF 324. Reclamação Constitucional 64.290. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 09 out. 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010217-50.2024.5.03.0100 (RORSum). Vínculo empregatício. Procedimento sumaríssimo. Ausência de contrato de parceria. Relatora: Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker. Belo Horizonte, 02 out. 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010174-84.2024.5.03.0142 (RORSum). Motorista de aplicativo. Reconhecimento do vínculo de emprego. Anotação em CTPS. Relatora: Angela Castilho Rogedo Ribeiro (Juíza Convocada). Belo Horizonte, 16 dez. 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010205-18.2024.5.03.0106 (RORSum). Motorista de aplicativo. Uber. Competência da Justiça do Trabalho. Reconhecimento do vínculo de emprego e retorno dos autos à origem para exame dos consectários. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010300-37.2023.5.03.0024 (ROPS). Trabalho em plataforma digital. Transporte de passageiros via aplicativo. Competência da Justiça do Trabalho. Vínculo Empregatício. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 2024. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010532-69.2023.5.03.0179. Vínculo de emprego. Salão de beleza. Contrato de parceria. Ausência dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Reconhecimento de relação de parceria, com utilização do espaço e materiais do salão mediante repasse percentual. Sexta Turma. Data do julgamento: 3 jul. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024..

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010858-13.2024.5.03.0173. Vínculo de emprego. Salão de beleza. Manicure. Lei do Salão-Parceiro. Ausência de contrato de parceria escrito. Presunção relativa de vínculo empregatício. Comprovação de subordinação jurídica. Aplicação da ADI 5625. Reconhecimento do vínculo e deferimento de verbas trabalhistas. Primeira Turma. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Julgamento em 2 set. 2024. Tribunal Regional do

Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0011174-73.2023.5.03.0104 (ROT). Vínculo de emprego. Ônus da prova. Admissão da prestação de serviços. Incumbência da reclamada de demonstrar fato impeditivo do vínculo empregatício. Manutenção da sentença que reconheceu a relação de emprego. Relator: Paulo Chaves Corrêa Filho. Uberlândia, 29 ago. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0011341-93.2023.5.03.0103 (ROT). Relação de emprego. Pressupostos legais. Pessoaalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Configuração do vínculo empregatício. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Belo Horizonte, 31 jul. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010774-28.2024.5.03.0006 (ROPS). Salão de beleza. Recurso ordinário. Contrato de parceria. Análise da relação jurídica à luz dos requisitos do vínculo empregatício. Relator: Paulo Maurício Ribeiro Pires. Belo Horizonte, 17 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010500-20.2025.5.03.0074 (ROT). Direito do trabalho. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. PROMESSA DE EMPREGO NÃO CUMPRIDA. LEGÍTIMA EXPECTATIVA. FRUSTRAÇÃO. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO PROVIMENTO. Relator: Flávio Vilson da Silva Barbosa. Belo Horizonte, 4 dez. 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010664-96.2023.5.03.0092 (ROT). Vínculo de emprego. Autonomia na prestação de serviços. Comprovação de relação de parceria. Ausência de subordinação jurídica. Relator: Cesar Machado. Belo Horizonte, 14 maio 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010263-78.2024.5.03.0184 (ROPS). Transporte de passageiros via aplicativo. Recurso ordinário. Relação jurídica entre motorista e plataforma digital. Relator: Paulo Chaves Corrêa Filho. Belo Horizonte, 18 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010175-54.2024.5.03.0050 (ROT). Vínculo de emprego. Presença dos requisitos do art. 3º da CLT. Onerosidade, não eventualidade, pessoaalidade e subordinação jurídica. Relator: Marcos Penido de Oliveira. Belo Horizonte, 19 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010940-12.2024.5.03.0022 (ROPS). Relação de trabalho mediada por plataforma digital. Recurso ordinário. Manutenção da sentença por seus próprios fundamentos. Relator: Lucas Vanucci Lins. Belo Horizonte, 18 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da

3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010929-80.2024.5.03.0022 (ROPS). Relação de trabalho mediada por plataforma digital. Relator: César Machado. Belo Horizonte, 17 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010990-05.2023.5.03.0109 (ROT). Terceirização. Pejotização. Licitude da contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços terceirizados. Relator: Danilo Siqueira de C. Faria. Belo Horizonte, 8 nov. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010678-46.2023.5.03.0168. Embargos de declaração. Ausência de comprovação de vínculo empregatício. Inexistência de subordinação jurídica. Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024..

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010430-28.2022.5.03.0035 (ROT). Vínculo de emprego. ADFP 324. Reclamação Constitucional n. 68.494. Determinação do STF para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, com ressalva dos fundamentos do acórdão cassado. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010745-39.2024.5.03.0018 (RORSum). Vínculo de emprego. Motorista de aplicativo. Reconhecimento do vínculo empregatício. Anotação da CTPS. Multa do art. 477 da CLT. Honorários sucumbenciais. Beneficiário da justiça gratuita. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010947-63.2024.5.03.0067 (RORSum). Transporte de passageiros via aplicativo. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Reconhecimento de vínculo de emprego. Competência material da Justiça do Trabalho. Subordinação algorítmica/digital. Art. 6º, parágrafo único, da CLT. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Belo Horizonte, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010777-62.2024.5.03.0012 (RORSum). Transporte de passageiros por plataforma digital. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Reconhecimento de vínculo de emprego. Competência material da Justiça do Trabalho. Subordinação algorítmica ou digital. Aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT. Retorno dos autos ao juízo de origem para apreciação dos pedidos decorrentes do liame empregatício reconhecido. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Belo Horizonte, 16 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0011039-

45.2024.5.03.0001 (ROPS). Trabalho por plataforma digital. Transporte de passageiros. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Reconhecimento de vínculo de emprego. Competência material da Justiça do Trabalho. Subordinação estrutural e algorítmica. Aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT. Determinação de retorno dos autos à origem para apreciação dos pedidos consecutórios. Relatora: Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro. Belo Horizonte, 16 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010262-97.2024.5.03.0021 (ROPS). Trabalho por plataforma digital. Transporte individual de passageiros. Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. Reconhecimento de vínculo de emprego. Subordinação estrutural e algorítmica. Competência material da Justiça do Trabalho. Relação de emprego reconhecida. Relator: Adriano Antonio Borges. Belo Horizonte, 29 jul. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010694-31.2024.5.03.0017 (ROPS). Trabalho por plataforma digital. Transporte individual de passageiros. Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. Reconhecimento de vínculo de emprego. Subordinação jurídica, estrutural e algorítmica. Competência material da Justiça do Trabalho. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Belo Horizonte, 16 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024..

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010410-19.2024.5.03.0083 (ROPS). Lei do Salão-Parceiro. Contrato de parceria. Exigência de contrato escrito e homologação. Ausência de formalização e de homologação sindical ou perante autoridade competente. Reconhecimento de vínculo de emprego por ausência de prova escrita e por não comprovação de autonomia. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. Belo Horizonte, 17 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010105-67.2024.5.03.0137 (RORSum). Plataformas digitais. iFood. Vínculo de emprego. Competência da Justiça do Trabalho. Relatora: Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro. Belo Horizonte, 12 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010822-55.2022.5.03.0006 (ROT). Plataformas digitais. Motorista de aplicativo. Vínculo de emprego. Elementos caracterizadores. Subordinação jurídica em suas múltiplas dimensões, inclusive subordinação algorítmica. Reconhecimento do vínculo condicionado à análise das circunstâncias fáticas do caso concreto. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 6 abr. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010111-45.2024.5.03.0179 (ROPS). Vínculo de emprego. Procedimento sumaríssimo. Análise dos requisitos do art. 3º da CLT. Pretensão de reconhecimento do liame empregatício. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Belo Horizonte, 12 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010084-87.2024.5.03.0106 (ROT). Justiça gratuita. Presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. Aplicação da Lei n. 7.115/1983 após a Lei n. 13.467/2017. Relatora: Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro. Belo Horizonte, 4 dez. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010654-58.2024.5.03.0111 (ROPS). Plataforma digital. Motorista de aplicativo. Recurso ordinário da reclamada. Relatora: Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro. Belo Horizonte, 15 maio 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010232-04.2024.5.03.0105 (ROPS). Motorista de aplicativo. Plataforma digital. Recurso ordinário da reclamada. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte, 23 jul. 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010778-38.2022.5.03.0070 (AP). Vínculo empregatício doméstico. Elementos fático-jurídicos. Aplicação do art. 1º da Lei Complementar n. 150/2015. Relator: Marcos Cesar Leão. Belo Horizonte, 27 out. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023. BRASIL. TRT-3. Recurso Ordinário nº 0010961-96.2022.5.03.0041.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010859-73.2023.5.03.0030 (ROPS). Vínculo de emprego. Procedimento sumaríssimo. Análise dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Relatora: Renata Lopes Vale. Belo Horizonte, 29 set. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010804-61.2022.5.03.0094 (ROT). Manicure. Regime de parceria. Inexistência de vínculo empregatício. Ausência de subordinação jurídica. Relator: Paulo Roberto de Castro. Belo Horizonte, 21 set. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0011307-68.2022.5.03.0131 (ROPS). Recurso ordinário. Relator(a): Paula Oliveira Cantelli. Belo Horizonte, julgamento em 30 ago. a 1º set. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010662-33.2022.5.03.0102 (ROT). Vínculo de emprego. Requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Relator(a): Marcos Penido de Oliveira. Belo Horizonte, 20 jul. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010189-97.2020.5.03.0011 (AP). Agravo de petição. Reflexos de reflexos em FGTS + 40%. Incidência legal. Art. 15 da Lei nº 8.036/1990. Relator(a): Anemar Pereira Amaral. Belo Horizonte, 12 fev. 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010210-16.2023.5.03.0093 (ROPS). Recurso ordinário. Manutenção da sentença por seus próprios e jurídicos fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT). Relator(a): Marcelo Oliveira da Silva. Belo Horizonte, 12 jul. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010614-82.2022.5.03.0067 (RORSum). Vínculo de emprego. Manicure. Inexistência de contrato formal de parceria nos termos da Lei nº 13.352/2016. Presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Ônus da prova da autonomia da prestação de serviços. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. Belo Horizonte, 16 jun. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010963-47.2022.5.03.0112 (RORSum). Vínculo de emprego. Salão de beleza. Contrato de parceria regularmente formalizado e homologado nos termos da Lei nº 13.352/2016. Constitucionalidade reconhecida na ADI 5625. Ausência de subordinação jurídica. Pagamento por comissões e autonomia na prestação dos serviços. Relator: André Schmidt de Brito. Belo Horizonte, 19 abr. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0011989-05.2017.5.03.0032 (ROT). Relatora: Taísa Maria Macena de Lima. Belo Horizonte, 28 fev. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010775-47.2022.5.03.0179 (RORSum). Acúmulo de função. Inexistência. Atividades compatíveis com a função de atendente. Vínculo empregatício. Relatora: Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. Belo Horizonte, fev. 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010714-48.2020.5.03.0086 (ROT). Cabeleireiro. Contrato de parceria. Inexistência de vínculo de emprego. Reconhecimento da validade da relação de parceria. Relator: José Marlon de Freitas. Belo Horizonte, 1º dez. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010782-92.2022.5.03.0032 (ROPS). Vínculo de emprego. Relação de trabalho no setor de estética. Ausência dos elementos caracterizadores dos arts. 2º e 3º da CLT. Manutenção da sentença por seus próprios fundamentos. Relatora: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. Belo Horizonte, 21 nov. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010178-23.2022.5.03.0068 (ROT). Vínculo de emprego. Inexistência. Ausência de subordinação jurídica. Relatora: Sabrina de Faria Fróes Leão. Belo Horizonte, 10 nov. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010327-

96.2022.5.03.0010 (RORSum). Vínculo de emprego. Reconhecimento. Configuração dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Relatora: Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro. Belo Horizonte, 10 out. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010556-79.2022.5.03.0067 (RORSum). Vínculo de emprego. Salão de beleza. Manicure/pedicure. Contrato de parceria. Ausência de subordinação jurídica. Inexistência de vínculo empregatício. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 28 set. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010140-03.2022.5.03.0006 (RORSum). Salão de beleza. Manicure. Contrato de parceria. Reconhecimento de vínculo empregatício. Relator: Emerson José Alves Lage. Belo Horizonte, 7 jul. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010075-67.2022.5.03.0148 (RORSum). Inexistência de subordinação jurídica. Vínculo de emprego não configurado. Relator: Antônio Carlos Rodrigues Filho. Belo Horizonte, 6 jun. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n. 0010090-06.2021.5.03.0137 (ROT). Profissional de salão de beleza. Contrato de parceria. Ausência de subordinação jurídica. Relação de emprego não caracterizada. Relatora: Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. Belo Horizonte, 1º jun. 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000012-23.2025.5.17.0007 (ROT). Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Confissão ficta. Contradita. Vínculo de emprego. Ausência de subordinação. Recurso desprovido. Relator: Marcello Maciel Mancilha. Vitória, 2025. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000949-51.2021.5.17.0014 (RORSum). Manicure. Salão de beleza. Contrato de parceria x relação de emprego. Relatora: Sônia das Dores Dionísio Mendes. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000089-18.2023.5.17.0002 (ROT). Contrato de parceria. Salão de beleza. Lei nº 12.592/2012. Relação empregatícia não caracterizada. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000102-41.2019.5.17.0007 (ROT). Vínculo de emprego. Reconhecimento. Presença dos elementos fático-jurídicos configuradores da relação empregatícia. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 2019. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000111-52.2020.5.17.0141 (RORSum). Vínculo empregatício. Salão de beleza. Manicure. Ausência de subordinação. Liberdade de horários e divisão dos ganhos. Relação de parceria. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 2020. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000153-21.2020.5.17.0006 (RORSum). Manicure. Salão de beleza. Relação de emprego x contrato de parceria. Ausência de subordinação. Relação jurídica de natureza autônoma. Relatora: Sônia das Dores Dionísio Mendes. Vitória, 2020. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000156-82.2020.5.17.0003 (RORSum). Salão de beleza. Contrato de parceria verbal. Vínculo de emprego. Ausência de subordinação. Primazia da realidade. Relatora: Claudia Cardoso de Souza. Vitória, 2021. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000169-54.2020.5.17.0012 (RORSum). Manicure. Salão de beleza. “Contrato de parceria” sem formalização. Reconhecimento de vínculo de emprego por subordinação evidenciada (orientações, controle e poder diretivo em mensagens e prova oral). Relatora: Daniele Corrêa Santa Catarina. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000180-43.2022.5.17.0132 (ROT). Vínculo de emprego. Ausência dos requisitos do art. 3º da CLT. Não caracterização. Relatora: Cláudia Cardoso de Souza. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000220-06.2020.5.17.0161 (RORSum). Vínculo empregatício. Salão de beleza. Regime de parceria. Ausência de subordinação. Relatora: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Vitória, 5 ago. 2021. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000949-51.2021.5.17.0014 (RORSum). Manicure. Salão de beleza. Contrato de parceria x relação de emprego. Contradita de testemunha. Cerceio de defesa. Honorários advocatícios. Relatora: Sônia das Dores Dionísio Mendes. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000306-86.2022.5.17.0005 (RORSum). Manicure. Salão de beleza. Relação de emprego x contrato de parceria. Nulidade por cerceio de defesa (indeferimento de adiamento de audiência por ausência de testemunha). Relatora: Sônia das Dores Dionísio Mendes. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000401-67.2023.5.17.0010 (RORSum). Vínculo de emprego. Rescisão indireta. Verbas

trabalhistas. Manicure. Salão de beleza. Contrato de parceria (Lei n. 13.352/2016). Relatora: Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain. Vitória, 2023. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000475-73.2022.5.17.0005 (ROT). Vínculo de emprego. Contrato de parceria. Lei n. 13.352/2016. Barbeiro. Ausência de contrato escrito e homologado. Configuração do vínculo empregatício. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000560-53.2022.5.17.0007 (ROT). Manicure. Salão de beleza. Vínculo de emprego inexistente. Ausência de subordinação jurídica. Prestação de serviços autônomos. Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Relação de trabalho em microempreendimento. Relatora: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Vitória, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário (RORSum) n. 0000562-29.2022.5.17.0005. Vínculo de emprego. Lei nº 13.352/2016. Contrato de parceria. Primazia da realidade. Configuração dos requisitos do art. 3º da CLT. Relator: Marcello Maciel Mancilha. Redator designado: Mário Ribeiro Cantarino Neto. Vitória/ES, 2022. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000562-40.2019.5.17.0003 (ROT). Manicure. Vínculo empregatício não caracterizado. Trabalho autônomo. Ausência de subordinação. Relator: Mário Ribeiro Cantarino Neto. Vitória/ES, 2019. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000649-87.2024.5.17.0013 (ROT). Autos de infração. Ausência de prova apta a afastar as informações lançadas pela fiscalização. Reforma da sentença que os desconstituiu. Relatora: Alzenir Bollesi de Plá Loeffler. Vitória/ES, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000676-36.2020.5.17.0005 (ROT). Vínculo de emprego. Presença dos elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Configuração do contrato de emprego. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória/ES, 2020. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000736-67.2024.5.17.0005 (ROT). Direito processual do trabalho. Embargos de declaração. Alegação de nulidade de acórdão por ausência de intimação para sessão de julgamento. Não provimento. Relatora: Daniele Corrêa Santa Catarina. Vitória/ES, 2024. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Vitória, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0000769-57.2024.5.17.0005. Embargos de declaração. Inexistência de quaisquer dos vícios do art. 1.022 do CPC/2015. Rediscussão de questões de mérito. Impossibilidade.

Aplicação de multa por caráter protelatório (art. 1.026, § 2º, do CPC/2015). Relatora: Cláudia Cardoso de Souza. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2ª Turma, Vitória/ES, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000788-90.2020.5.17.0009 (ROT). Vínculo de emprego. Contrato de parceria. Eventualidade na prestação de serviços e inexistência de subordinação. Relatora: Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0000916-34.2020.5.17.0002 (ROT). Vínculo empregatício. Contrato de parceria. Manicure. Liberdade de horário, de agendamento e divisão dos ganhos. Inexistência de subordinação. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário n. 0001022-93.2022.5.17.0141 (ROT). Contrato de parceria agrícola. Relação empregatícia não caracterizada. Ausência dos requisitos do art. 3º da CLT. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0001090-82.2021.5.17.0010 (ROT). Salão de beleza. Contrato de parceria. Inexistência de vínculo empregatício. Ausência de subordinação. Princípio da primazia da realidade. Relatora: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0001323-09.2024.5.17.0161 (ROT). Vínculo empregatício. Cabeleireira. Não reconhecimento. Relator: Mario Ribeiro Cantarino Neto. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0001122-62.2022.5.17.0007 (ROT). Vínculo empregatício. Não configuração. Ausência dos pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT. Relatora: Sônia das Dores Dionísio Mendes. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão n. 0001435-38.2024.5.17.0141 (ROT). Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Ausência de vínculo de emprego. Manicure. Relatora: Ana Paula Tauceda Branco. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2024.