

REVISTA ELETRÔNICA



SALÃO PARCEIRO

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargadora MARLENE TERESINHA FUVERKI
SUGUIMATSU

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador SÉRGIO MURILO RODRIGUES
LEMONS

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2018/2019

Desembargador Cássio Colombo Filho (Diretor)

Desembargador Aramis de Souza Silveira (Vice-
Diretor)

Juíza Titular Morgana de Almeida Richa
(Coordenadora)

Juíz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-
Coordenador).

Desembargador Célio Horst Waldruff

Desembargador Eliázer Antonio Medeiros

Juíz Titular Leonardo Vieira Wandelli

Juíza Titular Marcus Aurelio Lopes

Juíza Substituta Vanessa Karam de Chueiri Sanches

Juíz Substituto Roberto Wengrzynovski

Juíz Paulo da Cunha Boal (Presidente da AMATRA IX)

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Alessandra Souza Garcia

Cristiane Budel Waldruff

Eloina Ferreira Baltazar

Juliana Cristina Busnardo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Daniel Rodney Weidman Junior

SEÇÃO DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES

DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak



Edição temática

Periodicidade Mensal

Ano VII – 2018 – n.66

Carta ao leitor

“Para o brasileiro, beleza não é apenas estar bonito por fora. Manter a aparência saudável reflete bem-estar interior. Para os negócios do setor, atender a nova demanda exige criatividade na hora de pensar em alternativas que irão potencializar as experiências e sensações buscadas pelo consumidor”¹.

Em tempos de “reforma trabalhista” e reedificação das relações sócio laborais, todos os modos de contratação estão sendo profundamente investigados, e, como não poderia deixar de ser, a opção do “salão parceiro” merece destaque especial neste momento.

Além de bem-vinda, esta edição da revista eletrônica do TRT da 9ª Região esmiuçando a Lei 13.352 de 2016 constitui leitura obrigatória para os juslaboralistas e operadores nas relações que envolvem prestação de serviços, não só pela excelente qualidade do material coletado, como também pela oportunidade da discussão sobre o tema.

A visão panorâmica e instigação à reflexão do colega Georgenor de Sousa Franco Filho, o detalhamento do Prof. Gustavo Filipe Barbosa Garcia, as preciosas e argutas observações da colega Silvana Souza Netto Mandalozzo e da Profa. Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli com situação da problemática no contexto atual das contratações trabalhistas, a análise da pejotização do Prof. Igor de Oliveira Zwicker e as notas do advogado Paulo Roberto Fernandes fornecem o estofamento jurídico preciso para sedimentar o conhecimento necessário à resolução das questões práticas que se apresentam no cotidiano.

Já as decisões das sete Turmas do TRT9, a tese esposada na Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho e a decisão da 7ª Turma com o desfecho da questão, além das brilhantes sentenças dos juízes Érica Yumi Okimura, Fabiano Gomes de Oliveira, Ariel Szymanek, Sandro Gill Brites e Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira indicam a litigiosidade do tema, e permitem visão abrangente do tratamento dado pelo Judiciário na pacificação das questões sociais.

.....
1 Pesquisado em <http://economia.estadao.com.br/noticias/releases-ae,salao-de-beleza-inova-conceito-e-logistica-do-setor-no-brasil,70001675693> acesso em 06-04-2018.

As interessantes matérias jornalísticas e a nota técnica da FECOMERCIO de Alagoas fazem um apanhado do interesse social e alguns desdobramentos, em especial no campo do Direito Tributário.

Pelo conteúdo desta Revista percebe-se que o tema do trabalho em salões de beleza e entidades congêneres é vasto, complexo, e lida com um ramo do chamado terceiro setor que envolve prestação de serviços e logística resultando em interesses econômicos de grande monta.

Por maiores que sejam os interesses e o mercado, o trabalho em salões de beleza não pode desprezar os institutos básicos do Direito do Trabalho, e cabe a nós, juristas, fazer a intersecção entre tal setor da economia e a manutenção das condições sociais adequadas, sendo essencial fazer bom manejo dos institutos jurídicos envolvidos.

Digno de nota o trabalho da equipe da Revista Eletrônica do TRT-9 que agora passa a ser capitaneada pelo Vice-diretor da Escola Judicial – Des. Aramis Silveira, que se apresenta com a legitimidade da aprovação do Conselho Administrativo, o entusiasmo de apaixonado pelo Direito e a competência na condução de sua atividade jurisdicional.

Boa leitura!

CASSIO COLOMBO FILHO
Desembargador Diretor da Escola Judicial

Sumário

ARTIGOS

Cabeleireiro e Manicure e Contrato de Parceria - Georgenor de Sousa Franco Filho	7
Contrato de Parceria em Salão de Beleza: Lei 13.352/2016 - Gustavo Filipe Barbosa Garcia	9
A Flexibilização como Alternativa a Legalização de Práticas Laborais - Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli	12
A Relação de Emprego entre Salão-Parceiro e Profissional-Parceiro - Igor de Oliveira Zwicker	20
Breves comentários à Lei do Salão Parceiro (13.352/2016) - Paulo Roberto Fernandes.....	27

ACÓRDÃOS

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Juiz Convocado Carlos Henrique de Oliveira Mendonça, publicado no DJE em 13/12/2016	35
Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Cláudia Cristina Pereira, publicado no DJE em 09/08/2016	46
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, publicado no DJE em 16/11/2016	54
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Luiz Eduardo Gunther, publicado no DJE em 22/02/2017	65
Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Archimedes Castro Campos Júnior, publicado no DJE em 07/07/2016	75
Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Benedito Xavier da Silva, publicado no DJE em 08/12/2016	90

EMENTAS	102
----------------------	-----

REGISTRO ESPECIAL

Ação Civil Pública - Petição Inicial.....	107
Ação Civil Pública - Sentença	137
Ação Civil Pública - Acórdão	159

CÓDIGOS E LEIS

LEI Nº 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016.....	171
--	-----

SENTENÇAS

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, publicada no DEJT 27/10/2015, Juíza do Trabalho Érica Yumi Okimura	174
Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Paranaguá, publicada no DEJT 22/04/2016, Juiz do Trabalho Fabiano Gomes de Oliveira	181
Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 26/10/2015, Juiz do Trabalho Ariel Szymanek	187
Sentença da Vara do Trabalho de Campo Mourão, publicada no DEJT 29/01/2016, Juiz do Trabalho Sandro Gill Brites	191
Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, publicada no DEJT 29/08/2016, Juíza do Trabalho Nancy Mahra De Medeiros Nicolas Oliveira	196

NOTÍCIAS

Reportagem Especial - Nova Lei do Salão nos estabelecimentos de beleza.....	200
Recurso de empresa não é admitido por falta de interesse recursal	203
Salões de beleza vão ter que emitir nota fiscal e profissionais vão precisar de CNPJ	205
Nota Técnica Nº 3 aborda as novas regras de tributação para salões de beleza	207
Salão de beleza reverte decisão que reconheceu vínculo de emprego com cabeleireiro	209

VÍDEO

JORNADA - TV JUSTIÇA	210
----------------------------	-----

CABELEIREIRO E MANICURE E CONTRATO DE PARCERIA

Georgenor de Sousa Franco Filho

A Lei n. 12.592, de 18.01.2012, versa sobre o exercício das atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicuro, depilador e maquiador, porém praticamente todos os dispositivos foram vetados, aquando de sua sanção.

Sobrou apenas o art. 1º que é um dispositivo que se limita a repetir o fato, como se fosse ela (a lei), que reconhecesse o que toda a sociedade mundial (a brasileira faz parte dela) já reconhece a dezenas de anos. Os outros dois dispositivos não têm maior relevância: cuidam do seu dia nacional desses profissionais (art. 5º), e a data da sua publicação e vigência (art. 6º), que é 18 de janeiro, que passa a ser o Dia Nacional, que não se trata de mais um desnecessário feriado. Na prática, nada de relevante criou.

O art. 1º admite o exercício no Brasil da atividade de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicuro, depilador e maquiador, fato que a transforma em lei sem qualquer motivo prático porque reconhece o exercício e somente isso.

O parágrafo único é de extrema obviedade, consignando que esses profissionais exercem atividades de higiene e embelezamento capilar, estético, facial e corporal dos indivíduos, e o art. 4º é necessário para alertar o cuidado com as atividades que a lei deveria regular, registrando que deverão obedecer às normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes.

A rigor, essa exigência é extremamente clara e não é nova, porque todo tempo é observada e cobrada, donde significa a reiteração do que sempre foi buscado por conta das fiscalizações realizadas pelos auditores do trabalho e pelos órgãos de saúde estadual e municipal, responsáveis pela concessão de alvarás de funcionamento. É repisar o óbvio, reiterar o evidente, mas, pelo menos nesse aspecto, nunca é demais.

Os arts. 2º e 3º foram vetados e eram exatamente os mais importantes da lei, porque cuidavam da formação profissional desses trabalhadores.



Georgenor de Sousa Franco Filho

Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro da Academia Paraense de Letras.

Ademais, a lei poderia ser bem melhor se, além de não existirem vetos, ainda cuidasse da caracterização do vínculo empregatício, a fim de superar as muitas fraudes que ocorrem em todo o Brasil que colocam esses profissionais como autônomos, quando, na verdade, não são mais que empregados subordinados. Fosse fixada jornada de trabalho, contivesse recomendações sobre uso de equipamentos de proteção individual, estipulasse formas de remuneração, etc. Talvez um dia surgisse uma lei assim...

E a lei surgiu: Lei n. 13.352, de 27.10.2016, muito ao contrário do que deveria ser. De acordo com esse diploma, alterando a Lei n. 12.592/15 (a rigor, nada alterou, porque essa lei pouco ou nada de expressivo tinha, como já demonstrado), foi formalizada a criação de um “salão parceiro”, pelo qual os trabalhadores desse ramo de atividade passam a ser parceiros dos proprietários do estabelecimento. Validasse, dessa forma, na linha sustentada pelo TST, os contratos de parceria, transformando em microempreendedores individuais (MEI) os cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicuros, depiladores e maquiadores.

Acrescente-se que esse contrato de parceria deve ser homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral (art. 1-A, § 8º), tendo essa lei ressalvado a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e do profissional-parceiro, em duas hipóteses: inexistência de contrato de parceria na forma prevista nessa lei e desempenho, pelo trabalhador, de funções diversas das descritas no contrato de parceria (art. 1º-C).

Permanecerá, todavia, a questão em saber se esse MEI é realmente o que diz ser,

se é parceiro, se fixar seus horários e escolhe seus clientes, ou é apenas um empregado travestido e, portanto, sendo nulo esse contrato de parceria. Parece-nos que estamos contemplando, formalmente, a adoção da pejetização no Direito brasileiro, e, aí, reaparecem, em plenitude, os preceitos dos 9º da CLT e 166 do Código Civil, que apontam para nulidade em caso de fraude.

Belém, 28.10.2016

CONTRATO DE PARCERIA EM SALÃO DE BELEZA: LEI 13.352/2016

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

A Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016, alterou a Lei 12.592/2012, para dispor sobre o *contrato de parceria* entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. O mencionado diploma legal entra em vigor após 90 dias de sua publicação oficial, ocorrida em 28.10.2016.

Desse modo, os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, *por escrito*, com os profissionais que desempenham as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador (art. 1º-A da Lei 12.592/2012, acrescentado pela Lei 13.352/2016).

Os estabelecimentos e os profissionais mencionados são denominados *salão-parceiro* e *profissional-parceiro*, respectivamente, para todos os efeitos jurídicos.

O *salão-parceiro* é responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo *profissional-parceiro*.

O *salão-parceiro* deve realizar a retenção de sua cota-parte percentual, fixada

no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria.

A cota-parte retida pelo salão-parceiro deve ocorrer a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza.

A cota-parte destinada ao profissional-parceiro, por sua vez, deve ocorrer a título de *atividades de prestação de serviços de beleza*.

A cota-parte destinada ao profissional-parceiro não será considerada para o cálculo da receita bruta do salão-parceiro ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor.

No mesmo sentido, o art. 13, § 1º-A, da Lei Complementar 123/2006, acrescentado pela recente Lei Complementar 155/2016, prevê que os valores repassados aos profissionais de que trata a Lei 12.592/2012, contratados por meio de parceria, nos termos da legislação



.....
Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito pela Universidad de Sevilla. Pós-Doutorado em Direito pela Universidad de Sevilla. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Titular da Cadeira 27.

civil, não integram a receita bruta da empresa contratante para fins de tributação, cabendo ao contratante a retenção e o recolhimento dos tributos devidos pelo contratado.

Cabe frisar que *o profissional-parceiro não pode assumir as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro*, de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio.

Esclareça-se que os profissionais-parceiros podem ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

O mencionado contrato de parceria deve ser 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, perante duas testemunhas*.

O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, deve ser assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho.

São *cláusulas obrigatórias do referido contrato de parceria* as que estabeleçam:

- a) percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;
- b) obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;
- c) condições e periodicidade do pagamento

do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;

d) direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;

e) possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;

f) responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;

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

O profissional-parceiro *não terá relação de emprego ou de sociedade* com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada na Lei 12.592/2012 e modificada pela Lei 13.352/2016.

Como se pode notar, segundo o critério legal, a relação jurídica em questão, em tese, envolve prestação de serviço de natureza autônoma.

Observa-se, na verdade, a nítida influência da teoria da *parassubordinação*, em que a atividade é realizada de forma coordenada, ou seja, em regime de colaboração entre o profissional autônomo e o ente tomador, presentes a continuidade e certa personalidade¹.

1 Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 337-338.

Mesmo com essa coordenação, salvo hipótese de fraude, o trabalho é exercido pelo profissional (que exerce a atividade de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador) *por conta própria*, isto é, sem a sujeição aos poderes de organização, controle e disciplinar da pessoa jurídica (registrada como salão de beleza), por não ser empregador.

Ao salão-parceiro cabe a preservação e a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas no art. 4º da Lei 12.592/2012, ao prever que os profissionais de que trata esse diploma legal devem obedecer às normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes (art. 1º-B da Lei 12.592/2012, acrescentado pela Lei 13.352/2016).

Entretanto, configura-se vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando: não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita na Lei 12.592/2012 e modificada pela Lei 13.352/2016; o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria (art. 1º-C da Lei 12.592/2012, acrescentado pela Lei 13.352/2016).

Em verdade, além da necessidade de serem observados os requisitos formais do mencionado contrato de parceria, deve prevalecer o princípio da primazia da realidade, inerente ao Direito do Trabalho.

Com isso, se presentes os elementos da relação de emprego, com destaque à

subordinação, esta deve ser reconhecida, nos termos dos arts. 9º e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tanto é assim que o processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas rege-se pelo disposto no Título VII da CLT (art. 1º-D da Lei 12.592/2012, acrescentado pela Lei 13.352/2016).

Cabe, portanto, acompanhar a aplicação prática dessa novidade legislativa, não se admitindo desvirtuamentos que pretendam afastar a formalização de autênticos contratos de trabalho, no caso, em atividades envolvendo os salões de beleza e os respectivos profissionais.

Publicado originalmente em: <http://genjuridico.com.br/2016/11/03/contrato-de-parceria-em-salao-de-beleza-lei13-3522016/>

A FLEXIBILIZAÇÃO COMO ALTERNATIVA A LEGALIZAÇÃO DE PRÁTICAS LABORAIS

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

1 INTRODUÇÃO

O debate que se faz sobre o tema da flexibilização está acompanhado de prognósticos de que o Direito do Trabalho envelheceu e de que a rigidez de suas normas é responsável pela crise econômica. Nesta seara, não paira dúvidas de que as formas de trabalho que ditaram as primeiras leis laborais sofreram grandes transformações, desde os modelos taylorista/fordista até o toyotista e, posteriormente, o teletrabalho e toda a sua evolução. Neste aspecto merece consideração de que há necessidade do Direito do Trabalho acompanhar as transformações que se consubstanciam no mundo contemporâneo, sem que isso faça com que perca a sua função primordial de compensar as desigualdades existentes entre o capital e o trabalho.

Assim, nas últimas décadas têm-se

travado discussões que tratam da necessidade de novas mudanças, através da eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade de ampliar os investimentos e a competitividade das empresas, de gerar postos de trabalho ou ainda de regulamentar situações fáticas. São questões que causam inquietações e posicionamentos antagônicos, e que sustentam a discussão sobre o processo de flexibilização do Direito do Trabalho.

Partindo de tais pressupostos, o presente trabalho tem por objetivo mostrar uma face positiva do instituto da flexibilização, analisando a contratação prevista na Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, como uma ferramenta utilizada para normatizar uma situação preexistente.

Nesse diapasão, far-se-á uma

.....

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, professora do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da mesma Instituição. Juíza do Trabalho.

Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Professora Adjunta do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG.

abordagem do Direito do Trabalho, enquanto arcabouço legislativo eivado de cunho protetivo. Em seguida, será analisado o instituto da flexibilização como alternativa de adaptação da rigidez das normas juslaborais à realidade contemporânea, o que será fundamentado com a apresentação do modelo pactual previsto na norma citada, e os efeitos que se pretende alcançar.

O caminho a ser trilhado no presente estudo, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando somente dados retirados de fontes bibliográficas.

A hipótese a ser comprovada é que a flexibilização de normas trabalhistas pode se apresentar como uma alternativa de adaptação das normas rígidas do Direito do Trabalho a situações fáticas vivenciadas.

2 O CARÁTER PROTETIVO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico especializado que se consubstancia como um conjunto de regras, princípios e institutos reguladores, primordialmente, da relação de emprego¹, bem como de outros vínculos especialmente previstos em lei. Desta forma, o Direito do Trabalho tem na relação empregatícia a sua categoria básica, sendo a partir desta que se constrói toda a sua estrutura, o que faz com que seja dotado de características próprias e diferenciadas dos demais ramos, bem como que

assuma o importante papel de, ao regular as relações entre empregado e empregador, atue na melhoria das condições de tal pactuação. Atualmente, o viés da relação empregatícia não é somente o que molda o objeto de estudo do Direito do Trabalho, mas também a relação de trabalho, nos termos do artigo 114, I, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), e com esta ampliação, novos horizontes vem surgindo.

Ao se realizar uma breve abordagem histórica, pode-se denotar que o Direito do Trabalho teve a sua construção sistemática no final do século XIX², num momento de crise e como resposta aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal, que aliado ao império da máquina, gerou uma crise social, culminando com movimentos de trabalhadores e lutas sociais.

Esses embates fizeram com que o Estado adotasse uma nova postura e passasse a intervir na regulamentação do trabalho, através da criação de critérios próprios, não encontrados em qualquer outro ramo do Direito, tendo como pilar mestre a proteção, que se centraliza numa garantia de condições mínimas de trabalho que, aliada ao princípio da irrenunciabilidade³, atenuam o desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho, devido a reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre as partes envolvidas, bem como se apresentando como o veículo principal a garantia da manutenção das vantagens e proteções previstas no contrato e

1 DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 121.

2 CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**: desregulação ou regulação anética do mercado? São Paulo: LTr, 2008, p. 59.

3 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 68.

na ordem jurídica.

Nesse quadro, o Direito do Trabalho surgiu de uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos, como resposta à mobilização e pressão dos trabalhadores organizados e se mostrou como um instrumento de justiça social, tendo seu ápice no Estado de Bem-Estar Social (que vigorou em grande parte do século XX), que apresentava uma “concepção mais solidária de proteção ao ser humano como empregado”⁴.

Esse período compreendido entre o segundo pós-guerra e o início da década de 1970 representou a época de ouro do capitalismo, uma vez que conjugava crescimento econômico e pleno emprego, sustentados pela intervenção estatal sobre as relações de trabalho, consolidando-se como um período de “extraordinário crescimento econômico e transformação social, que provavelmente mudaram de maneira mais profunda a sociedade humana que qualquer outro período de brevidade comparável”⁵.

Contudo, o Estado de Bem-Estar Social começou a entrar em colapso nos anos 1970, devido a crise do petróleo, somada as outras insatisfações como a queda da taxa de lucro, incapacidade da manutenção do modelo de acumulação taylorista/fordista, explosão demográfica⁶, entre outras, somadas às altas cargas de impostos cobradas por esse modelo de Estado.

A consequência imediata dessa crise

econômica e estatal resultou na intensificação das pressões políticas em favor do desmantelamento do sistema de Estado de Bem-Estar Social, deixando as portas abertas para o modelo neoliberal⁷. Aliadas a tais fatores, as inovações tecnológicas, que alteraram o regime de acumulação e a organização de produção, transformando as relações individuais de trabalho, desencadearam a discussão sobre a flexibilização das normas trabalhistas, referindo-se ao arcabouço de normas protetivas como um fato gerador de crise nas empresas, uma vez que não deixava espaço para a adaptação do contrato de emprego ao mercado de trabalho, principalmente quando estivesse diante de um momento turbulento.

Assim, a modificação dos institutos do Direito do Trabalho passou a integrar a pauta de debates relevantes no Brasil, em especial no início dos anos 1990, tendo como mola propulsora motivos de natureza predominantemente econômica, a fim de se consagrar um ordenamento jurídico flexível, adaptável aos padrões de concorrência internacional, pois o Direito do Trabalho brasileiro é definido como excessivamente rígido, inibidor da produtividade e incapaz de atender a rapidez e a dinâmica do mundo globalizado.

Com isso, se passou a discutir alternativas para um processo de reconfiguração do Direito Laboral, o que culminou com o surgimento de ideias que propunham a flexibilização de seus

4 BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 68.

5 HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos**. São Paulo, Companhia das Letras, 1995, p. 15.

6 ANTUNES, Ricardo. **O sentido do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 29-39.

7 VICENTE, Maximiliano Martin. **A crise do Estado de Bem-Estar Social e a globalização: um balanço**. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/b3rzk/pdf/vicente-9788598605968-08.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

institutos, conforme será a seguir tratado.

3. A FLEXIBILIZAÇÃO COMO ALTERNATIVA DE ENFRENTAMENTO DA REALIDADE

A flexibilização emergiu como uma das estratégias adotadas pelo capital para manter seu ciclo de acumulação, afetando várias dimensões da relação de trabalho, podendo ser entendida como uma “liberdade” da empresa para determinar, unilateralmente, as condições de uso da força de trabalho, ajustando a jornada, a remuneração e as formas de contratação às flutuações econômicas, desregulando ou adaptando a proteção trabalhista às condições do mercado⁸. Comumente é tratada como uma reivindicação empresarial, para a redução dos custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho⁹.

O movimento flexibilizante no Brasil teve início nos anos 1990, tendo dado seus primeiros passos no governo de Fernando Collor de Melo, sido ampliado no de Fernando Henrique Cardoso e continuando no governo Luiz Inácio Lula da Silva e de seus sucessores, momento em que várias empresas estatais foram privatizadas, bem como houve a tendência a desconstrução da legislação trabalhista, ante a difusão da ideia de que o Direito do Trabalho engessa as relações de trabalho e atrapalha o desenvolvimento do País, concepções que foram assimiladas pelos diversos segmentos da sociedade nacional¹⁰.

8 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 264.

9 BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 69.

10 COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O Direito do Trabalho Flexibilizado por FHC e Lula**. São Paulo: LTr, 2009, p.17.

A partir de tais considerações, a flexibilização pode ser compreendida enquanto um processo de reorganização e financeirização dos capitais, de forma transnacional e como fruto da globalização, que exige dos governos nacionais determinada plasticidade das normas trabalhistas. No Brasil, sempre foi alvo de grandes críticas, pois vista como “mero eufemismo para mascarar a realidade, que é a desconstrução dos direitos sociais, resultantes de longos embates e lutas da classe trabalhadora face ao capital desde o advento da Revolução Industrial”¹¹.

Desta forma, o viés predominante de análise do instituto da flexibilização é como um instrumento difundido pelo modelo neoliberal e que vem sendo defendido como mecanismo jurídico hábil a compatibilizar os interesses das empresas com o de seus trabalhadores, tendo em vista as mudanças que ocorrem na economia mundial, com o aparecimento de novas tecnologias, do mercado global, dentre outros fatores que exigem ajustes rápidos e inadiáveis.

Contudo, não se pode deixar de considerar que a sociedade atual é dinâmica, progressista e em constante evolução e, diante disso, o paradoxo da flexibilização se situa justamente na rigidez das normas trabalhistas e necessidade de sua adaptação a situações fáticas.

Nesse sentido, apresenta-se uma face não tão difundida do instituto da flexibilização, tratando-se especialmente de um de seus

11 ANTUNES, Ricardo. **A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho No Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 499.

aspectos positivos, que é a adaptação das normas a realidade vivenciada pelos trabalhadores. Há que se considerar que não se está diante da tentativa de desregulamentação do Direito Laboral, o que certamente se refletiria como um retrocesso guiado pela autonomia da vontade e contrário aos ideais de justiça social. O que se assevera é que a flexibilização pode dotar a relação trabalho-capital de uma importante ferramenta, não só hábil a adequar as normas às situações concretas, mas fomentar a própria relação e a proteção da parte menos favorecida. Com relação a isso, merece ser considerado que a CRFB, considerada progressista e voltada a estabelecer um processo de mudança em relação ao que se havia construído anteriormente, bem como um transparecendo como um fator de construção daquilo que havido deixado de ser construído, defende a necessidade do avanço social e da constituição de um país justo e digno. Para tanto, estabelece em seu artigo 1º, como alguns dos fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Contudo, esse mesmo diploma legal ao tratar do direito social ao trabalho, permite a utilização de institutos que se configuram como uma forma explícita de flexibilização dos direitos do trabalhador, acirrando os debates acerca do tema.

Nessa seara, vale citar a possibilidade de redução salarial, compensação de horas trabalhadas, prorrogação de jornada, inclusive em turno ininterrupto de revezamento, sempre mediante negociação coletiva. Diante dessa exigência, o legislador constituinte admitiu que o acordo e a convenção coletiva de trabalho pudessem assumir dupla função, atuando tanto na melhoria das condições de labor (alteração

in melius), quando na possibilidade de alterá-las em prejuízo do hipossuficiente (alteração *in pejus*). Isso atesta a hipótese de possibilidade de adequação de normas à realidade, mediante assistência do ente representativo da categoria.

Assim, o instituto da flexibilização pode se apresentar como um instrumento hábil a revisão do modo de pensar a relação laboral, ante ao desenvolvimento socioeconômico e político da sociedade, bem como um meio eficiente de se regulamentar situações cotidianas, o que ocorreu com a edição da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, que formaliza uma modalidade de contratação muito utilizada no cotidiano laboral, a ser abordada a seguir.

4. O MODELO DA LEI Nº 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016

É certo que se de um lado têm-se as imposições do mundo moderno, globalizado, onde para se manter os postos de emprego há necessidade de se reduzir os custos de produção, como forma de se privilegiar o mercado e aumentar a competitividade no âmbito nacional e internacional, do outro é imperativo ter-se coerência para com essa tendência flexibilizadora, principalmente pelo fato de que o arcabouço legislativo resultou de lutas e grandes manifestos travados pelos trabalhadores, que ainda mantêm a sua condição inferiorizada na relação de trabalho.

Contudo, não se pode deixar de enfrentar determinadas situações que, devido a rigidez imposta pelo arcabouço legislativo nacional, acabam por ficar à mercê da proteção social, seja pela inexistência de norma específica que regule a matéria, seja pela não aplicabilidade de regras existentes.

Dentre estas situações se encontra aquela enfrentada pelos profissionais que laboram em salões de beleza que, a depender da vinculação mantida, tanto podem ser considerados como trabalhadores autônomos, quanto alçados a categoria de empregado.

Nesta seara, foi editada a Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016 que prevê a possibilidade de celebração de um contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador, maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Ressalte-se que a norma em análise prevê a necessidade de referido contrato ser celebrado por escrito e com homologação do Sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão competente, do Ministério do Trabalho. Essa exigência vai ao encontro da preocupação consagrada na CRFB, da participação do ente representativo da categoria sempre que estiverem em discussões direitos afetos a condições de trabalho.

A norma em análise também prescreve que, na ausência de formalização do pacto, bem como quando do desempenho de funções diferentes das descritas no contrato pelo profissional-parceiro, será configurada a existência de vínculo de emprego entre este e o salão-parceiro.

Ressalte-se que referida norma veio regulamentar uma prática já usual no setor de beleza, que se utiliza de profissionais especializados, trabalhando como autônomos e sendo remunerados à base de comissões. Contudo, até a sua aprovação não existia qualquer formalidade na referida contratação, sendo os contratos, na sua grande maioria, realizados de forma verbal, sem qualquer

assistência de entidades de classe ou órgão do Ministério do Trabalho, recolhimentos de tributos, contribuições sociais, previdenciárias e proteção dos trabalhadores.

Desta forma, a alteração trazida com a aprovação da lei em análise representa o reconhecimento de um modelo de trabalho largamente utilizado nos salões de beleza, incentivando a formalização de um setor profissional bastante representativo e, com isso, garantindo maior segurança jurídica tanto aos profissionais quanto às empresas. Nessa seara, é importante considerar que a nova regra traz avanços, estabelecendo regras sobre a modalidade de contratação, o que poderá representar uma redução nos embates trabalhistas

Desta forma, trata-se de uma modalidade de vínculo flexível que não garante os direitos celetistas para o trabalhador, mas que formaliza a sua mão de obra, através do enquadramento como pequeno empresário, microempresários ou microempreendedor individual, modalidades com tributos fiscais reduzidos criadas pelo Estado, o que auxilia na redução da informalidade que assolava a categoria.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa realizada se pode afirmar que o Direito do Trabalho está passando por inúmeras transformações, sendo necessária a reanálise de situações fáticas que se mostravam à mercê de sua proteção. Dentre tais situações estavam os contratos informais mantidos com profissionais do ramo da beleza, à mercê de qualquer proteção.

A Lei nº 13.352, de 27 de outubro de

2016, apesar de afastar dos profissionais desse ramo de trabalho o amparo da CLT, regulamenta uma prática já adotada nos estabelecimentos profissionais de beleza. Ressalte-se que a vinculação mantida entre tais profissionais era, em grande parte informal, ou na modalidade de locação de espaço, o que acabava por remeter a questão ao Poder Judiciário, travando longas discussões acerca da sua validade.

Com a celebração da modalidade contratual prevista na lei em análise, além da formalização do pacto, o profissional-parceiro terá recolhidos os tributos referentes a sua atividade profissional, bem como gozará de proteção previdenciário, o que representa um ganho para a sociedade como um todo.

Também, houve a preocupação do legislador com a proteção do profissional-parceiro, ao elencar formalidades para a validade do pacto, tais como a celebração do contrato obedecendo os requisitos ali previstos, dentro os quais, a necessidade de assistência do sindicato profissional ou do Ministério do Trabalho e o desempenho das estritas funções para as quais foi contratado. O descumprimento de tais requisitos importa em reconhecimento de relação de emprego, o que gera maior segurança ao profissional parceiro.

Diante de tais asserções há que se vislumbrar essa face revelada da flexibilização, como um instituto que pode trazer benefícios a ambas as partes envolvidas na relação laboral, se mostrando como um instrumento hábil a adaptar as normas protetivas do Direito do Trabalho a realidade contemporânea e, com isso, assegurando melhores condições de trabalho aos envolvidos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **O sentido do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela**. São Paulo: LTr, 1997.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr, 2008.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O Direito do Trabalho Flexibilizado por FHC e Lula**. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2004.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**. São Paulo, Companhia das Letras, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. MALISKA, Marcos Augusto. **A precarização das relações de trabalho e o Estado constitucional**. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

VICENTE, Maximiliano Martin. **A crise do Estado de Bem-Estar Social e a globalização: um balanço**. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/b3rzk/pdf/vicente-9788598605968-08.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE SALÃO-PARCEIRO E PROFISSIONAL-PARCEIRO

Igor de Oliveira Zwicker

Prestigiar a realidade é prestar um tributo à verdade.

Francesco Carnelutti (1879-1965)

Sumário: 1. Prolegômenos; 2. A proteção do trabalhador; 3. Princípio da primazia da realidade sobre a forma; 4. Pejotização e a Lei n. 13.352/2016; 5. Conclusão; 6. Referências.

1. PROLEGÔMENOS

O artigo pretende fazer uma breve análise da configuração da relação de emprego entre as figuras jurídicas do salão-parceiro e do profissional-parceiro previstas na novel Lei n. 13.352, de 27/10/2016, que alterou, substancialmente, a lacônica Lei n. 12.592/2012, passando agora, de fato, a dispor sobre o exercício das atividades profissionais de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicuro, pedicuro, depilador e maquiador.

A mim, sobreleva importância o momento em que escrevo este artigo, diante

do atual momento de instabilidade vivido no país e as alegações do atual presidente da Câmara dos Deputados, Sr. Rodrigo Maia, em entrevista concedida em 8/3/2017¹, na qual afirmou serem os juízes do trabalho “irresponsáveis” e responsáveis por catorze milhões de desempregos, ao passo de que a Justiça do Trabalho “não deveria nem existir”.

Esqueceu o Sr. Rodrigo Maia que ideias desse talante só têm guarida em uma revolução constitucional, de onde surja novo Poder Constituinte originário, ilimitado, que construa uma Constituição a partir de ideais neoliberais.

Caso contrário, permanece em vigor a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5/10/1988, centrada na dignidade humana e fundamentada não apenas nos valores sociais do trabalho, mas

1 Simbólica e contraditoriamente, a fala ocorreu em um dia 8 de março, que remete a tantas lutas e reivindicações por melhores condições de trabalho e de igualdade de direitos civis, políticos e sociais.



Igor de Oliveira Zwicker

Mestrando em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia; Bacharel em Direito e Especialista em Gestão de Serviços Públicos pela Universidade da Amazônia; Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Universidade de Campinas; Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; Analista Judiciário (Área Judiciária) e Assessor Jurídico-Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região; Professor de Direito.

nos *valores sociais da livre iniciativa* e cuja ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme ditames de justiça social.

Nesse diapasão – e ainda em resposta às críticas, essas sim irresponsáveis, do Sr. Rodrigo Maia –, bem registrar as palavras do manifesto publicado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Segunda Região (Amatra-2), de que

Não se pode de forma nenhuma transferir a responsabilidade pela crise econômica, agravada pelo mau gerenciamento do dinheiro público, para os ombros dos trabalhadores e do Poder Judiciário. Os juízes aplicam a Constituição e as leis vigentes.

A existência de uma Justiça Especializada garante o julgamento por Magistrados que estudam profundamente a legislação do trabalho, trazendo decisões mais justas e compatíveis com a especificidade das relações de trabalho.

Mais uma vez, à luz da *opção* do nosso Estado Democrático de Direito, de valorização do trabalho humano, exigir-se-á a atuação dos magistrados na aplicação da Carta Cidadã e da legislação do trabalho diante das alterações promovidas pela Lei n. 13.352/2016 na Lei n. 12.592/2012, com o objetivo de se evitar fraudes e precarização do labor.

Como na nota de repúdio encabeçada pela Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho e Coleprec – Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, em resposta ao Sr. Rodrigo Maia: “**sem um Judiciário**

ativo e independente, não há democracia”.

2. A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A Constituição da República, sabiamente, conferiu a juízes *especializados* a árdua tarefa de bem julgar conflitos oriundos das relações do trabalho (art. 114, CRFB) – especialidade necessária porque se exige do julgador, na solução de conflitos dessa natureza, a sensibilidade em se perceber a relação de assimetria entre empregadores e empregados.

Segundo Rodriguez (2015:85),

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Com efeito, o Direito do Trabalho é *protetivo*, diante da clara hipossuficiência do empregado – que necessita do seu salário para sobreviver – em face do empregador – que detém o uso do poder empregatício² e, em seu favor, o pressuposto da subordinação jurídica do empregado. Neste sentido, concebe-se o *paradigma da essencialidade* (NEGREIROS, 2006:463): os contratos que versem sobre a aquisição ou a utilização de bens que, considerando sua destinação, *são tidos como essenciais* estão sujeitos a um *regime tutelar*, justificado pela necessidade de *proteção* –

2 No qual se conjugam o poder diretivo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder punitivo.

proteção do sujeito *hipossuficiente*, assim entendido aquele que se utiliza do bem – objeto do contrato – para a sua sobrevivência.

Como cediço, no contrato de trabalho, uma das partes – o trabalhador, sujeito hipossuficiente – tem no objeto do contrato – o salário, que recebe em troca da sua força de trabalho – *sua única possibilidade de existência digna*, o que legitima a intervenção estatal na autonomia da vontade privada, dada a assimetria, como dito, característica da relação contratual.

A par disso, não se olvide que o *trabalho* – e o direito ao *trabalho digno* – é um direito social fundamental, consagrado no art. 6º da Constituição da República, cujo objeto final, para o trabalhador, é a *paga*, o *salário* que recebe pela força de trabalho que coloca à disposição do empregador.

Muito mais do que isso: veja-se que os outros direitos sociais fundamentais *expressos* no art. 6º, em sua maioria, dependem, primariamente, do trabalho humano e do fruto do labor, que é o salário: em que pese o dever de prestação positiva estatal³, sabe-se que a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o transporte, o lazer e a previdência social estão contidos no conteúdo jurídico-constitucional do salário, que deve ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do indivíduo e da sua família com o dispêndio desses direitos sociais fundamentais (art. 7º, IV, da CRFB). Com relação à previdência social, mais ainda, tendo em vista que os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário

para efeito de contribuição previdenciária e *consequente repercussão em benefícios* (art. 201, § 11, da CRFB).

Assim, a razão de ser do direito do trabalho é a *proteção da parte hipossuficiente*, o que demanda um *procedimento especial*. Nesse sentido, a CLT foi *pioneira* “na demonstração de preocupação do legislador com os direitos coletivos, ainda que restrita ao âmbito do direito do trabalho, *em oposição ao individualismo então predominante*” (PAROSKI, 2008:187).

3. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA

Corolário do princípio da proteção, que rege a essência do Direito do Trabalho, com fulcro na dignidade humana e nos valores sociais constitucionais do trabalho e da livre iniciativa, revela-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Neste sentido, explica Delgado (2017:223):

O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato-realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002).

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas

3 O *status civitatis* – um dos quatro status dos direitos sociais fundamentais pensados por Georg Jellinek (ALEXY, 2008:255).

partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Assim, pouco importa ao Direito do Trabalho – e conseqüentemente ao processo do trabalho, que é *instrumento* de salvaguarda do direito material – a forma, se esta não corresponder à realidade fenomênica.

Nesse sentido, encontra relevo regra protetiva inserta no art. 9º da CLT, para o qual são *nulos de pleno direito* os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação.

E talvez o preceito mais *significativo* da Consolidação seja o da relação de emprego, fruto do contrato individual de trabalho – acordo tácito ou expresso, na forma do art. 442 da CLT.

Nesse sentido, se presentes os pressupostos previstos na Consolidação – pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade –, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT, deve haver o reconhecimento da relação de emprego.

4. PEJOTIZAÇÃO E A LEI N. 13.352/2016

É regra de experiência comum (art. 852-D da CLT e art. 375 do CPC) o conhecimento médio humano de que existem salões de beleza que optam por contratos de parceria, nos quais o proprietário do salão de beleza não mantém a relação de trabalho subordinado

típica da relação de emprego, ao contrário: nessas relações, o profissional da beleza tem total liberdade – sendo considerado autêntico trabalhador autônomo – e pode definir os dias, horários, clientes e atendimentos que lhe convêm.

Nessa relação de parceria, não há espaço para o exercício do poder empregatício, de modo que não cabe ao proprietário do salão de beleza, de modo algum, dirigir o labor do trabalhador, dar-lhe ordens, fiscalizar o seu trabalho ou puni-lo por qualquer motivo que seja – inclusive advertências verbais.

Nesse sentido, bem resumem Barros e Alencar (2016:277):

É sabido que a existência do contrato de parceria pressupõe que o parceiro trabalhe com autonomia, participando não só dos lucros, mas também das perdas havidas. São esses os traços que o distinguem do contrato de trabalho, porque neste há subordinação e o empregado não arca com os prejuízos verificados no empreendimento econômico. Acresce, ainda, que na parceria a atividade não precisa ser executada *intuitu personae*, ao passo que no contrato de trabalho a pessoalidade é pressuposto do conceito de empregado. E mais, se o chamado parceiro proprietário exercer o comando do trabalho, ainda que em parte, caracterizada está a subordinação jurídica, pressuposto que implica o reconhecimento da relação de emprego.

Atendidas essas condições, não visualizo nos **requisitos formais** e nas **cláusulas obrigatórias** previstos no art. 1º-A, §§ 8º, 9º e 10, da Lei n. 12.592/2012, incluído pela Lei

n. 13.352/2016, conteúdo jurídico suficiente que possa, **por si só**, desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho⁴. Isto é claro, se a lei for cumprida, o que já se mostra duvidoso, em termos de Brasil.

Isso porque ainda é regra de experiência comum (art. 852-D da CLT e art. 375 do CPC) que os proprietários dos salões de beleza, muito antes da existência de legislação formal que dispusesse sobre o exercício das atividades profissionais de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicuro, pedicuro, depilador e maquiador, **optam por adotar “contratos de parceria” – apenas na forma – para mascarar uma autêntica relação de emprego – a realidade.**

Tanto que as profissões características desse setor, comumente, são associadas ao fenômeno da **pejotização**, uma das “fraudes sociais cometidas contra o vínculo

4 AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. CABELEIREIRA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. No caso concreto, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias dos autos, concluiu que as provas apontam para um contrato de parceria entre as Partes. Conforme se observa, a Corte de origem foi clara ao consignar que a Autora gozava de autonomia e liberdade quanto à fixação de seus horários de atendimento, formação de clientela e forma de execução dos serviços, além de auferir uma significativa participação sobre o preço do serviço prestado (40/50%). Assim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a inexistência dos elementos da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), torna-se inviável ao TST, em recurso de revista, revolver o conjunto probatório dos autos para alcançar enquadramento jurídico diferente (Súmula 126 do TST). Agravo de instrumento desprovido. (TST-AIRR-10315-49.2014.5.18.0009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

empregatício”. Neste sentido:

As “fraudes sociais” são aquelas cometidas contra o vínculo empregatício, das quais são exemplo os casos de empregados sem registro/não declarados/informais, os falsos autônomos, as falsas Pessoas Jurídicas, que acabaram forjando o termo “pejotização”, os falsos estagiários, os falsos cooperados, os falsos microempreendedores individuais, responsáveis pelo surgimento de outro neologismo, a “meização”, os falsos trabalhadores temporários e outros. São também “fraudes sociais” aquelas cometidas contra o salário, das quais são exemplo os salários pagos “por fora”, a verba salarial travestida de indenizatória, a utilização dos cartões corporativos para fins salariais, as gorjetas não escrituradas, o chamado salário “flexi” e outros. Igualmente, poderiam ser consideradas “fraudes sociais” aquelas cometidas contra a jornada de trabalho, das quais são exemplo a jornada não registrada/não declarada, a jornada defraudada, as fraudes ao ponto eletrônico e similares. (BIGNAM, 2016:229-230)

É óbvio que a Lei, se corretamente aplicada, não trará prejuízos à higidez do sistema laboral brasileiro. Porém, é clara a possibilidade – com arrimo na Lei, inclusive – de se existir um salão de beleza, por exemplo, em que inexistam empregados, isto é, trabalhadores que mantenham com o empregador uma relação de emprego, sendo um grande centro de reunião de trabalhadores autônomos.

Nesse diapasão, o profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria, na forma do art. 1º-A, § 11,

da Lei n. 12.592/2012, apenas e tão somente se estiverem presentes **os requisitos formais e as cláusulas obrigatórias previstos no art. 1º-A, §§ 8º, 9º e 10, da Lei n. 12.592/2012**, a saber:

- a) a parceria deverá ser firmada mediante contrato celebrado previamente, formalmente e por escrito, não se admitindo celebração verbal ou tácita, e devidamente homologado pelo sindicato da categoria profissional e, na ausência desse, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho, perante duas testemunhas (art. 1º-A, § 8º);
- b) o trabalhador, independentemente de atuar somente como parceiro (art. 1º-A, *caput*) ou como pequeno empresário, microempresário ou microempreendedor individual (art. 1º-A, § 7º), deverá, sob qualquer hipótese, estar assistido pelo seu sindicato da categoria profissional ou, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho (art. 1º-A, § 9º);
- c) o contrato – celebrado previamente à contratação, enquanto ato formal e por escrito – deverá conter todas as cláusulas obrigatórias do contrato de parceria (art. 1º-A, § 10).

Somente desse modo, de fato, poder-se-á visualizar um autêntico contrato de parceria. Caso contrário, como já bem diz o art. 1º-C da Lei n. 12.592/2012, configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita na Lei (art. 1º-A, §§ 8º, 9º e 10, da Lei n. 12.592/2012) ou quando o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria, isto é, quando estiverem presentes quaisquer pressupostos

ou características de uma autêntica relação de emprego⁵.

Vale o registro, por fim, de pertinente crítica doutrinária:

Permanecerá, todavia, a questão em saber se esse MEI é realmente o que diz ser, se é parceiro, se fixa seus horários e escolhe seus clientes, ou é apenas um empregado travestido e, portanto, sendo nulo esse contrato de parceria. Parece-nos que estamos contemplando, formalmente, a adoção da pejotização no Direito brasileiro, e, aí, reaparecem, em plenitude, os preceitos dos arts. 9º da CLT e 166 do Código Civil, que apontam para nulidade em caso de fraude. (FRANCO FILHO, 2017:132)

5. CONCLUSÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil é centrada na dignidade humana e constituída em um Estado Democrático de Direito que elegeu, como fundamentos, a valorização do trabalho humano e o valor social da livre iniciativa.

Nesse contexto, exsurge a atuação dos juízes do trabalho, na sustentação da democracia, com vistas a coibir quaisquer

.....
5 RECURSO DE REVISTA. (...) VÍNCULO DE EMPREGO. CABELEIREIRO. O Tribunal Regional, soberano na análise da prova, consignou a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego entre o reclamante e a recorrente. A pretensão recursal esbarra no óbice da Súmula nº 126 desta Corte. Não se trata de discutir o ônus da prova, na medida em que restaram comprovados os fatos em favor do reclamante, acerca do preenchimento dos requisitos do art. 3º da CLT. Incólumes os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. (...) (TST-RR-31400-06.2008.5.04.0005, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 29/2/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 9/3/2012)

desvirtuamento, impedimento ou fraude perpetrados contra a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei n. 12.592/2012, com as alterações promovidas pela Lei n. 13.352/2016, vem ao encontro de uma realidade viva, que é a pactuação de contratos de parceria entre salões e profissionais da beleza. A Lei, se correta e honestamente aplicada, tem capacidade de engrandecer o trabalho desses profissionais e criar melhores condições de trabalho e de vida a todos que vivem dessas profissões.

Porém, ao valorizar o trabalho autônomo, em desfavor do trabalho subordinado, e permitir a situação jurídica de um salão de beleza onde inexistam empregados, isto é, trabalhadores que mantenham com o empregador uma relação de emprego, sendo um grande centro de reunião de trabalhadores autônomos – e podendo abrir espaço a uma miríade de *fraudes sociais*, mormente no nosso país, onde o descumprimento da legislação, por desconhecimento ou por má-fé, é uma característica inerente ao brasileiro médio –, tal Lei deve ganhar especial atenção da Justiça do Trabalho.

Inadmitir-se-á qualquer empregado travestido de trabalhador autônomo; nesse sentido, os juízes do trabalho devem declarar nulo qualquer contrato intitulado “de parceria” onde inexistir contrato formalizado na forma descrita na própria Lei n. 12.592/2012 (art. 1º-A, §§ 8º, 9º e 10) ou quando o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria, isto é, quando estiverem presentes quaisquer pressupostos ou características de uma autêntica relação de emprego.

6. REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais** [trad. Virgílio Afonso da Silva]. São Paulo: Malheiros, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de; ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: 2016.

BIGNAM, Renato. **A modernização da inspeção do trabalho no Brasil**. In: MANNRICH, Nelson; FERNANDES, Reinaldo de Francisco (coords.). *Temas contemporâneos de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato: novos paradigmas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Direitos fundamentais e acesso à justiça na Constituição**. São Paulo: LTr, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

BREVES COMENTÁRIOS À LEI DO SALÃO PARCEIRO (13.352/2016)

Paulo Roberto Fernandes

As profissões de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador foram regulamentadas pela Lei 12.592/2012. Entretanto, ela não trouxe maiores inovações no âmbito trabalhista, tendo em vista que os Artigos 2º e 3º, que traziam restrições ao exercício das profissões foram vetados, através de controle de constitucionalidade preventivo, por ofensa ao art. 5º, inciso XIII, da CRFB.

Passados quatro anos, no dia 27 de outubro de 2016, foi sancionada a Lei 13.352/2016, que altera o supracitado diploma legal, e desta vez, com grandes repercussões trabalhistas, como passaremos a analisar.

A maior inovação legal trazida se deu pela criação das figuras do Salão-parceiro e do Profissional-parceiro (Art. 1º-A, §1º), a qual passou a regulamentar uma situação que já existia na prática, qual seja o regime de parceria entre salão e trabalhador.

Tal situação acarretava o ajuizamento de diversas reclamações trabalhistas por parte

dos trabalhadores, o que gerou uma divisão na jurisprudência, pois a depender do caso concreto, a relação de emprego era reconhecida ou o contrato de parceria era declarado válido.

No seguinte acórdão, a Oitava Turma do TST reconheceu a parceria entre salão e manicure, por conta do valor da comissão e pela liberdade de agenda da profissional:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. Caracterizada uma potencial ofensa ao art. 3º da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. O ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo



.....
Paulo Roberto Fernandes

Advogado. Especialista em Direito Trabalho e Processo do Trabalho na Pós-graduação Lato Sensu pela UniChristus. Pós-graduando Lato Sensu em Direito Processual Civil pela Faculdade Damásio de Jesus.

que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado. Por outro lado, o simples fato de, em regra, o agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, cumprindo salientar que a autora detinha flexibilidade na organização de sua agenda, escolhendo os horários nos quais poderia trabalhar. A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades. Nesse contexto, não resta caracterizado o vínculo de emprego.¹

Em situação fática semelhante, a Primeira Turma do TRT da 3ª Região decidiu em sentido diametralmente oposto:

MANICURE. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A relação entre a manicure e o salão de beleza ou estética, que se forma e desenvolve em estreita sintonia com os objetivos sociais da empresa que, assumindo os riscos do empreendimento, arca, sozinha, com todos os custos operacionais para o desenvolvimento da atividade, pagando aluguel, condomínio, despesas de água, luz, telefone, acesso

à rede mundial de computadores, sistemas operacionais, profissionais de esterilização e recepção, toalhas, além de assumir tudo o que se fizer necessário para administração do estabelecimento, reservando à trabalhadora, tida por parceira, apenas a obrigação de trazer os seus instrumentos pessoais ou individuais de trabalho (alicates, tesouras, espátulas, secadores, capas, etc.), com rateio do valor cobrado pelos serviços prestados, à razão de 50% sobre o seu valor bruto, é, flagrantemente, relação de emprego. A formalização de contrato de parceria, nestes casos, não elide o reconhecimento dessa condição, pois claramente tendente a fraudar os direitos trabalhistas de que se mostra credora a trabalhadora (art. 90, da CLT). A uma porque, a pessoa jurídica contratante tem como objetivo social, segundo seu contrato, exatamente a exploração do ramo de a prestação de serviços de cortes de cabelo e barba, salão de beleza e comércio de cosméticos no varejo, sendo, então, a atividade contratada inerente ao próprio negócio do empreendimento do tomador dos serviços. A duas porque, como destacado, assume essa parte contratante, todos os riscos do negócio. E, em terceiro plano, no caso deste processo, observa-se a presença de todos os requisitos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica, que não se enfraquece ou elide pelo simples fato de à contratada reservar-se certa permissão para gerenciamento de sua agenda de trabalho, pois, mesmo quando isto ocorria, havia monitoramento do outro

1 Processo: TST-RR-1315-96.2014.5.03.0185. 8ª Turma do TST. Desembargador convocado relator: Breno Medeiros. Julgamento em 16 de Dezembro de 2015.

contratante.²

Com a mesma temática, entretanto, com situações fáticas distintas, tendo em vista que a liberdade de agenda não estava presente, a 3ª Turma do TST entendeu pela existência de relação de emprego:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. MANICURE. VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Admitindo o Reclamado a prestação de serviços, mas opondo fato modificativo ao direito postulado, ou seja, o desenvolvimento da prestação de serviços sob condições diversas daquela estabelecida no art. 3º da CLT, atrai para si o ônus de prova (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC/73; art. 373 do CPC/15). Nesse aspecto, competiria ao Reclamado produzir prova mais contundente quanto ao desenvolvimento da atividade profissional de manicure sem submissão ao poder de direção empresarial, ônus do qual não se desvencilhou. Segundo o TRT, o labor da Reclamante era realizado dentro de um salão de beleza estabelecido em um shopping center, o que pressupõe que o Reclamado necessitasse gerenciar e organizar as atividades dos muitos trabalhadores que a ele se vinculavam, para manter o desenvolvimento harmônico da rotina do empreendimento. Acresça-se que a Reclamante trabalhou por período aproximado de dez anos,

comparecendo diariamente ao serviço, auferindo contraprestação econômica em atividade diretamente relacionada à finalidade da empresa. Esses fatores sinalizam para a inserção da obreira no núcleo da dinâmica empresarial, com sujeição ao direcionamento exercido pelo Reclamado sobre o empreendimento e, via de consequência, sobre a forma de desenvolvimento da prestação do trabalho. Registre-se que o Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). É voltado a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas criativas ou toscas de precarização do labor, como a informalidade. Nesse sentido, evidenciados os elementos da relação de emprego, deve o Poder Judiciário reconhecê-la. Por fim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência dos elementos que configuram a existência da relação de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar-se o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de

2 (TRT da 3ª Região; Processo: 01746-2011-020-03-00-0 RO; Data de Publicação: 27/07/2012; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage; Revisor: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Divulgação: DEJT. Página 54)

instrumento desprovido.³

Como se nota, a partir dos julgados colacionados, havia uma divisão entre o profissional com todos os requisitos da relação de emprego, sendo, portanto, empregado. De outro lado, no caso do trabalhador que tinha uma maior autonomia e com um percentual significativo dos serviços prestados, a jurisprudência majoritária entendia que não caracterizaria um vínculo celetista.

A lei em comento veio para regulamentar e dar segurança jurídica ao último caso, sanando a dúvida acerca da possibilidade desse tipo de relação, optando pela figura do contrato de parceria.

O contrato de parceria estava presente no Código Civil de 1916 e está presente no Estatuto da Terra, com a figura da parceria rural. Pontes de Miranda bem definiu esse tipo de contrato: “Negócios jurídicos parciários são todos aqueles em que o objeto da contraprestação é parte dos lucros que obtenha o adquirente, com a aplicação que se colima. Há, portanto, destinação da prestação. O recebedor está vinculado a destinar ao fim que se determinou aquilo que êle recebeu.”⁴

E complementa: “Os negócios jurídicos parciários são contratos pelos quais se promete, ou se promete e presta, desde logo, certa prestação a outra pessoa, sendo contraprestação a participação nos lucros que

essa outra pessoa obtenha”⁵.

Dispõe ainda: “os figurantes não se vinculam para aquisição e ganhos comuns: só um dos figurantes obtém lucros, ou só os figurantes de um lado obtém lucros, tendo o outro figurante ou os figurantes do outro lado direito a parte dos lucros previstos, ou a serem apurados”⁶.

Como se pode notar, o seu elemento caracterizador se dá pelo fato de somente uma das partes perceber os ganhos e a outra parte possui o direito de receber uma porcentagem sobre os lucros como retribuição a sua prestação, o que está presente no contrato de parceria do salão-parceiro.

Essa espécie de contrato entre o Salão-Parceiro e o Profissional-Parceiro pode ser classificado como formal (a lei exige que seja por escrito), bilateral (as partes possuem direitos e deveres), oneroso (ambos os contraentes obtêm proveito) e de trato sucessivo (cumpre-se através de atos reiterados).

Ademais, entendo que não pode ser classificado como *intuitu personae*, tendo em vista a natureza do contrato, bem como pela possibilidade do profissional se fazer substituir ou contar com ajudantes. Como reforço de argumento, a qualificação do profissional-parceiro, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais reforça isso (Art. 1º-A, §7º).

Depreende-se, ainda, que o profissional deve possuir uma autonomia para exercício de sua atividade, como, por exemplo, ter o

3 (AIRR - 11166-79.2013.5.15.0018 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/09/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016)

4 PONTES DE MIRANDA. Tratado de Direito Privado. Tomo 45. Bookseller.

5 PONTES DE MIRANDA. Op Cit.

6 PONTES DE MIRANDA. Op Cit.

controle sobre a sua agenda de clientes. Seria o que Homero Batista Mateus da Silva⁷ classifica como subordinação em grau médio, tendo em vista que o profissional terá que seguir algumas diretrizes do salão, mas não a ponto de ser apto a caracterizar como elemento de vínculo empregatício. O que é algo natural, diante da responsabilidade de ambos parceiros com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes. (Art. 1-A, §10, VI).

Saliente-se, por oportuno, que a regulamentação dessa espécie de contrato através da Lei em análise não afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego, se todos os requisitos estiverem presentes, tendo em vista o princípio da primazia da realidade sobre a forma (Arts. 9 e 444 da CLT)⁸.

Diante disso, conclui-se, que os profissionais elencados na referida lei podem trabalhar nos salões de beleza sob dois regimes:

a) o do contrato de parceria, como profissional-parceiro, em que a subordinação deve ser em grau médio e não pode haver a presença da pessoalidade. Observados estes e os demais requisitos da lei, não haverá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro (Art. 1º-A, §11º);

b) como empregado celetista, se

presentes todos os elementos da relação de emprego, principalmente o da subordinação em grau máximo e o da pessoalidade.

Na mesma esteira, essa divisão foi feita durante os pareceres aprovados das Deputadas Federais Soraya Santos e Gorete Pereira, relatoras do Projeto de Lei na Câmara dos Deputados.⁹

Ademais, a Justiça do Trabalho é competente para julgar as demandas oriundas das controvérsias entre salão e empregado ou entre salão-parceiro e profissional-parceiro, pois ambos os regimes se caracterizam como relação de trabalho (Art. 114, I, CRFB). Para afastar a competência da Justiça Laboral, a Lei 13.352 deveria ter feito isso expressamente. Nesse sentido, ensina Carlos Henrique Bezerra Leite:

Se, entretanto, não existir lei dispendo expressamente que é da Justiça Comum a competência para processar e julgar as demandas oriundas de determinada relação de trabalho, atraída estará a regra do inciso I do art. 114 da CF (com a redação dada pela EC n. 45/2004). É o que ocorre, por exemplo, com a relação de trabalho eventual e com a relação de trabalho autônomo prestado por profissional liberal, cujo tomador do serviço não seja consumidor (CDC, art. 2º).¹⁰

Além disso, o Art 1º-C traz expressamente duas hipóteses em que se configurará vínculo empregatício:

a) No caso de não existir

7 SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Vol.1. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2015.

8 Nesse sentido: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Contrato de parceria em salão de beleza: Lei 13.352/2016. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/11/03/contrato-de-parceria-em-salao-de-beleza-lei13-3522016>>

9 Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e na Comissão de Finanças e Tributação.

10 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2016.

contrato de parceria formalizado na forma descrita na Lei;

b) Se o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.

Pois bem, passado esse ponto, a Lei 13.352/2016 dispõe acerca das características e das responsabilidades do contrato de parceria entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro.

O Salão-parceiro é o responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissional-parceiro, característica constante dos contratos de parceria, como antes mencionado.

Além disso, o salão-parceiro realizará a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria.

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

Ademais, a cota-parte destinada ao profissional-parceiro não será considerada para o cálculo da receita bruta do salão-parceiro ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor.

Cabem ao salão-parceiro a preservação e a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes.

Consta no Art 1º-A, §6º, que o profissional-parceiro não poderá assumir as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro, de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio.

Importante notar que a Lei não afastou expressamente a responsabilidade civil do profissional em relação aos danos que possa causar a seus clientes.

O contrato de parceria de que trata esta Lei será 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.

Além disso, o profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

São cláusulas obrigatórias do contrato de parceria, de que trata a Lei 13352/2016, as que estabeleçam:

a) percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;

b) obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e

contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;

c) condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;

d) direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;

e) possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;

f) responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;

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

Uma crítica que deve ser feita à lei em comento é a de ter sido omissa ao não estabelecer um percentual mínimo de repasse ao profissional no acordo entre as partes.

A partir dessa omissão legislativa pode se chegar a dois caminhos:

a) Ela significa que qualquer porcentagem pode ser estipulada, tendo em vista a liberdade dos contratantes.

b) Deve-se recorrer aos mecanismos de integração do sistema jurídico, nos termos do Art. 3º da LINDB.

O primeiro caminho não me parece razoável, tendo em vista que divisões como 90-10 ou até mesmo 99-1 seriam consideradas válidas, o que corrompe a natureza de parceria do contrato e caracterizaria como uma clara

precarização da mão de obra.

Talvez a intenção do legislador tenha sido ser regulamentada pelos costumes, os quais praticam um percentual razoável para cada um dos contratantes. Entretanto, de acordo com Carlos Roberto Gonçalves, o uso dos costumes como mecanismo de integração das leis é utilizado de forma supletiva em relação à analogia¹¹.

Para que haja a possibilidade da aplicação da analogia, deve haver lei com semelhança entre a relação não contemplada ou omissa e a outra regulada na lei que será utilizada, bem como deve haver identidade de fundamentos lógicos e jurídicos no ponto comum às duas situações¹².

Nessa linha, pode-se utilizar da analogia com a figura da parceria rural, pois se trata de outro contrato de parceria existente no ordenamento jurídico entre trabalhador e dono do capital. Apesar de ter objeto distinto do Salão-parceiro, possuem características e situações semelhantes, principalmente pelo fato de que um dos contratantes percebe os lucros e repassa, como contraprestação, ao outro contratante.

O Estatuto da Terra¹³, no seu Art. 96, VI, dispõe percentuais sobre a participação dos frutos da parceria do proprietário da terra, caso em que a Lei do Salão-parceiro é omissa.

A participação dos frutos pode se dar nas faixas de 20%, 25%, 30%, 40%, 50% e 75%. Além disso, há previsão específica de possibilidade de uma cota adicional de 10% a essas faixas a

11 GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil 1 Esquematizado. São Paulo: Saraiva, 2016.

12 GONÇALVES, Carlos Roberto. Op. Cit.

13 Lei 4504/1964

dependem das benfeitorias existentes.

Essas faixas poderiam ser aplicadas a depender de facilidades oferecidas ao profissional-parceiro¹⁴. A exceção seria a faixa de 75%, pois ela trata de uma situação bem específica da parceria rural, que não teria aplicação correlata no contrato de parceria do Salão.

Na situação da parceria rural há uma inversão de quem recebe os lucros em relação ao caso da parceria do salão, pois no primeiro caso, o trabalhador-parceiro repassa os lucros ao proprietário e no segundo caso, o salão-parceiro repassa o percentual ao profissional-parceiro.

Diante disso, também deve haver uma inversão no cálculo do repasse. Sendo assim, o percentual fixado para o profissional-parceiro poderia variar de 40% a 80%, de acordo com as prestações e estruturas dos salões-parceiros.

Reputo que a importância da integração da norma se dá pelo motivo de não desvirtuar a natureza de parceria do contrato, de forma a não romper a bilateralidade do pacto, ocasionando a precarização da mão de obra.

Por fim, a lei em questão já poderia ter previsão específica sobre o fenômeno crescente da economia compartilhada ou *uberização*, que também já se encontra presente nos serviços de profissionais da beleza.

São aplicativos que funcionam de maneira parecida com o uber, como o Singu e o Posherapp, onde os profissionais são cadastrados e respondem chamados de acordo com a demanda dos usuários. No caso do Singu,

70% do valor do serviço prestado fica com o profissional.¹⁵

Nesse particular, em que pese não haver previsão específica, entendo que esses aplicativos podem se enquadrar como salões-parceiros, desde que observem os requisitos da lei 13.352/2016, desde que todos os requisitos da relação de emprego não estejam presentes.

Publicado originalmente no site: <http://ostrabalhistas.com.br/breves-comentarios-lei-do-salao-parceiro-13-3522016/>

14 OPITZ, Sílvia C.B. Curso Completo de Direito Agrário. São Paulo: Saraiva, 2014.

15 Fundador do Easy Taxi quer criar o maior salão de beleza do mundo. <http://conteudo.startse.com.br/empreendedores/juniorboneli/fundador-do-easy-taxi-quer-criar-o-maior-salao-de-beleza-do-mundo/>

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regionao do Trabalho da 9ª
Região, Relator Juiz Convocado Carlos Henrique de Oliveira
Mendonça, publicado no DJE em 13/12/2016

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 06ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, PR, sendo Recorrente C. G. D. S. e Recorrido S. C. E. LTDA- ME.

I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 310/315, firmada pelo MM. Juiz AMAURY HARUO MORI, que rejeitou os pedidos, recorre a autora.

A autora C. G. D. S. , por meio do recurso ordinário de fls. 316/319, postula a reforma da r. sentença quanto ao item: a) vínculo de emprego.

Custas, pela autora, dispensadas (fls. 315).

Contrarrazões nas fls. 322/330.

Os presentes autos não foram remetidos à Procuradoria, em conformidade com o artigo 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, publicada no DEJT de 24 de fevereiro de 2016.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, ADMITO o recurso ordinário interposto e as contrarrazões.

2. MÉRITO

a. Vínculo de emprego

O Juízo a quo indeferiu o vínculo de emprego entre as partes, sob os seguintes fundamentos:

“Da análise das provas, concluo que a reclamante não tem razão por dois motivos.

Em primeiro lugar porque celebrou acordo judicial com a ora reclamada nos autos de ação de cobrança (00218322220148160182) que tramitou perante o Juizado Especial Cível, tendo as partes dado recíproca quitação ao objeto daquela ação nos seguintes termos (termo de audiência de fl. 45):

“I. A Reclamante representada por seu sócio E. A. N., neste ato perdoa a multa de 20% (...). Efetuando o pagamento neste ato, em espécie, no valor de R\$ 945,45 (...) referente ao período trabalhado de 15/07/2014 a 19/07/2014.

II. A reclamada declara que ‘o horário de trabalho nas instalações da empresa ficava a critério da própria reclamada’.

III. Cumprido o avençado, as partes se dão rasa e geral quitação, para nada mais reclamarem uma contra a outra, com relação ao objeto destes autos.”

Fica esclarecido que a autora é a reclamada daquela ação cível e a ora ré era a reclamante naquele processo.

O Termo de audiência transcrito foi impugnado genericamente pela parte reclamante (“Impugna-se o Termo de Audiência de fls.45/46, pois este não faz qualquer óbice à pretensão da autora.” - fl. 297). Contudo, não assiste razão ao argumento.

O objeto da ação de cobrança, conforme se vê na petição inicial de fls. 41/44, é justamente o contrato de arrendamento celebrado entre a reclamante e a reclamada, que a autora pretende desconstituir através da presente reclamatória.

Logo, não há que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício no período pretendido, já que as partes reconheceram judicialmente a existência daquela relação perante a autoridade judicial e, como corolário, deram quitação ampla e geral uma em relação a outra, para nada mais reclamarem, e o acordo foi homologado pelo Poder Judiciário.

Portanto, não justifica que a autora venha reclamar perante a Justiça do Trabalho em detrimento do acordo judicialmente homologado.

A segunda razão porque o pleito não merece provimento consiste no fato de a reclamante ter declarado perante o Juízo que “o horário de trabalho nas instalações da empresa ficava a critério da própria reclamada” (conforme Termo de audiência), evidenciando, assim, que a reclamante atuava autonomamente, e não estava subordinada juridicamente à ré. A referida informação caracteriza

confissão real, se sobrepondo a todas as demais provas dos autos. Assim, contrariamente do pretendido na inicial, o contrato de arrendamento era válido quanto à autonomia da reclamante na prestação de serviços (cláusulas 11ª e 12ª do citado contrato - fls. 37):

“A ARRENDATÁRIA exercerá suas atividades na prestação de seus serviços profissionais com plena autonomia, podendo contratar ajudantes e auxiliares, sob sua inteira responsabilidade, servir-se das instalações em dias e horários de sua conveniência, respeitado o horário de funcionamento previsto no preâmbulo do contrato, atendendo a clientela de sua preferência (...)”

Ainda, o Juízo não pode desconsiderar que a manutenção desta espécie de contrato é justificado pelo clamor social demonstrado pela documentação que acompanha a defesa. Os próprios profissionais entendem que esta forma de contratação é adequada e buscam a sua manutenção, promovendo inclusive passeatas contra a atitude do Ministério Público do Trabalho. Assim, não é razoável que depois, individualmente haja reclamações individuais buscando os dois benefícios de uma mesma relação jurídica.

Ante o acima exposto, REJEITO os pedidos de letras “a”, “b”, “c”, “d” e “e” da petição inicial.”

A autora alega que a ré ingressou com a Ação de Cobrança perante o Juizado Especial Cível (Ação de Cobrança 00218322220148160182), porque tinha retido uma semana o seu salário, e queria fazer a devolução deste dinheiro de uma forma que lhe fosse menos prejudicial. Assim, por meio da referida ação, daria geral quitação aos valores que tinha retido quando da sua saída do salão, ou seja, R\$ 945,45.

Aduz que a quitação dada naquela ação é apenas do valor acima mencionado, relativo ao período trabalhado de 15 de julho a 19 de julho, tão somente, fato que fica comprovado no item III do Termo de Audiência (fls. 45/46), onde consta que “Cumprido o avençado, as partes se dão rasa e geral quitação, para nada mais reclamarem uma contra a outra, com relação ao objeto destes autos”.

Menciona, ainda, que no dia da audiência de conciliação em que foi homologado o termo de audiência, estava precisando muito de dinheiro, pois até aquele momento não havia recebido o salário da última semana trabalhada, e, como condição para receber o seu salário, é que foi determinado que dissesse, em Juízo, que o horário era livre.

Acrescenta que a testemunha ouvida nestes autos é enfática ao afirmar que havia horário a ser respeitado e cumprido pelos funcionários, bem como, que a ré controlava a agenda dos profissionais, e, ainda, que tinha que ficar no salão mesmo que não houvesse clientes. Esses fatos, a seu ver, confirmam os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, conforme os arts. 2º e 3º, da CLT, ou seja, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Diante disso, postula o reconhecimento do vínculo de emprego existente entre reclamante e

reclamado, bem como o pagamento das verbas constantes da petição inicial.

Consta da petição inicial que a autora foi contratada verbalmente em 06 de Abril de 2013, para exercer a função de Maquiadora, com salário de R\$ 900,00 (novecentos reais) semanais. Posteriormente, o reclamado elaborou um contrato de prestação de serviço “de fachada”, pois, na prática, sempre estiveram presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, conforme dispõe a CLT em seus artigos 2º e 3º, ou seja, pessoalidade, trabalho não eventual, subordinação e onerosidade. Citou, neste sentido, o fornecimento de uniforme pela ré, de uso obrigatório no período das 10h00m às 19h00. A rescisão contratual ocorreu em 19 de julho de 2014.

Diante disso, postulou o reconhecimento do vínculo de emprego no período acima, com a consequente anotação da CTPS, e pagamento de verbas rescisórias (férias integrais e proporcionais, mais 1/3, 13º salários e FGTS).

Na defesa oral (fls. 17), a ré afirmou que “Contesto o salário de R\$ 900,00, semanais, porque a reclamante ganhava 50% dos serviços prestados, que eram agendados pelos clientes, junto a recepcionista do salão e diretamente com a reclamante, no caso de seus clientes com mais intimidade. Vínculo do emprego: a reclamante assinou contrato de arrendamento, na qual especifica que os serviços prestados seriam divididos meio a meio, na qual usaria os produtos do salão e a autora estaria livre do cumprimento de jornada, trabalhando de acordo com agendamento junto a secretaria, no dia anterior, chegando nos horários de acordo com o agendamento, muitas vezes só a tarde, tinha dias que não tinha clientes e não trabalhava, e caso tivesse algum problema de horário pessoal, a autora tinha liberdade para entrar em contato com o cliente e marcar novo horário. Não desenvolvia qualquer outra atividade se não a de maquiadora. Não lhe eram atribuídas outras tarefas, com lavar cabelo, manicure, pedicure, ou mesmo limpeza ligeira do salão ou cafezinho. O horário de almoço sempre ficou a critério da autora. Dentro do salão a autora ficava sem ter o que fazer por vontade própria, pois a mesma tinha liberdade para resolver seus problemas pessoais, realizar suas compras e até fazer passeios.”

Nas fls. 20, a ré retificou a informação dada em audiência, esclarecendo que o percentual dos serviços era de 70% para a autora e 30% para a ré.

Verifica-se que:

a) as partes firmaram contrato de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços (fls. 35/39), por meio do qual, a autora arrendou “as instalações apropriadas à prestação de serviços de sua atividade profissional e, sobre os valores cobrados de clientes atendidos pela ARRENDATÁRIA repassará para a ARRENDANTE, semanalmente, o percentual evidenciada no rosto do contrato, descontado os custos financeiros incidentes na operação (p/ex - cartão de crédito)” (cláusula 1ª), e o valor a ser pago pela arrendante era de 30% do valor da mão de obra, líquido, e a ré fornecia os produtos;

b) o rateio detalhado (fls. 11/12) revelam que do total dos serviços, a autora ficava com 70% do valor e o restante do valor era repassado para a ré;

c) a ré ingressou com ação de cobrança em face da autora, cobrando multa de 20% pela rescisão antecipada do contrato de arrendamento, cuja duração era de dois anos, e foi rescindido pela autora em 19/07/2014, no importe de R\$ 10.000,00 (fls. 41/44);

d) no Termo de Audiência de Conciliação perante o 8º Juizado Especial Cível do Foro Central da Comarca da Região Metropolitana de Curitiba (autos nº 00218322220148160182), as partes conciliaram, nos seguintes termos: “I. A Reclamante representada por seu sócio E. A. N., neste ato perdoa a multa de 20% (vinte por cento) estabelecida no contrato de arrendamento de prestação de serviços da reclamada. Efetuando o pagamento neste ato, em espécie, no valor de R\$ 945,45 (novecentos e quarenta e cinco reais e quarenta e cinco centavos) referente ao período trabalhado de 15 de julho de 2014 a 19 de julho de 2014. II. A reclamada declara que ‘o horário de trabalho nas instalações da empresa ficava a critério da própria reclamada.’ III. Cumprido o avençado, as partes se dão rasa e geral quitação, para nada mais reclamarem uma contra a outra, com relação ao objeto destes autos.” (fl. 46)

e) os recibos de pagamento (fls. 47/120) trazem os valores pagos, com a descrição dos serviços e os descontos efetuados.

De início, comungo do entendimento do Juízo de Primeiro grau, no sentido de que a autora deu quitação total ao extinto contrato mantido com a ré, conforme se extrai do item III do acordo homologado perante o Juízo da Vara Cível (autos nº 00218322220148160182): “Cumprido o avençado, as partes se dão rasa e geral quitação, para nada mais reclamarem uma contra a outra, com relação ao objeto destes autos.”

As alegações da autora de que a ré utilizou-se da referida ação porque tinha retido uma semana o seu salário (R\$ 945,45), e queria fazer a devolução deste dinheiro de uma forma que lhe fosse menos prejudicial, é inovatória, e, portanto, merece rejeição de plano. Além disso, estava acompanhada de Advogada.

Ainda que assim não fossem, as provas trazidas aos autos confirmam a ausência de vínculo de emprego.

A autora firmou com a ré contrato de Arrendamento, por meio do qual receberia 70% do valor dos seus serviços, sendo descontado 30% pela utilização do local, situação que foi cumprida pela empregadora, conforme documentos juntados aos autos (fls. 11), ou seja, recebia parte significativa do lucro do seu trabalho, situação que a diferencia dos demais empregados, que recebem salário.

Também ficou comprovado que a autora tinha um grau de autonomia na escolha da prestação de serviços, pois possuía liberdade de horários, fato por ela reconhecido na conciliação perante o

Juízo, nos autos da ação de cobrança nº 00218322220148160182, no item II: “A reclamada declara que ‘ o horário de trabalho nas instalações da empresa ficava a critério da própria reclamada.” (fl. 46) Essa declaração é válida, porque não comprovado qualquer vício de consentimento, e porque a autora estava acompanhada de Advogada.

Além disso, a demandante admitiu em seu depoimento que suas atividades não eram exercidas de forma dependente da ré, na medida em que os produtos que utilizava no seu serviço eram seus, e as demais despesas (café, por exemplo) eram rateados: “40- os produtos de maquiagem que a depoente utilizavam eram da depoente (...) 41- exceto a recepcionista e a moça da limpeza, todos trabalhavam nas mesmas condições da depoente, sendo que despesas com café eram rateadas por estes últimos”.

A única testemunha da autora, M. P. D. S., mencionou a exigência de horário, fato negado pela própria demandante. Além disso, afirmou que: “8- a agenda era anotada pela recepcionista ou pelo gerente no computador do salão; 9- o cliente ligava diretamente para o salão e marcava o horário; 10- a sra. Elci não fazia quase nada no salão não sabendo qual era a função dela; 11- ela dava ordens mas não diretamente aos profissionais, sendo que ela falava com a gerência ou com a recepcionista e estes as repassavam aos profissionais; 13- havia uniforme na ré e consistia em roupa preta ou jaleco preto; 14- a reclamada não fornecia uniforme; 15- trabalhavam com qualquer roupa na cor preta; 17- quando havia horário marcado para os clientes a sra. Elci não interferia na agenda, mas quando não havia clientes ela marcava horários para ela”.

A testemunha do réu, C. R. S., negou a existência de controle de horários ou o recebimento de ordens por parte do réu, nos momentos em que não atendiam clientes: “ 3- trabalha como cabeleireiro; 4- trabalhou com a reclamante no mesmo ambiente; 5- o salão fica aberto das 09h às 19h de terça a sábado, “o horário de trabalho quem faz somos nós”, referindo-se aos profissionais; 6- podem sair e chegar em horários distintos caso tenham questões particulares a serem resolvidas, sendo que podem fechar a agenda ou desmarcar com o cliente o horário antes marcado; 7- não há horário definido para intervalo, sendo que os próprios profissionais fazem os seus horários; 8- cada profissional faz seu próprio horário sendo que entre esses se acertam para que o salão não fique sem nenhum profissional durante seu horário de funcionamento; 9- quando não tem clientes e está no salão não recebe ordens para fazer qualquer outra atividade não relacionada à função de cabeleireiro; 10- relativamente à saída da autora disse que alguns clientes dela a acompanharam mas há alguns que continuam ainda a frequentar o salão; 11- houve clientes do salão que acompanharam a reclamante, clientes que ela fez lá; 13- os clientes entram em contato também com os profissionais e marcam horários, sendo que os profissionais vão e verificam a disponibilidade da agenda para a marcação”.

Saliente-se que a existência de agenda e anotação de horários pela recepcionista da ré não importa em controle de jornada, mas, apenas, instrumento necessário para a organização dos serviços.

Importante salientar que o trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, atua com liberdade de organização do seu trabalho, escolhendo o tempo e a forma da prestação de serviços, o que se verificou com relação à autora.

Por outro lado, não importa em subordinação o fato da autora utilizar uniforme, pois demonstram uma forma de organização no local de trabalho, e apresentação do profissional aos clientes.

Em hipóteses análogas, este é o entendimento adotado por esta Turma. Neste sentido, cito como precedente a decisão proferida nos autos TRT: 18263-2013-014-09-00-1 (RO), Acórdão 10838/2015, publicado em 24/04/2015, da lavra do Exmo. Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, termos peço vênia para transcrever:

“O reconhecimento de relação de emprego demanda a presença dos requisitos previstos no art. 3º da CLT (“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”), a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e caráter oneroso do trabalho prestado.

Não se discute no caso em apreço a pessoalidade, o caráter oneroso (a própria Reclamante afirmou em seu depoimento que auferia 70% dos valores cobrados dos clientes - item 9, fl. 310) e a não eventualidade dos serviços prestados pela Reclamante, pois não há dúvida quanto à presença de tais elementos. Cinge-se a controvérsia à análise da existência de subordinação jurídica suficiente ou não para amparar a pretensão inicial.

Não obstante os argumentos expostos pela Recorrente, e ainda que a Reclamada tenha atraído o ônus da prova ao admitir a prestação dos serviços, a prova dos autos inclina-se a demonstrar que não houve vínculo de emprego entre as partes, exatamente como concluído na r. sentença.

De fato, da prova documental (“Contrato de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços”, às fls. 93-95) é possível extrair que a Reclamante laborou como manicure, de forma autônoma, utilizando material próprio e agenda coletiva e também individual, auferindo 70% (setenta por cento) do valor do trabalho realizado em troca do espaço usufruído no salão.

Além disso, não há evidências quanto à existência de controle de jornada. O fato de existir o controle dos atendimentos por meio de agendas, não tem o condão de por si só comprovar que a Ré o tenha implantado com o intuito de impor uma jornada a ser cumprida pela Reclamante, mas sim se justifica em razão da necessidade de organização e padronização de atendimento no estabelecimento, o mesmo ocorrendo com a anotação de chegada e de saída do profissional do estabelecimento.

Demonstrado também que tal forma de pactuação era mais benéfica para a Reclamante, pois

por meio do referido contrato, sua remuneração era muito superior do que se fosse contratada para perceber o piso da categoria. Deste modo, quanto mais trabalhasse, maior seria sua remuneração ao final do mês.

Assim, configurada a presença de autonomia nos serviços prestados pela Reclamante, manicure, na Reclamada, mostra-se irrelevante juridicamente a circunstância de a mesma laborar em atividade-fim do salão, mesmo porque a hipótese versada nos autos não é de intermediação de mão-de-obra.

Com efeito, o conjunto probatório dos autos permite concluir que a Reclamante atuava como trabalhadora autônoma, nos exatos termos definidos pela doutrinadora Alice Monteiro de Barros (In: Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 221-222):

“No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos.”

Nesse mesmo sentido são as seguintes ementas:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. PARCERIA. MANICURE. Verifica-se no presente caso que a reclamante prestava seus serviços nas dependências dos reclamados e o fazia de forma autônoma, sem receber ordens de serviço dos reclamados, caracterizando verdadeiro contrato de parceria, pelo qual os reclamados ingressavam com o estabelecimento, fornecendo o ponto comercial, os equipamentos de infra-estrutura e meios necessários para o desempenho das atividades e a reclamante, com o seu conhecimento e o material para o seu exercício profissional. A reclamante recebia 80% dos valores pagos pelos clientes e os reclamados permaneciam com os outros 20%, arcando com os custos da atividade do salão de beleza. Ambos os reclamados arcavam com despesas e auferiam parte dos lucros, no sistema típico de parceiros, não sendo possível o reconhecimento de liame de emprego. Note-se mais, num salão de beleza há geralmente um considerável fluxo de pessoas, possibilitando à profissional cativar um grande número de clientes. Neste caso, o único encargo para a reclamante consistia em entrar com seus conhecimentos e aos reclamados, ao contrário, competia arcar com todas as despesas do estabelecimento (móveis, equipamentos, água, energia, telefone, IPTU, etc.). É fato sabido que profissionais como cabeleireiros, maquiadores e manicures desenvolvem ordinariamente suas funções com autonomia, organizando-se de modo a dirigirem eles próprios a prestação de seu trabalho e a execução das habilidades que possuem, com utilização, geralmente, dos seus próprios utensílios. Além disso, possuem clientes que muitas vezes os seguem para onde for independente do estabelecimento em que prestam suas atividades. Questões como a centralização na marcação dos horários e pagamentos dos serviços e outras situações que resultam da mútua colaboração desses trabalhadores, não têm a relevância que muitas vezes lhes são atribuídas

para o efeito de reconhecê-los como empregados. Destarte, na hipótese sob exame, demonstrada a autonomia com que a reclamante prestava seus serviços, não há se falar em vínculo empregatício.” (TRT-PR-01262-2006-020-09-00-0-ACO-26627-2007 - 2ª. TURMA, Relator: PAULO RICARDO POZZOLO, Publicado no DJPR em 21/09/2007)

“MANICURE. CABELEIREIRA. MASSAGISTA. SALÃO DE BELEZA OU DE ESTÉTICA-PARCEIRA DE 50% DO VALOR COBRADO-INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. A existência de vínculo empregatício deve ser examinada à luz da boa-fé objetiva e subjetiva, com perquirição da autêntica intenção das partes ao contratarem. O que antes era obrigação preponderantemente moral, hodiernamente é regra jurídica espalhada pelo Código Civil, a exemplo dos arts. 113, 187, 422, 1.741. Depreendendo-se da prova que as partes celebraram contrato autônomo de parceria, ainda que sob outras vestes (‘contrato de locação em sistema de condomínio’), deve ser observada a vontade original, afastando-se o pedido de vínculo empregatício, com a rejeição dos demais pedidos dele decorrente. Deve ser observado, ainda, que o MM. Juiz prolator da r. sentença é exatamente o que colheu a prova oral, devendo ser prestigiado o princípio da identidade física do juiz e o entendimento esposado, mormente nesse caso em que está em perfeita sintonia com a prova.” (TRT-PR-02141-2004-069-09-00-0-ACO-26835-2005 - 3ª. TURMA, Relator: PAULO RICARDO POZZOLO, Publicado no DJPR em 18/10/2005)

“ESTETICISTA - DEPILADORA - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - A esteticista-depiladora que presta seus serviços em salão de beleza, recebendo comissões de 60% dos valores cobrados dos clientes por ela atendidos não é empregada, mas sim parceira em verdadeira sociedade de capital e indústria, onde, inclusive, o sócio de indústria (a autora) recebia participação superior ao sócio de capital (o reclamado)”. (TRT 24a R. - Ac. 0001354/98 - RO 0000198/98 - Rel. Juiz AMAURY RODRIGUES PINTO JÚNIOR - DJMS 27/07/1998 - p. 00025).

“O fato de o trabalho desenvolvido estar contido nos objetivos da empresa poderá coadjuvar requisitos outros inarredáveis (subordinação e onerosidade) e levar à relação empregatícia. Todavia, solitariamente nada define. O vultoso percentual percebido pelo autor bem demonstra a autonomia do mister, correndo o risco do seu próprio empreendimento”. (TRT 2ª Reg. RO 02950145668 - Ac. 5a T., 0290339830, 2.7.96. Rel. Juiz FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA, in LTr 61-05/680)

“CABELEIREIRA - RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE - Não há falar em vínculo de emprego entre a cabeleireira e o salão de beleza se o trabalho era desenvolvido com material da profissional, se a remuneração correspondia à metade do valor cobrado ao cliente e se, além disso, nenhuma punição sofria ela por faltar ao serviço quando precisasse. Recurso conhecido e desprovido.” (TRT 10ª R. - ROPS 00971-2003-012-10-00-6 - 3ª T. - Relª Juíza MARLI LOPES DA COSTA DE GÓES NOGUEIRA - J. 15/12/2003)

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CABELEIREIRO. Contrato de locação de espaço e móveis em salão de beleza, em que o aluguel correspondia a um percentual da fêria do locatário. Além da inexistência de subordinação, reclamante arcava com o material utilizado no serviço. Comunhão ou conjunção de interesses para explorar a

atividade econômica. Prática comum em tal ramo de atividade. Relação de emprego não configurada. Recurso provido” (Processo: 02054-2005-802-04-00-9 (RO), Juiz: IONE SALIN GONÇALVES, TRT da 4ª Região, data de publicação: 10/10/2006)

“RELAÇÃO DE EMPREGO - MANICURE - SALÃO DE BELEZA - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO - Não há que se falar em relação de emprego, se ficou provado nos autos que a reclamante, ao prestar serviços como manicure no salão de propriedade da ré, percebia 50% da quantia cobrada do cliente, in casu, a existência de uma sociedade denominada parceria, em que as partes têm total autonomia do desempenho de suas atividades. Isto, porque, não seria financeiramente e economicamente viável que, do valor bruto recebido pela venda de um produto ou serviço, ficasse o suposto empregado com 50%, devendo o empregador arcar com o recolhimento dos impostos, manutenção das instalações físicas e demais encargos que a existência de uma empresa implica e, depois de subtraída toda esta quantia, auferir o seu lucro. O fato de haver acordo de que certas condições devem ser respeitadas por uma parte não significa a ingerência da outra sobre esta. É que, em todo negócio jurídico que se faz, surgem direitos e obrigações para os convenientes, não sendo isto a subordinação de que fala a lei.” (TRT 03ª R. - RO 01844-2007-040-03-00-5 - 3ª T. - Rel. Des. BOLIVAR VIEGAS PEIXOTO - DJe 31/05/2008)

Por oportuno, cumpre registrar, como bem lançado na r. sentença, “que as últimas manifestações promovidas pelo sindicato da classe, inclusive relatadas nos autos, comprovam que os profissionais que trabalham em salão de beleza como autônomos se recusam a trabalhar com carteira assinada e a receber o piso salarial da categoria, já que lhes é muito mais vantajoso trabalhar recebendo comissões nos percentuais praticados no mercado (70 a 90%)” (fl. 321).

Diante do exposto, por todas as provas colhidas nos autos, tem-se como legítimas as pactuações firmadas entre Reclamante e Reclamada, devidamente comprovadas através do contrato de arrendamento de fls. 93-95, e que, juntamente com os esclarecimentos da prova testemunhal, desautorizam o reconhecimento do vínculo de emprego.

In casu, a Reclamada se desincumbiu satisfatoriamente de seu encargo probatório, evidenciando a licitude da pactuação firmada com a Reclamante e a prestação de serviços por esta, de forma autônoma.

Nessa linha de raciocínio, conclui-se que a Reclamante não faz jus ao reconhecimento do vínculo empregatício pleiteado, com anotação de CTPS, tampouco ao pagamento das verbas dele decorrentes, cuja pretensão recursal tem fundamento no vínculo de emprego.

Evidenciada a forma autônoma da prestação de serviços, correta a r. sentença que não reconheceu o vínculo de emprego, ficando prejudicada a análise dos demais pedidos correlatos (horas extras - intervalo intrajornada e reflexos; intervalo do art. 384 da CLT; verbas rescisórias - multa dos artigos 477 e 467 da CLT; FGTS e multa de 40%; seguro-desemprego; vale-refeição; vale-

transporte; indenização por dano material - uniforme de trabalho).

Logo, merece ser mantida incólume a r. sentença, sem que isso implique afronta ao art. 3º da CLT e aos arts. 818 da CLT e 333, inc. II, do CPC.”

Diante de todo o exposto, irretocável a r. sentença que rejeitou o vínculo de emprego.

Mantenho.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE, e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos do fundamentado.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 13 de dezembro de 2016.

CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA
JUIZ CONVOCADO - RELATOR

**Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,
Relatora Desembargadora Cláudia Cristina Pereira, publicado no
DJE em 09/08/2016.**

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 1ª VARA DO TRABALHO DE GUARAPUAVA - PR, sendo Recorrente M. R. e Recorrido A. C. D. B..

I. RELATÓRIO

Da r. sentença de fls. 96-101, da lavra do MM. Juiz Roberto Wengrzynovski, que rejeitou os pedidos formulados na petição inicial, recorre o reclamante.

O reclamante M. R. , por meio do recurso ordinário de fls. 102-107 busca a reforma do julgado quanto ao tema: a) Vínculo de Emprego.

Custas dispensadas.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada A. C. D. B. às fls. 110-123.

Em conformidade com o Provimento nº 01/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho, os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos recursais, ADMITE-SE o recurso ordinário interposto pelo reclamante, bem como as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO

Busca o reclamante a reforma da sentença quanto ao pedido de reconhecimento de vínculo

empregatício. Alega que a existência do liame ficou caracterizada pelo depoimento das partes e pelas oitivas das testemunhas arroladas tanto pelo Reclamante como pelo Reclamado (fl. 104). Sustenta que o preposto confessou em seu depoimento a existência do seu trabalho como empregado (fl. 104). Colaciona jurisprudência acerca do tema (fl. 106).

Constou da sentença (fls. 97-100):

“1. Vínculo de emprego

Consta na petição inicial que “O autor foi contratado no dia 10/09/2013, mediante o pagamento de salário mensal em forma de comissões, sem registro do contrato de emprego em sua CTPS, por tempo indeterminado, de modo não eventual, com pessoalidade e onerosidade, para trabalhar mediante as ordens e supervisão do Reclamado e com sujeição a horário [...]” (fl. 03). Afirma-se, ainda, que o reclamante laborou como cabeleireiro. Postula, em decorrência, o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, com a anotação do contrato de trabalho em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Contrapondo-se, a reclamada alega que o reclamante nunca foi seu empregado, tendo laborado como cabeleireiro autônomo. Sustenta que seria materialmente impossível pagar a um empregado uma remuneração correspondente a 20% (vinte por cento) do valor bruto dos serviços prestados (como relatado na inicial) e, ainda assim, a atividade empresarial sobreviver. Explica que seria muito mais vantajoso manter no estabelecimento um empregado com valor fixo de salário e não mediante rateio de elevado percentual. Salienta, dessa forma, que o que existia entre as partes era uma parceria mediante cessão do espaço para prestação dos serviços profissionais do reclamante, deduzidos os custos com material, energia elétrica e outros.

Realizada audiência, foram ouvidas as partes e duas testemunhas.

De acordo com o reclamante, “[...]; eram os próprios profissionais que organizavam as suas agendas; André e a auxiliar também marcavam clientes para o depoente; os materiais de trabalho eram do depoente, com exceção de cosméticos [...]” (fl. 93)

A testemunha R. M D. C., ouvida a convite do reclamante, relatou o seguinte (fl. 94):

“trabalhou no salão do reclamado de 20/08/2014 a 14/11/2014, como manicure; na época, trabalhavam cerca de seis ou sete pessoas no salão; o reclamante já chegou a atender telefonemas de clientes da depoente e, depois de consultá-la sobre disponibilidade, marcou o horário na agenda dela; nunca marcou horário na agenda do reclamante, pois passava o telefone para ele; não sabe se André agendava clientes para o reclamante ou passava o telefone para ele, porque sua sala não ficava

no mesmo ambiente do telefone; pelo local que utilizava, pagava R\$ 250,00 mensais ao reclamado, ficando com o valor integral do serviço executado; em relação aos cabeleireiros, recebiam por “comissão”, mas não sabe em que condições; a depoente trabalhava de terça a sábado, das 09 às 19:30 horas, em média; o reclamante trabalhava no mesmo dias e horários, não recordando dele ter faltado; havia uma cozinha em que era possível fazer as refeições e descansar; o tempo de intervalo dependia da agenda, sendo que os dias de maior movimento eram sextas e sábados; a mesma realidade se aplicava ao reclamante; [...] não sabe dizer se o reclamante foi substituído em alguma ocasião; não sabe como eram feitos os pagamentos aos cabeleireiros; quando o reclamante não estava, a depoente marcava os clientes na sua agenda; não sabe de o reclamante ter sido repreendido por André por não ter atendido um cliente; não sabe como era o acerto dos valores dos serviços.”

Por fim, a testemunha G. A., de indicação da reclamada, declarou:

“trabalha na ré desde dezembro de 2014, como cabeleireira; quando entrou na reclamada, o reclamante já trabalhava lá; o reclamante permaneceu trabalhando por mais seis meses; via de regra, permanece com 50% do valor do serviço que realiza, repassando a André a outra metade; não sabe qual era a porcentagem que o reclamante repassava a André; se um cliente liga para o salão e a depoente não está, André agenda os clientes em horários pré determinados ou aguarda o retorno da depoente; [...] a depoente, em média, consegue com as porcentagens cerca de R\$ 1.000,00 mensais; não sabe quanto o reclamante recebia; o reclamante e André atendiam reciprocamente seus clientes; havia uma orientação para que o salão não ficasse sem ninguém para atender; André não estabelecia horários de entrada e saída para o reclamante; atende em média vinte pessoas por semana; não consegue estabelecer uma média de faturamento; os serviços eram pagos tanto a depoente quanto a André; recebia a sua parte diariamente; com a depoente nunca houve problemas de inadimplemento por parte de clientes”.

A situação delineada pela prova testemunhal, bem como pelo depoimento do próprio reclamante, revela que, mesmo laborando em estabelecimento de propriedade do reclamado, o reclamante arcava com o ônus de sua atividade profissional de cabeleireiro, seja porque um percentual sobre o valor do serviço prestado era vertido ao salão (provavelmente para fazer frente às despesas do proprietário com aluguel, energia elétrica, manutenção, etc), seja porque utilizava seu próprio material de trabalho e tinha autonomia para organizar sua agenda de atendimentos.

Logo, enquanto a reclamada fornecia o ponto comercial, as cadeiras e demais equipamentos de infraestrutura, o Reclamante fornecia seus conhecimentos profissionais, com a utilização de suas ferramentas pessoais (como ele próprio admitiu) e, especialmente, assumia o risco da atividade, quer dizer, como ele próprio estabelecia o número de clientes a atender, era o responsável pelo sucesso do próprio empreendimento. Cada um recebia sua cota parte sobre o montante produzido pelo cabeleireiro, sem que a reclamada interferisse na forma de trabalho do reclamante. É evidente que,

para o salão, quanto mais clientes o reclamante atendesse, mais ganharia; é o espírito do negócio, sem que, apenas por esse fato, implique reconhecimento de relação empregatícia.

Ainda que o reclamante trabalhasse no salão nos mesmos dias e horários cumpridos pela testemunha R. Moreira da Conceição, não é crível que assim o fizesse por imposição da reclamada, até porque a testemunha G. A. relatou que “André não estabelecia horários de entrada e saída para o reclamante”. Muito mais razoável concluir que a permanência do reclamante no local de trabalho, em horário pré-definido, atendia ao seu próprio interesse, de manter a clientela, estando à disposição para atendimento.

Nem mesmo a questionável tese da defesa, a respeito da repartição do faturamento, socorre à tese do reclamante, porque se constatou a possibilidade de o profissional dirigir sua própria atividade, o que o distingue do empregado. Com efeito, não se pode conceber que o salão ficasse com 80% (oitenta por cento) dos ganhos e repassasse o restante para o reclamante; divisão de riqueza dessa natureza faz presumir relação de emprego, presunção afastada, contudo, pelos demais elementos apurados. Em depoimento, o proprietário afirmou diversa e contrariamente. A testemunha Gilvania, por sua vez, disse que os valores eram repartidos igualmente.

Assim, não demonstrados os elementos fático-jurídico caracterizadores da relação empregatícia, rejeito o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes e, em consequência, os demais dele decorrentes.”

Analiso.

O reclamante alegou na petição inicial que foi contratado no dia 10/09/2013, mediante o pagamento de salário mensal em forma de comissões, sem registro do contrato de emprego em sua CTPS, por tempo indeterminado, de modo não eventual, com pessoalidade e onerosidade, para trabalhar mediante as ordens e supervisão do Reclamado e com sujeição a horários, conforme artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (fl. 3). Sustentou que durante todo o período laborou como cabeleireiro, cumprindo jornada diária de trabalho das 8h30 às 19h, com 30 minutos de intervalo para descanso e alimentação, de terça a sábado (fl. 3). Afirmou que sua remuneração era composta de comissões sobre os trabalhos realizados, no percentual de 20%, o que equivalia em média a R\$ 3.000,00 mensais, ou seja, aproximadamente 3,8 salários mínimos (fl. 3). Aduziu que recebia suas comissões “em espécie” quinzenalmente (fl. 3).

Em contestação, a reclamada alegou que o Reclamante nunca foi seu empregado, sempre tendo laborado como cabeleireiro autônomo, não tendo sido “admitido aos serviços da Reclamada”, mediante o recebimento de comissão de 20% do valor bruto dos trabalhos que efetuava, percentual este que certamente jamais seria pago a um “empregado” (fl. 32). Aduziu que existia uma parceria

entre as partes mediante a cessão de espaço para prestação dos serviços profissionais do reclamante, com a dedução dos custos com materiais, energia elétrica e outros; ao final Reclamante e Reclamada recebiam praticamente igual valor/percentual para cada serviço prestado, o que é muito comum nos dias atuais (fls. 32-33). Afirmou que o Reclamante podia estabelecer os dias que pretendia ou não trabalhar, tanto que, quando não comparecia ao local ou desmarcava clientes, não lhe era aplicada qualquer punição, estando claro e evidente que nunca foi subordinado ao controle do Reclamado (fl. 35).

Os documentos contendo anotações dos pagamentos foram acostados às fls. 50-63; 69-86.

A reclamada juntou alvará de licença para funcionamento e CNPJ na condição de empresário individual (fls. 64-65).

Em seu depoimento, o reclamante informou (fl. 93):

“no primeiro ano em que trabalhou no salão, a equipe era composta de oito a dez pessoas; posteriormente, permaneceram apenas o depoente, o proprietário André e uma auxiliar, “Srª. Gi”; trabalhava de terça a sábado, das 08:40 às 19 horas, ou 21/22 horas quintas, sextas e sábados; eram os próprios profissionais que organizavam as suas agendas; André e a auxiliar também marcavam clientes para o depoente; os materiais de trabalho eram do depoente, com exceção de cosméticos; era remunerado apenas sobre a mão de obra, em torno de 20% do serviço; se considerada toda a sua produção, deveria receber aproximadamente R\$ 3.000,00 por mês, mas auferia cerca de R\$ 800,00; as terças e quartas usufruía intervalo integral, mas nos demais dias, por vezes, nem almoçava; Reperguntas: quando não usufruía intervalo era porque a agenda estava cheia e deveria atender os clientes; nunca foi repreendido porque não deixou de atender qualquer cliente; nas ocasiões em que houve concomitância de clientes agendados o depoente trabalhava com mais pressa para atendê-los; não tinha escolha quanto aos horários porque André “enchia a agenda”; “raramente” marcava a agenda e, quando o fazia, fazia “corretamente”; (g. n.)

O proprietário da reclamada declarou (fl. 94):

“o reclamante trabalhou em várias ocasiões no salão do depoente; entre idas e vindas, duas ou três vezes, sendo a primeira em 1998, em períodos não superiores a um ano; na última ocasião, em 2014/2015, foram seis meses de trabalho; todos os profissionais utilizam espaços no salão do depoente, pagando-lhe percentual sobre o serviço para custeio de água, luz, etc; os pagamentos eram feitos em dinheiro ao próprio profissional ou utilizando a máquina de cartão de crédito do salão; nesta última hipótese, o profissional apresenta o canhoto para receber o valor do serviço; o pagamento do “aluguel” consiste no repasse pelo profissional ao depoente de 20% do serviço; é o próprio profissional quem determina o valor a ser cobrado pelo serviço; não marcava clientes para

o reclamante; o reclamante era livre para fazer o seu horário; o reclamante recebia em média de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.200,00 por mês. Nada mais.” (g. n.)

A testemunha convidada pelo reclamante R. M. D. C., informou (fl. 94):

“trabalhou no salão do reclamado de 20/08/2014 a 14/11/2014, como manicure; na época, trabalhavam cerca de seis ou sete pessoas no salão; o reclamante já chegou a atender telefonemas de clientes da depoente e, depois de consultá-la sobre disponibilidade, marcou o horário na agenda dela; nunca marcou horário na agenda do reclamante, pois passava o telefone para ele; não sabe se André agendava clientes para o reclamante ou passava o telefone para ele, porque sua sala não ficava no mesmo ambiente do telefone; pelo local que utilizava, pagava R\$ 250,00 mensais ao reclamado, ficando com o valor integral do serviço executado; em relação aos cabeleireiros, recebiam por “comissão”, mas não sabe em que condições; a depoente trabalhava de terça a sábado, das 09 às 19:30 horas, em média; o reclamante trabalhava no mesmo dias e horários, não recordando dele ter faltado; [...] quando o reclamante não estava, a depoente marcava os clientes na sua agenda; não sabe de o reclamante ter sido repreendido por André por não ter atendido um cliente; não sabe como era o acerto dos valores dos serviços. Nada mais”

A testemunha ouvida por indicação da reclamada, G. A., declarou (fls. 94-95):

“trabalha na ré desde dezembro de 2014, como cabeleireira; quando entrou na reclamada, o reclamante já trabalhava lá; o reclamante permaneceu trabalhando por mais seis meses; via de regra, permanece com 50% do valor do serviço que realiza, repassando a André a outra metade; não sabe qual era a porcentagem que o reclamante repassava a André; se um cliente liga para o salão e a depoente não está, André agenda os clientes em horários pré determinados ou aguarda o retorno da depoente; [...] o reclamante e André atendiam reciprocamente seus clientes; havia uma orientação para que o salão não ficasse sem ninguém para atender; André não estabelecia horários de entrada e saída para o reclamante; atende em média vinte pessoas por semana; não consegue estabelecer uma média de faturamento; os serviços eram pagos tanto a depoente quanto a André; recebia a sua parte diariamente; com a depoente nunca houve problemas de inadimplemento por parte de clientes. Nada mais.”

Pois bem.

Estabelecida a controvérsia sob o vértice da negativa do vínculo de emprego, todavia, admitida a prestação de serviços, ainda que sob título diverso, incumbia à reclamada o ônus da prova (arts. 818 da CLT c/c 333, II, do CPC) quantos aos fatos alegados em defesa.

Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite: “Se a reclamada, na defesa, admitir a prestação de serviços, mas alegar ter sido a relação jurídica diversa da empregatícia (por exemplo, relação de trabalho autônomo, eventual, cooperativado, de empreitada, de parceria etc), atrairá para si o ônus de provar a existência dessa relação de trabalho diversa da tutelada pelo Direito do Trabalho” (in Curso de direito processual do trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 295).

A configuração da relação de emprego depende do preenchimento dos requisitos esculpidos nos arts. 2º e 3º da CLT, ou seja, prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, de forma onerosa e subordinada. Por outro lado, empregador é conceituado no artigo 2º, desse mesmo diploma, como (a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços).

No caso em análise, como bem explicitado pelo juízo de primeiro grau, restou incontroverso nos autos que o reclamante exerceu a função de cabeleireiro em local fornecido pela reclamada, tendo existido entre as partes uma relação de parceria mediante cessão do espaço para a prestação dos serviços, com dedução dos custos de material de consumo, energia elétrica e outros.

O próprio reclamante admitiu que: organizava a sua agenda; era dono das ferramentas de trabalho; era remunerado apenas sobre a mão-de-obra realizada; não era repreendido caso não atendesse um cliente. As testemunhas corroboraram a independência do reclamante na prestação de serviços, o pagamento por comissões e a ausência de controle de horário.

Ante o exposto, reputo ausentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).

Nesse mesmo sentido, traz-se à colação os seguintes julgados:

“[...] PRETENSÃO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE CABELEIREIRO E SALÃO DE BELEZA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE PARCERIA. No caso, o Tribunal Regional registrou que, conquanto indiscutível a presença dos elementos onerosidade, habitualidade e pessoalidade, o ponto nodal para o reconhecimento do vínculo é o caráter juridicamente subordinativo da relação e, sob esse enfoque, a prova não militou em favor do autor. Concluiu caracterizada, na espécie, uma parceria, em que o proprietário do estabelecimento proporcionava o local e estrutura para o atendimento dos clientes e o autor participava com seus instrumentos de trabalho. Assim, o Regional, ao afastar a hipótese de vínculo de emprego, visto que ausente a subordinação, não afrontou os termos do art. 3º da CLT, mas ao contrário deu-lhe plena aplicação. Arestos inespecíficos. Incidência do óbice da Súmula nº 296, I, desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 51500-21.2010.5.17.0014, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 20/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação:

DEJT 22/05/2015)

[...] VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. NECESSIDADE DE REEXAME DE FATOS E PROVAS. IMPOSSIBILIDADE. 1. O Tribunal Regional deixa consignado que -O reclamante alegou que foi contratado pela reclamada em 01/09/12, para exercer a função de cabeleireiro-. Com base na análise das provas produzidas, concluiu que -(...) Não havia subordinação, pois o autor tinha total autonomia para receber seus clientes e adotar procedimentos que inclusive não eram utilizados pela ré e, mais relevante, com uso de material próprio-. Concluiu que o -contrato de prestação de serviços firmado entre os litigantes efetivamente corresponde à realidade fática entre eles vivenciada, de modo que o autor trabalhava como autônomo, inclusive com clientela própria. Em verdade, ele sublocava parte e instalações do estabelecimento da ré para atender seus clientes e, em contrapartida, dividia com esta o valor recebido pelo serviço prestado. Sabe-se que isto é o que corriqueiramente acontece neste ramo de atividades, pois é farta a jurisprudência negando o reconhecimento de vínculo de emprego em situações iguais ou assemelhadas a esta dos autos-. 2. A alegação fática do reclamante que os documentos acostados aos autos demonstrariam a existência de subordinação assume caráter fático, na medida em que implica a necessidade de nova análise das provas produzidas, procedimento inviável nesta instância recursal, a teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 764-11.2013.5.03.0005 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 15/10/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014)”

Nada a reparar.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 09 de agosto de 2016.

CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA
DESEMBARGADORA RELATORA

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,
Relatora Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, publicado no
DJE em 16/11/2016.

VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. RECONHECIMENTO PELA RÉ DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DA PARTE AUTORA. Incumbe à parte autora o ônus de comprovar os fatos constitutivos do direito alegado. Por sua vez, cabe à reclamada a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito vindicado. Ao admitir a prestação pessoal dos serviços, de forma autônoma através de parceria, em seu favor, a reclamada atraiu para si o ônus de comprovar a ausência dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, ônus do qual não se desincumbiu a contento. Recurso da reclamante provido.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 02ª VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU, sendo recorrente S. S. e recorrido L. C. P. .

I - RELATÓRIO

A autora interpõe recurso ordinário em face da sentença de fls. 84/87, proferida pela Exma. Juíza do Trabalho Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira, que rejeitou os pedidos, postulando a reforma quanto ao vínculo empregatício (fls. 88/94).

Custas dispensadas.

Contrarrazões apresentadas pelo réu às fls. 98/103.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho ante a desnecessidade de seu pronunciamento.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO do recurso ordinário

interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

1. Vínculo empregatício

Assim decidiu o Juízo de origem (fls. 84/86):

“Consta da inicial que a Autora foi admitida em 12.2.2001, sem registro em CTPS, e dispensada sem justa causa em 17.3.2014. Sustenta a Autora estarem presentes os requisitos do art. 3º, da CLT, afirmando que ao longo do pacto laboral exerceu a função de manicure, subordinando-se às ordens do Reclamado.

O Reclamado nega a existência de contrato de trabalho entre as partes, argumentando que a Autora trabalhou em seu salão de beleza como manicure, na modalidade de parceria, com total autonomia, estabelecendo os dias e horários para o atendimento dos clientes, inclusive fixando os valores a serem cobrados de cada procedimento. Aduz que a Reclamante ficava com 70% dos valores cobrados dos clientes, repassando ao Reclamado 30% dos valores arrecadados.

Ao admitir a prestação de serviços, o Reclamado atraiu para si o ônus de comprovar que a Reclamante era trabalhadora autônoma, por se tratar de fato impeditivo do reconhecimento do direito pleiteado (art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC). Invoca-se ainda o princípio da continuidade da relação empregatícia, presumindo-se, quando da ausência de prova em contrário, que toda a prestação de serviços humana relaciona-se a um contrato de trabalho.

Asseverou o Réu em seu depoimento que “que era a autora que fazia seu horário, que a autora era comissionada, que o depoente não estipulava um horário para a reclamante”.

Afirmou ainda o Reclamado (fl. 78):

“ [...] que a agenda ficava na recepção e quem estivesse ali marcava, mas que atualmente os horários são agendados pelos clientes diretamente no celular dos funcionários e isso acontecia também com a reclamante; 5) que o cliente pagava os serviços no caixa da recepção; 6) que toda manhã era feito o pagamento da comissão da parte “limpa”, descontado o percentual do depoente; 7) indagado quanto a reclamante recebia mensalmente, disse que se a reclamante trabalhasse recebia e que todo dia a autora recebia 70% livre, ficando o depoente com 30% dos valores recebidos; 8) que era o salão que pagava os produtos utilizados pela autora (acetona, esmalte, algodão, etc); 9) novamente indagado sobre o valor mensal das comissões, disse que era muito variável, no mês que não trabalhava não ganhava; 10) não sabe dizer quantos clientes a reclamante atendia por dia ou por semana”.

O depoimento testemunha Regina, ouvida a convite da Autora, apenas confirma que a Autora exercia atividade de manicure no salão do Reclamado, fato incontroverso nos autos, mas não se presta a confirmar a presença dos requisitos configuradores do contrato de trabalho.

Com efeito.

Declinou a Sra. Regina que (fl. 79):

“1) que frequentava o salão cerca de uma vez por mês, para fazer a manicure com a reclamante e isso acontecia há 5 ou 6 anos atrás; 2) fez o cabelo algumas vezes, mas não foi a reclamante e a última vez que esteve no salão, a autora não estava mais; Reperguntas pelo(a) Reclamante: 3) somente na última vezem que esteve no salão é que fez a mão com outra manicure que não a autora; 4) normalmente a depoente refazia a manicure na quinta ou sexta feira, entre as 16h30 e 17h”.

A testemunha E. I. A. declinou que a Autora trabalhou em seu salão em 2010, por três ou quatro meses, e que lá recebia recebia 70% dos valores cobrados dos clientes por ela atendidos.

Finalmente, a testemunha J. D. L. asseverou que:

“[...] 4) que o depoente não tem registro em CTPS e afirma que loca espaço do reclamado ; 5) que os pagamentos para os que trabalham no salão são feitos diariamente ; 6) que manicures pagam 30% para o salão e ficam com 70% ; (...) 8) que o salão abre às 08h e fecha às 19h ; 9) afirma que a reclamante não ficava das 08h às 19h , mas não é capaz de dizer os horários em que a reclamante estava no salão, porque dependia do agendamento; (...) 11) que o reclamado não interferia na forma de a reclamante fazer seu trabalho de manicure ; 12) que o agendamento dos clientes é feito pela secretária; 13) não sabe dizer o número exato de pessoas que trabalhavam no salão, mas afirma que sempre trabalharam em 13 ou 14 pessoas; 14) que acha que todos que trabalhavam no salão recebem comissão; 15) o pagamento diário das comissões era feito pelo caixa; 16) que manicure recebe comissão de 70% e cabeleireiro também comissão de 70%; 17) não sabe dizer quanto as manicures recebiam; 18) não sabe se há qualquer tipo de controle por escrito das comissões, “ eu sempre peguei o meu, coloquei no bolso e tchau”; 19) exibido ao depoente o documento de fl. 15, disse que não tem conhecimento, que não tem acesso a esse documento; 20) que era a pessoa do caixa que fazia o calculo das comissões diárias; 21) o cliente pagava o serviço diretamente no caixa” (fl. 79, sem grifos no original).

O fato de existir uma secretária para agendar o serviço apenas evidencia certo aspecto organizacional do salão, não sendo suficiente para configurar subordinação jurídica entre as partes. E o testemunho do Sr. J. confirma que a Reclamante não estava obrigada a permanecer no salão durante todo o dia, extraindo-se da prova oral produzida que a Reclamante tinha a liberdade de

tempo que caracteriza o trabalhador autônomo.

Assim, de todo o conjunto probatório, extraio que à Reclamante incumbia a prestação de seus serviços de manicure no estabelecimento do Réu, recebendo 70% dos valores pagos pelos clientes, permanecendo os outros 30% com o Reclamado, a título de remuneração pelo uso da estrutura do salão. Reputo comprovado, nesse passo, que a Reclamante era trabalhadora autônoma, não estando presente a subordinação que caracteriza o contrato de trabalho, não se verificando a presença de todos os requisitos do art. 3º da CLT.

Ausentes os requisitos insculpidos no art. 3o da CLT, rejeita-se a pretensão de reconhecimento do vínculo empregatício com o Reclamado e, em consequência, as demais pretensões dele decorrentes.”

Alega a recorrente que a prova oral produzida nos autos não foi adequadamente valorada, defendendo que restou comprovada a subordinação jurídica. Aduz que, ao contrário do que concluiu o magistrado de origem, a ré não se desincumbiu do ônus que lhe competia. Entende que o preposto confessou em seu depoimento a prestação de serviços e o cumprimento de horário, o que já demonstra que não era autônoma e que havia relação de emprego, com remuneração através de comissão. Afirma que competia à ré “agendar os clientes, marcar os horários de atendimento, o salão fornecia os produtos para a execução dos serviços da autora, os clientes eram da reclamada”, pelo que “não se pode admitir que a reclamante era trabalhadora autônoma como julgou o MM. Juízo de primeiro grau, na medida em que atendia exclusivamente os clientes do salão da reclamada e todo o risco do empreendimento lhe era atribuído”. Defende que o mesmo se infere dos depoimentos das testemunhas, que demonstraram que a reclamada detinha o controle dos clientes, o agendamento dos horários e o rateio do pagamento das comissões. Conclui que restou demonstrada a não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação jurídica, estando preenchidos todos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia. Pede a reforma da sentença.

Analiso.

A autora alegou na inicial que foi admitida em 12/02/2001 e dispensada sem justa causa em 17/03/2014, mas não teve o contrato de trabalho registrado em sua CTPS. Disse que exercia a função de manicure e cumpria jornada das 07h30 às 19h30/20h/21h de segunda-feira a sábado, sem intervalo intrajornada, recebendo remuneração no valor de R\$ 1.500,00. Pediu o reconhecimento do vínculo empregatício no período de 12/02/2001 a 17/03/2014 (fl. 03).

A ré disse em defesa que a autora “sempre trabalhou em forma de parceria, sem qualquer vínculo de horário e subordinação, tudo ao seu livre arbítrio e autonomia completa”. Explicou que a reclamante “atendia a seus clientes no salão da Reclamada, onde esta estabelecia os valores a

ser cobrado de cada cliente pelo trabalho realizado, onde a Reclamante ficava com 70% do valor e repassava à Reclamada somente 30% pela parceria entabulada entre as partes”. Defendeu que não havia salário de R\$ 1.500,00, mas “uma renda mensal baseada nas comissões recebidas diariamente em torno de R\$ 1.500,00”, sendo a apuração e o repasse dos valores realizados diariamente. Quanto ao período de vínculo alegado pela autora, a ré informou que entre janeiro de 2007 e 26/07/2011 a reclamante trabalhou em diversos outros salões de beleza, como comprovam as declarações de empresários juntadas aos autos, além de ter montado um salão de beleza em sua própria residência. Admitiu que a reclamante passou a trabalhar com regularidade para a ré a partir de 26/07/2011, mas reafirma que o labor compreendido entre 26/07/2011 e 17/03/2014 se deu de forma autônoma (fls. 55/59).

Instruiu a contestação com certificado de Microempreendedor Individual e com duas declarações de proprietários de salões de beleza em Medianeira, onde consta que a autora trabalhou de terça-feira a sábado, em horário comercial, entre 03/2007 e 06/2007 no Salão Maria Bonita e entre 04/2010 e 06/2010 no Salão Center Belle.

A teor dos artigos 2º e 3º da CLT, o vínculo de emprego exige que o trabalho seja prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A esses elementos expressamente previstos se acresce a alteridade. Na ausência de qualquer um deles, resta descaracterizada a relação empregatícia vindicada.

Com propriedade, Maurício Godinho Delgado leciona que:

“A relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Os elementos fático jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

(...)

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles porém captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos).

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos, esses elementos fático-jurídicos alojam-se “...na raiz do fenômeno a ser demonstrado”, antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada.” (“Curso de Direito do Trabalho”. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 281-282).

Ao negar a existência de vínculo empregatício, mas reconhecer a prestação de serviços de natureza autônoma através de uma espécie de parceria, a ré atraiu para si o ônus da prova quanto à alegação, do qual não se desincumbiu a contento.

No caso, a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade são incontroversas para o período a partir de 26/07/2011, porquanto a reclamada admitiu em sua defesa que a reclamante passou a trabalhar com regularidade para a ré a partir de 26/07/2011, sendo remunerada através de percentual sobre os serviços prestados. A controvérsia restringe-se, portanto, a verificar a existência de subordinação.

Quanto à diferenciação entre o trabalho de natureza autônoma e a relação de emprego, Maurício Godinho Delgado nos ensina (“Curso de Direito do Trabalho”. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 338/339):

“Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação.

(...)

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

A subordinação, em sua dimensão clássica, é aferida na atividade exercida, no modo de concretização do trabalho pactuado. Ela ocorre quando o poder de direção empresarial exerce-

se com respeito à atividade desempenhada pelo trabalhador, no modus faciendi da prestação de trabalho. A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo.

Claro que, com a adequação e a renovação do Direito do Trabalho em decorrência das mudanças sociais e econômicas, foram apreendidas pela doutrina e jurisprudência duas outras dimensões da subordinação, além da clássica (ou tradicional): a dimensão objetiva e a dimensão estrutural. A subordinação objetiva ocorre pela harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula; a subordinação estrutural desponta da inserção do obreiro na organização e modus operandi de seu tomador de serviços, incorporando sua cultura e diretrizes, independentemente das funções específicas que exerça.” (destaquei)

A prova oral consistiu na oitiva do preposto e de três testemunhas, sendo uma a convite da autora e duas a convite do reclamado (fls. 78/80). Foi dispensada a oitiva da autora. O preposto disse (fl. 78):

“1) a reclamante trabalhou em três períodos na reclamada, que a primeira vez começou em dois mil e pouco, em ano que não se recorda, e saiu finalmente em 2015, lembrando-se agora que foi em março de 2014; 2) indagado sobre os horários de trabalho da reclamante, respondeu que era a autora que fazia seu horário, que a autora era comissionada, que o depoente não estipulava um horário para a reclamante, que a reclamante tirava um dia e meio de folga por semana, folgando na segunda feira e na terça feira até o meio dia, que a reclamante podia começar às 08h30min/09h/09h30min/10h ou às 13h30min/14h/14h30min; 3) indagado sobre os horários de saída, disse que o salão ficava aberto das 08h/08h30 até as 19h, que algumas vezes a reclamante ficava até as 19h30, mas que normalmente saía às 18h/18h30, porque a autora tinha espaço da Herbalife em outro lugar e ia cuidar desse espaço; 4) indagado se a secretária agendava os horários da reclamante, disse que a agenda ficava na recepção e quem estivesse ali marcava, mas que atualmente os horários são agendados pelos clientes diretamente no celular dos funcionários e isso acontecia também com a reclamante; 5) que o cliente pagava os serviços no caixa da recepção; 6) que toda manhã era feito o pagamento da comissão da parte “limpa”, descontado o percentual do depoente; 7) indagado quanto a reclamante recebia mensalmente, disse que se a reclamante trabalhasse recebia e que todo dia a autora recebia 70% livre, ficando o depoente com 30% dos valores recebidos; 8) que era o salão que pagava os produtos utilizados pela autora (acetona, esmalte, algodão, etc); 9) novamente indagado sobre o valor mensal das comissões, disse que era muito variável, no mês que não trabalhava não ganhava; 10) não sabe dizer quantos clientes a reclamante atendia por dia ou por semana”

A testemunha da reclamante, R. K., informou (fl. 79):

“1) que frequentava o salão cerca de uma vez por mês, para fazer a manicure com a reclamante e isso acontecia há 5 ou 6 anos atrás; 2) fez o cabelo algumas vezes, mas não foi a reclamante e a última vez que esteve no salão, a autora não estava mais; Reperguntas pelo(a) Reclamante: 3) somente na última vez em que esteve no salão é que fez a mão com outra manicure que não a autora; 4) normalmente a depoente refazia a manicure na quinta ou sexta feira, entre as 16h30 e 17h”

A primeira testemunha ouvida a convite da ré, E. I. A., afirmou (fl. 79):

“1) a depoente nunca trabalhou no salão do reclamado; Reperguntas pelo(a) Reclamado(a): 2) que a reclamante trabalhou no salão da depoente em 2010 por 3 ou 4 meses, aproximadamente na metade do ano, sem registro em CTPS; 3) que a reclamante recebia 70% ou 75%, não tendo bem lembrança a depoente, sobre o percentual, não se recordando também quanto a reclamante recebia por semana, nem se o acerto era feito diária ou semanalmente; 4) que a reclamante trabalhava de terça feira a sábado e que o horário do salão da depoente é das 09h às 12h e das 13h30min às 18h; Reperguntas pelo(a) Reclamante: 5) que sabe que a reclamante voltou a trabalhar no salão do reclamado, mas não sabe se isso foi imediatamente após a saída do salão da depoente; 6) que não sabe até quando a reclamante trabalhou no salão do reclamado”

A segunda testemunha da reclamada, J. D. L., declarou (fls. 79/80):

“1) que trabalha no salão do reclamado desde janeiro de 2000; Reperguntas pelo(a) Reclamado(a): 2) que a reclamante trabalhou por três vezes no salão do reclamado; 3) quando o depoente iniciou, a reclamante não trabalhava lá e chegou bem depois, não sabe dizer quando a reclamante saiu, mas sabe que faz um tempinho já; 4) que o depoente não tem registro em CTPS e afirma que loca espaço do reclamado ; 5) que os pagamentos para os que trabalham no salão são feitos diariamente; 6) que manicures pagam 30% para o salão e ficam com 70%; 7) indagado que dias a autora trabalhava, disse que lá no salão podia tirar uma folga, mas o depoente não sabe o dia da folga da autora; 8) que o salão abre às 08h e fecha às 19h; 9) afirma que a reclamante não ficava das 08h às 19h, mas não é capaz de dizer os horários em que a reclamante estava no salão, porque dependia do agendamento; 10) indagado se aqueles que trabalham no salão tiram repouso para intervalo e alimentação, disse que sim, “ que almoçam, tomam café”; 11) que o reclamado não interferia na forma de a reclamante fazer seu trabalho de manicure; 12) que o agendamento dos clientes é feito pela secretária; 13) não sabe dizer o número exato de pessoas que trabalhavam no salão, mas afirma que sempre trabalharam em 13 ou 14 pessoas; 14) que acha que todos que trabalhavam no salão recebem comissão; 15) o pagamento diário das comissões era feito pelo caixa; 16) que manicure recebe comissão de 70% e cabeleireiro também comissão de 70%; 17) não sabe dizer quanto as manicures recebiam; 18) não sabe se há qualquer tipo de controle por escrito das comissões, “ eu sempre peguei o meu, coloquei no bolso e tchau”; 19) exibido ao depoente o documento de fl. 15, disse que não tem conhecimento, que não tem acesso a esse documento; 20) que era a pessoa do

caixa que fazia o calculo das comissões diárias; 21) o cliente pagava o serviço diretamente no caixa”

Apesar de a reclamada defender a inexistência de subordinação na relação mantida com a reclamante, extrai-se da prova oral a presença da subordinação. A testemunha da reclamante apenas comprovou que a autora prestava serviços de manicure para a ré, há aproximadamente 5 ou 6 anos. A primeira testemunha da reclamada, por sua vez, limitou o período do alegado vínculo de emprego entre autora e ré, pois informou que em 2010 a reclamante trabalhou em seu salão por 3 ou 4 meses, de terça-feira a sábado, das 09h às 12h e das 13h30 às 18h.

A subordinação exsurge, todavia, do depoimento do preposto e da segunda testemunha da ré, J. de Lima.

Com efeito, a testemunha J. disse que trabalha na ré em decorrência da locação de espaço e que os pagamentos são realizados diariamente através de percentual sobre os serviços prestados, indicando a prestação de trabalho autônomo. No entanto, indagado sobre os dias e horários que a autora trabalhava no salão, respondeu que “lá no salão podia tirar uma folga” e que embora o salão funcionasse das 08h às 19h, “a reclamante não ficava das 08h às 19h, mas não é capaz de dizer os horários em que a reclamante estava no salão, porque dependia do agendamento”, o que indica a ingerência da ré e a ausência de autonomia da autora sobre os dias e horários de trabalho, porquanto a reclamante tinha que cumprir horários de acordo com a agenda de serviços, além de só poder usufruir uma folga semanal, por determinação da ré.

A testemunha J. informou, ainda, que “o agendamento dos clientes é feito pela secretária”, o que, aliado ao fato de que a reclamante tinha que cumprir os horários de acordo com a agenda de serviços, corrobora a conclusão de que a ré determinava os horários de trabalho a serem cumpridos pela autora, comprovando a existência de subordinação.

Não bastasse, extrai-se do depoimento testemunhal que os pagamentos eram recebidos e controlados pela ré e não pela autora: “15) o pagamento diário das comissões era feito pelo caixa; (...) 20) que era a pessoa do caixa que fazia o calculo das comissões diárias; 21) o cliente pagava o serviço diretamente no caixa”.

Não se olvide, ademais, que a atividade desempenhada pela autora (manicure) se insere nos fins e objetivos da ré (salão de beleza), o que, conforme a definição de Maurício Godinho Delgado acima transcrita, demonstra a existência de subordinação objetiva. Igualmente presente a subordinação estrutural, porquanto ao cumprir os horários determinados através dos agendamentos realizados pela ré, a reclamante se insere na dinâmica e organização impostas pela ré. Assim, demonstrada

a subordinação jurídica entre a reclamante e a reclamada, entendo que estão presentes todos os requisitos que configuram a existência de vínculo empregatício.

Quanto ao período do vínculo, a autora disse na inicial que prestou serviços para a ré entre 12/02/2001 e 17/03/2014. A reclamada, por sua vez, sustentou que a autora lhe prestou serviços de forma autônoma de 26/07/2011 a 17/03/2014. Controvertida, portanto, a data de início da prestação de serviço. As comandas de serviços prestados e os relatórios dos valores recebidos juntados pela autora às fls. 13/28 não consignam o ano a que se referem.

A reclamada, todavia, comprovou através dos documentos de fls. 73 e 74 que no período de março a junho de 2007 e de abril a junho de 2010, a reclamante prestava serviços de manicure de terça a sábado em horário comercial em outros estabelecimentos, o que limita a tese obreira quanto à data de início do labor em favor da ré. Nesse mesmo sentido o depoimento da primeira testemunha da ré, Eoli Introvini Alves, que é a subscritora do documento de fl. 74: “que a reclamante trabalhou no salão da depoente em 2010 por 3 ou 4 meses, aproximadamente na metade do ano, sem registro em CTPS; (...) que a reclamante trabalhava de terça feira a sábado e que o horário do salão da depoente é das 09h às 12h e das 13h30min às 18h”. A testemunha não soube informar, todavia, se a reclamante começou a trabalhar na ré imediatamente após ter saído do seu salão.

A testemunha da reclamante, por sua vez, informou que fazia a manicure com a autora há 5 ou 6 anos. Considerando que a audiência foi realizada em julho de 2016, o depoimento da testemunha remonta a julho de 2010/2011. A segunda testemunha da ré não soube informar quando a autora começou a trabalhar na ré, apenas informando que “quando o depoente iniciou [em janeiro de 2000, resposta 1], a reclamante não trabalhava lá e chegou bem depois, não sabe dizer quando a reclamante saiu, mas sabe que faz um tempinho já”.

Com efeito, considerando as provas dos autos e que o ônus probatório quanto à data do início do labor competia à ré, concluo que o início do vínculo empregatício entre as partes se deu em 01/07/2010 (e não 26/07/2011 como defende a reclamada), logo após a reclamante sair do salão da testemunha Eoli. Reconhecida a relação de emprego, os autos devem retornar ao juízo de origem para exame das demais pretensões daí decorrentes, sob pena de supressão de instância.

Diante do exposto, dou provimento para declarar o vínculo empregatício com a ré no período de 01/07/2010 até 17/03/2014, determinando o retorno dos autos ao juízo de origem para análise das demais pretensões daí decorrentes.

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR-LHE PROVIMENTO para, nos termos da fundamentação, declarar o vínculo empregatício com a ré no período de 01/07/2010 até 17/03/2014, determinando o retorno dos autos ao juízo de origem para análise das demais pretensões daí decorrentes.

Custas invertidas, a serem oportunamente fixadas pelo juízo de origem.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de novembro de 2016.

THEREZA CRISTINA GOSDAL

RELATORA

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Luiz Eduardo Gunther, publicado no DJE em 22/02/2017.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 01ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA - PR, sendo Recorrente S. M. Q. e Recorrido S A B. B. C. ME.

I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 566-572, que rejeitou os pedidos, recorre a autora, por meio do recurso ordinário de fls. 580-591, postulando sua reforma quanto aos seguintes itens: a) cerceamento de defesa - nulidade processual; e b) vínculo empregatício.

Custas dispensadas.

Contrarrazões apresentadas pelo réu às fls. 596-606.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

a. vínculo empregatício

Sustenta a autora que era da reclamada o ônus de demonstrar que a relação entre as partes não era empregatícia. Argumenta que a prova oral ficou dividida, mas que suas testemunhas comprovaram a existência do vínculo, o qual pretende ver reconhecido.

Com relação ao liame de emprego pretendido, assim decidiu o MM. Juízo a quo:

A reclamante alegou, em síntese, que “foi admitida pela reclamada em 26/10/2013, na função de auxiliar de cabeleireiro, sem as devidas anotações de lei na CTPS, sendo demitida sem justa causa.... em 20/05/2015”(fl. 3 dos autos).

A reclamada sustentou, em síntese, que “... a Reclamante JAMAIS FOI EMPREGADA DA RECLAMADA. O contrato-realidade que existiu entre as partes foi o seguinte: a Reclamante ... procurou a Reclamada oferecendo seus serviços. A reclamada explicou À Reclamante a forma de funcionamento do salão.... A Reclamante aceitou as condições e resolveu que iria prestar serviços dentro do estabelecimento Reclamado, nas seguintes condições: Receberia pelos serviços prestados comissões ... sendo: de 75% a 80% para os trabalhos de depilação porque a Reclamante utilizava nestes trabalhos o seu material 30% nas escovas definitivas e 10% para aplicação de tintura.... “(fl. 168 dos autos).

Em seu depoimento, a reclamante disse que “.....trabalhou para a Reclamada de outubro de 2013 a maio de 2015, sendo que realizava diversos serviços próprios de um salão de beleza que a depoente receberia comissão pelos serviços que realizasse, sendo que em média a comissão era de 50% do valor cobrado do cliente; que toda a utilização do salão estava, no ver da depoente incluída no acerto da comissão; que o cliente sempre pagava a S. e esta é quem repassava a comissão para a depoente, sempre no início do mês, o que rendia à depoente cerca de R\$1.200,00 mensal; que foi demitida por S. , sendo que esta era a dona do salão que os equipamentos de depilação eram da depoente, sendo que em relação à depilação a depoente ficava com 70% do valor e o salão com 30%; que S. é quem fazia a agenda de atendimento da depoente, comunicando a esta que quando a depoente tinha que faltar em virtude de alguma necessidade, especialmente de natureza médica, a própria depoente anotava isto na agenda manuscrita; que mesmo quando não tivessem clientes para atender, tinha que permanecer no salão... mesmo em relação à depilação o preço era definido por S.”(fl. 546 dos autos).

Em seu depoimento, a preposta da reclamada disse que “.... depoente e Reclamante conversaram sobre o início do trabalho da Reclamante no salão, sendo que combinaram que a Reclamante ocuparia uma sala do salão de beleza, traria todos os seus equipamentos e pagaria à depoente 20% em relação a alguns serviços e 25% e relação a outros; que a Reclamante trouxe equipamentos para utilizar no salão, sendo que os equipamentos de depilação eram todos da Reclamante; que em relação a serviço de escovas, a Reclamante utilizou equipamentos do salão, no período em que realizou aprendizado a respeito; que nos serviços de depilação, a Reclamante ficava com 75% ou 80% do valor cobrado do cliente e a depoente ficava com o restante 25% ou 20%, respectivamente; que geralmente o cliente pagava com cartão, sendo creditado em uma conta do salão, sendo o acerto de contas feito em 30 dias, ou antes se houvesse necessidade da Reclamante ... que nos serviços de alisamento de cabelo

a Reclamante ficava com 30% do valor e nos serviços de escovas a Reclamante ficava com 50%, livre de despesas de produtos, e o restante ficava com o salão; que não pagava nenhum valor fixo à Reclamante que a Reclamante tinha liberdade para entrar e sair do salão a hora que ela quisesse, sendo a agenda feita pela própria Reclamante que as agendas são do salão, ficando no salão e sendo fornecidas por este que as agendas ficavam no salão, livres para utilização por qualquer pessoa que trabalhasse no salão; que todas as pessoas que trabalhavam no salão, inclusive depoente e Reclamante, tinham um entendimento em razão do qual todos ajudavam na organização do salão; que a Reclamante também lava aos cabelos nos quais iria realizar serviços de escova ou alisamento que em face do combinado com as pessoas, ninguém tinha registro em CTPS...”(fls. 546/547 dos autos).

A primeira testemunha inquirida declarou, dentre outras declarações, que “.... trabalhou no salão por três meses em 2014, tendo combinado com S. , que receberia cerca de 50% dos serviços que a depoente realizasse; que entrou no salão para “fazer pé e mão”, mas depois passou a realizar escova progressiva e auxiliava na realização de mechas acredita que recebia de 15% a 20% nos serviços de escova progressiva e de mechas; que quando a depoente começou no salão a Reclamante já estava no local, tendo sido apresentada para a depoente como pessoa que fazia depilação e sobrancelha definitiva, mas a Reclamante também ajudava nas escovas, bem como a lavar o cabelo; que não sabe qual era o percentual recebido pela Reclamante; que todos recebiam apenas comissão que os equipamentos com os quais a depoente trabalhava eram da S. ; que S. é a dona do Salão; que S. é quem marcava os horários na agenda, sendo que a Reclamante e depoente só o faziam na ausência de S. ; que os pagamentos eram feitos geralmente em dinheiro ou cartão e efetuados diretamente para a S. ; que o acerto era feito a cada 30 dias, mas às vezes retiravam “um vale”; que mesmo nos dias em que não tinham clientes “cumpriam o horário” no salão; que a depoente não podia desmarcar com os clientesentende que não poderia se recusar de atender após às 18h.... “(fl. 547 dos autos).

A segunda testemunha inquirida declarou, dentre outras declarações, que “.... foi cliente do salão de final de 2014 a início de 2015, sendo que era atendida pela Reclamante em serviços de depilação, sobrancelha e também penteado; que pagava para a S. que nada sabe sobre o entendimento entre Reclamante e S. , nem de quem eram os equipamentos que marcava os horários por telefone, sendo atendida por uma ajudante ou por S. , se recordando de ter marcado com S. ; que também foi atendida algumas vezes por S. , tendo “feito pé e mão...”(fl. 548 dos autos).

A terceira testemunha inquirida declarou, dentre outras declarações, que “..... trabalha no salão há um ano e meio, tendo feito o acerto para começar a trabalhar com S. ; que combinou que lhe seria pago 60% dos serviços de manicure que fossem realizados pela depoente; que quando é preciso a depoente ajuda a lavar ou secar cabelo, neste caso também recebendo 50% do serviço; que todos os equipamentos utilizados pela depoente são do salão; que a Reclamante fazia principalmente

depilação, mas quando era preciso também lavava e secava cabelo; que a Reclamante também realizava serviços de sobrancelha; que não sabe qual era o acerto entre Reclamante e o salão; que no caso da depoente era principalmente a mesma que marcava os horários de sua agenda, mas S. também marcava quando era preciso, sendo que o mesmo acontecia com a Reclamante; que não tinham que cumprir nenhum determinado horário no salão, tendo “plena liberdade” para chegar e para sair do salão que quando não tinham clientes, saíam a hora que quisesse; que a Reclamante costumava sair antes, quando não tinha clientes que os equipamentos de depilação eram da Reclamante e os demais equipamentos eram do salão; que estima que uns dois dias por semana a Reclamante não comparecia no salão por não ter clientes para atender que nunca trabalhou com carteira assinada no salão por entender que é “uma prestadora de serviço” que no ver da depoente S. não dava ordens para a depoente e Reclamante que não sabe especificar quais seriam os equipamentos de depilação utilizados pela Reclamante, podendo citar entretanto, um carrinho e uma maca que eram da Reclamante; que nunca aconteceu com a depoente, mas acredita que se tivesse que desmarcar algum cliente entraria em contato com o salão e falaria com a S. ; que uma ocasião desmarcaram um cliente da Reclamante, porque a Reclamante não havia comparecido no salão ...”(fls. 548/549 dos autos).

A quarta testemunha inquirida declarou, dentre outras declarações, que “..... trabalha no salão desde março/16, tendo trabalhado anteriormente durante quase todo o ano de 2014; que se entendeu com S. para trabalhar no salão, como manicure, recebendo comissão de 60% dos serviços realizados; que o pagamento do cliente era efetuado para a S. ; que o acerto com a depoente era feito mensalmente; que recebia apenas a comissão; que a Reclamante também trabalhou no salão e do mesmo modo acredita que ficava com 50% do serviço que realizasse; que indagada se foi contratada como empregada, a depoente respondeu que não, “a gente faz a nossa hora e agenda os horários”; que depoente, assim como Reclamante não tinham que cumprir horário no salão; que a própria depoente, assim como a Reclamante agendavam seus clientes; que os serviços de manicure da depoente não eram marcados por S. , assim como os serviços de depilação realizados pela Reclamante não eram marcados por S. ; que a depoente comparecia todos os dias no salão; que a Reclamante às vezes não comparecia ao salão, não sabendo esclarecer; que os equipamentos de depilação eram da Reclamante; que a Reclamante também ajudava nos serviços de cabelo que a depoente costumava comparecer no salão nos sábados e a Reclamante “às vezes sim e às vezes não”; que eram utilizadas no salão agendas impressas em formato tradicional; que muitas vezes outras manicures marcavam o horário na agenda que os acertos de contas eram feitos entre S. e cada uma das pessoas, de forma separada; que não havia acompanhamento do acerto de outras pessoas; que nunca chegou a presenciar acerto de contas entre Reclamante e S. que todas ajudavam na organização do salão....”(fl. 549 dos autos).

A reclamada não admitiu relação de emprego, decorrendo do conjunto da defesa que sustentou trabalho autônomo da reclamante.

No que tange ao valor auferido pela reclamante, a prova oral não deixa qualquer dúvida de que a reclamante auferia comissão sobre os serviços realizados. Aliás, a respeito, a reclamante disse que “... neste entendimento, acertaram que a depoente receberia comissão pelos serviços que realizasse...” e a preposta da reclamada disse que “... combinaram que a Reclamante e pagaria à depoente 20% em relação a alguns serviços e 25% em relação a outros... nos serviços de depilação, a Reclamante ficava com 75% ou 80% do valor cobrado do cliente...”. A primeira, terceira e quarta testemunhas também atestaram que a reclamante auferia comissões. Quanto ao percentual que cabia a cada parte, do que era recebido do cliente, a reclamante disse que “... em média a comissão era de 50% do valor cobrado do cliente... em relação a depilação a depoente ficava com 70% do valor e o salão com 30%...” e a preposta da reclamada disse que “... nos serviços de depilação, a Reclamante ficava com 75% ou 80% do valor cobrado do cliente e a depoente ficava com o restante 25% ou 20%, respectivamente ... nos serviços de alisamento de cabelo a Reclamante ficava com 30% do valor e nos serviços de escovas a Reclamante ficava com 50%”. Deste modo, é certo, a partir dos próprios depoimentos das partes, que a reclamante ficava com 70%(na declaração da reclamante) ou 75% ou 80%(na declaração da preposta da reclamada), ou seja, ficava com percentual correspondente a, aproximadamente, 2/3 do que era cobrado do cliente, no que tange a serviço de depilação, decorrendo do conjunto da prova oral que, embora a reclamante realizasse outros serviços, sua principal atividade era, sem dúvida, relativa a depilação. Não houve qualquer referência a pagamento de valor fixo. Todavia, a percepção de comissão tanto pode corresponder a um contrato de emprego, quanto a trabalho autônomo, em sociedade ou parceria, embora o percentual de comissão possa indicar mais uma que outra modalidade de contrato. No caso, o elevado percentual de comissão que cabia à reclamante já sugere modalidade de contrato que não de emprego. Entretanto, conveniente adentrar-se na análise da presença ou não de demais elementos que possam caracterizar “ou não” a relação de emprego, de modo a se fazer análise mais amplo a respeito.

A subordinação ou não - e correspondente autonomia ou não - na execução do trabalho também é elemento importante a ser analisado no presente caso. A respeito, a primeira testemunha declarou que “..... S. é quem marcava os horários na agenda, sendo que a Reclamante e depoente só o faziam na ausência de S. ; que os pagamentos eram feitos geralmente em dinheiro ou cartão e efetuados diretamente para a S. mesmo nos dias em que não tinham clientes “cumpriam o horário” no salão; que a depoente não podia desmarcar com os clientesentende que não poderia se recusar de atender após às 18h...” e a segunda declarou que “... pagava para a S. marcava os horários por telefone, sendo atendida por uma ajudante ou por S. , se recordando de ter marcado com S.”, decorrendo da declaração da primeira testemunha que a agenda seria marcada por S. e que tinham que cumprir horário de trabalho. Entretanto, a terceira testemunha declarou que “... no caso da depoente era principalmente a mesma que marcava os horários de sua agenda, mas S. também marcava quando era preciso, sendo que o mesmo acontecia com a Reclamante; que não tinham que cumprir nenhum determinado horário no salão, tendo “plena liberdade” para chegar e para sair do salão que quando não tinham clientes, saíam a hora que quisesse; que a

Reclamante costumava sair antes, quando não tinha clientes estima que uns dois dias por semana a Reclamante não comparecia no salão por não ter clientes para atender no ver da depoente S. não dava ordens para a depoente e Reclamante nunca aconteceu com a depoente, mas acredita que se tivesse que desmarcar algum cliente entraria em contato com o salão e falaria com a S. ; que uma ocasião desmarcaram um cliente da Reclamante, porque a Reclamante não havia comparecido no salão ...”, decorrendo das declarações desta testemunha que a reclamante tinha autonomia para marcar clientes na agenda, bem como para chegar e sair do salão, além de afirmar que, em seu ver, a reclamante não recebia ordens de S. . A quarta testemunha inquirida declarou que é...depoente, assim como Reclamante não tinham que cumprir horário no salão; que a própria depoente, assim como a Reclamante agendavam seus clientes; que os serviços de manicure da depoente não eram marcados por S. , assim como os serviços de depilação realizados pela Reclamante não eram marcados por S. a Reclamante às vezes não comparecia ao salão, não sabendo esclarecer; que os equipamentos de depilação eram da Reclamanteé, também decorrendo destas declarações que a reclamante tinha autonomia para marcar sua agenda e para comparecer ao salão, bem como que não tinha obrigação de cumprir horário no salão. Deste modo, as declarações da terceira e da quarta testemunhas levam à conclusão de que a reclamante atuava com autonomia, sem subordinação, ou seja, atuava de modo não correspondente a vínculo empregatício, por faltar o requisito da subordinação, e de modo que, em contrapartida, corresponde a trabalho autônomo. Pode-se acrescentar que ainda foi declarado pela segunda testemunha que

A primeira testemunha declarou que “...os equipamentos com os quais a depoente trabalhava eram da S. ; que S. é a dona do Salão; que S. era quem marcava os horários na agenda, sendo que a Reclamante e depoente só o faziam na ausência de S. ; que os pagamentos era feitos geralmente em dinheiro ou cartão e efetuados diretamente para a S. ... mesmo nos dias que não tinham clientes ‘cumpriam o horário’ no salão; que a depoente não podia desmarcar com os clientes ...”. A segunda testemunha declarou que “... foi cliente do salão de final de 2014 a início de 2015, sendo que era atendida pela Reclamante pagava para a S. nada sabe sobre o entendimento entre Reclamante e S. , nem de quem eram os equipamentos.... marcava os horários por telefone, sendo atendida por uma ajudante ou por S.”. A terceira testemunha afirmou que “... todos os equipamentos utilizados pela depoente são do salão que no caso da depoente era principalmente a mesma que marcava os horários de sua agenda, mas S. também marcava quando era preciso, sendo que o mesmo acontecia com a Reclamante; que não tinham que cumprir nenhum determinado horário no salão, tendo “plena liberdade” para chegar e para sair do salão que quando não tinham clientes, saíam a hora que quisesse que a Reclamante costumava sair antes, quando não tinha clientes estima que uns dois dias por semana a Reclamante não comparecia no salão por não ter clientes para atender que no ver da depoente S. não dava ordens para a depoente e Reclamante”. A quarta testemunha disse que “.... indagada se foi contratada como empregada, a depoente respondeu que não, “a gente faz a nossa hora e agenda os horários”; que depoente, assim como Reclamante não tinham que cumprir horário no salão; que a própria depoente, assim como a Reclamante agendavam

seus clientes; que os serviços de manicure da depoente não eram marcados por S. , assim como os serviços de depilação realizados pela Reclamante não eram marcados por S. que a Reclamante às vezes não comparecia ao salão, não sabendo esclarecer; que os equipamentos de depilação eram da Reclamante; que a Reclamante também ajudava nos serviços de cabelo ... que os acertos de contas eram feitos entre S. e cada uma das pessoas, de forma separada; que não havia acompanhamento do acerto de outras pessoas; que nunca chegou a presenciar acerto de contas entre Reclamante e S. ...”.

O modo de remuneração(em que a reclamante, segundo decorre do conjunto da prova oral, recebia elevado percentual do valor de cada serviço), a utilização de equipamentos da própria reclamante, em relação a serviços de depilação, somado ao que, considerando o que em geral ocorre em atividades como a dos autos, em que geralmente presente trabalho autônomo, seria de se exigir prova de elementos suficientes para demonstrar subordinação jurídica, mas os citados depoimentos não são hábeis a demonstrar subordinação jurídica. Não bastasse, as duas últimas testemunhas prestaram declarações que demonstram a natureza autônoma do labor da reclamante, especialmente quando a terceira testemunha declarou que “...a Reclamante costumava sair antes, quando não tinha clientes que no ver da depoente S. não dava ordens para a depoente e Reclamante...” e a quarta testemunha disse que “... o acerto com a depoente era feito mensalmente; que recebia apenas a comissão; que a Reclamante também trabalhou no salão e do mesmo modo acredita que ficava com 50% do serviço que realizasse; que indagada se foi contratada como empregada, a depoente respondeu que não, “a gente faz a nossa hora e agenda os horários”; que depoente, assim como Reclamante não tinham que cumprir horário no salão que a Reclamante às vezes não comparecia ao salão, não sabendo esclarecer...”.

Diante desses elementos, conclui-se que a reclamante não era subordinada à reclamada, pois a prova oral demonstrou que não eram dadas ordens à reclamante pela reclamada. Também é de se observar que não havia dever de cumprimento de horário, pois, quando não havia clientes marcados, a reclamante poderia ir embora mais cedo, o que, de fato, fazia segundo a prova oral. Assim, não estão presentes os requisitos da relação de emprego.

Isto posto, não se reconhece vínculo empregatício entre as partes e, por conseguinte, rejeita-se todos os pedidos relativos a verbas salariais, contidos no item “9”, subitens “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “h”, “i” e “j”, da petição inicial.

Analisa-se.

Para que seja configurada a relação de emprego, é necessário que estejam presentes os requisitos constantes dos artigos 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação, sendo este último o requisito que mais distingue

o trabalhador autônomo do empregado, segundo leciona Maurício Godinho Delgado ao afirmar que, “não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia” (in Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 280).

Admitida a prestação de serviços, cabia à reclamada o ônus da prova de labor na qualidade de prestador de serviço (artigo 818, da CLT, c/c artigo 373, II, do NCPC), do qual se desincumbiu satisfatoriamente, senão vejamos.

Ressalto que o trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com liberdade de ação e organização própria. Tem discricionariedade quanto à escolha de local, modo, tempo e forma de execução de seus serviços. Nesse sentido, a subordinação ampla do empregado ao poder de comando do empregador, que se traduz nos poderes diretivo e disciplinar, é o principal elemento caracterizador do contrato de trabalho. Por outro lado, a dependência econômica, que é também um dos elementos identificadores do contrato de trabalho, é elemento de distinção em relação ao trabalhador autônomo, pois é deste os riscos da atividade econômica por ele exercida.

Desta maneira, cumpre perquirir, nos autos, a presença dos elementos de subordinação e dependência econômica, para se concluir pela existência de contrato de emprego ou de trabalho autônomo.

A propósito da valoração da prova oral colhida (já transcrita com a r. sentença e analisada profundamente) pelo MM. Juízo de primeiro grau, que presidiu a instrução do feito, segue ementa de julgado desta E. Turma:

PROVA ORAL - VALORAÇÃO PELO JUIZ QUE INSTRUI O FEITO - Ainda que não prevaleça na Justiça do Trabalho o princípio da identidade física do juiz, impende atribuir maior valor às impressões que este obteve quando da colheita da prova oral, mormente quando o prolator da sentença também procedeu à instrução, na medida em que o contato direto com as partes e testemunhas permite melhor avaliação das declarações, em conformidade com o comportamento apresentado pelo litigante e pela testemunha, bem como aferição mais fiel às incertezas e hesitações ocorridos durante o depoimento, conduzindo a valoração probatória mais fidedigna em relação à verdade real. (PROCESSO 00416-2014-567-09-00-1 (RO 7213/2015), acórdão publicado em 17.07.2015. Juiz(a) Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO).

Assim, coaduno com o entendimento esposado pelo i. julgador de primeiro grau, no sentido de que a prova oral foi elucidativa quanto à autonomia da autora em suas atividades. Observe-se que as testemunhas Silvana e Eliane, que exerciam atividade profissional paralela, tinham liberdade

para permanecer no salão nos horários que fossem a elas mais convenientes, ocorrendo o mesmo com a autora segundo elas, o que entendo demonstrar plena autonomia dos profissionais quanto ao agendamento de clientes, conforme sua própria disponibilização para o trabalho. Inclusive, a própria reclamante, em depoimento, disse que “quando a depoente tinha que faltar em virtude de alguma necessidade, especialmente de natureza médica, a própria depoente anotava isto na agenda manuscrita”, o que é natural, considerando-se a necessidade de marcar os horários para atendimento de clientes ou seu direcionamento a outros profissionais

Entendo que o simples fato do agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação, senão demonstra a relação de prévia disponibilidade para execução do serviço, que contém características de personalidade na relação cabeleireira/cliente. O fato de ter que necessariamente avisar a recepcionista ou o dono do salão sobre eventual ausência revela a obediência à dinâmica organizacional do empreendimento, porém não demonstra subordinação jurídica.

Também não comprovada qualquer subordinação quanto à forma de execução dos serviços ou da formação da clientela, além da autora receber uma significativa participação sobre o preço do serviço prestado (50/70%), hipótese em que se mostra evidente a assunção, ainda que em parte, dos riscos do empreendimento pelo trabalhador, ainda mais quando os equipamentos utilizados para depilação eram da própria autora.

Nesse sentido:

RELAÇÃO DE EMPREGO. CABELEIREIRO. SALÃO DE BELEZA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. Não há que se falar em relação de emprego, se ficou provado nos autos que o reclamante, ao prestar serviços como cabeleireiro no salão de propriedade da ré, percebia de 40% a 60% da quantia cobrada do cliente, in casu, a existência de uma sociedade denominada parceria, em que as partes têm total autonomia do desempenho de suas atividades. Isto, porque, não seria financeiramente e economicamente viável que, do valor bruto recebido pela venda de um produto ou serviço, ficasse o suposto empregado com a referida parcela, devendo o empregador arcar com o recolhimento dos impostos, manutenção das instalações físicas e demais encargos que a existência de uma empresa implica e, depois de subtraída toda esta quantia, auferir o seu lucro. (TRT 3 - RO 01266201100503006 0001266-18.2011.5.03.0005, Relator(a): Milton V.Thibau de Almeida, Órgão Julgador: Nona Turma Publicação: 01/02/2012, 31/01/2012. DEJT)

O conjunto probatório existente nos autos confirma a tese patronal, revelando que os serviços prestados pela reclamante eram executados sem subordinação ao poder de comando do empregador.

Neste caso, há que se ter em conta que, como trabalhadora autônoma, a autora desenvolvia

suas atividades com liberdade de ação e organização própria. Na relação, não houve a subordinação necessária para a caracterização da relação de emprego nos termos do art. 3º da CLT.

Conclui-se, pois, que não houve vínculo empregatício entre as partes, não estando presentes os requisitos do artigo 3º da CLT.

Vale ressaltar a que a chamada “Lei do Salão Parceiro” passou a regulamentar a atuação de profissionais que trabalham como autônomos dentro de estabelecimentos e que são remunerados por comissão e não necessariamente por salários., reconhecendo assim o modelo de trabalho já amplamente utilizado nos salões de beleza.

Correta, pois, a r. sentença ao rejeitar o vínculo de emprego e indeferir as verbas decorrentes, ficando prejudicada a análise do pleito recursal de cerceamento de defesa.

Mantenho.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE, assim como das respectivas contrarrazões; no mérito, sem divergência de votos, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA, nos termos da fundamentação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 22 de fevereiro de 2017.

LUIZ EDUARDO GUNTHER
RELATOR

Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Archimedes Castro Campos Júnior, publicado no DJE em 07/07/2016.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 01ª VARA DO TRABALHO DE PARANAGUÁ - PR, sendo recorrente A. C. C. M.(autor) e recorridos O. D. R. A e A. D. J. A. F.

I. RELATÓRIO

Inconformado com a r. sentença de fls. 540/545, proferida pelo MM. Juiz Thiago Mira de Assumpção Rosado, recorre o autor a este E. Tribunal.

A parte autora recorre, postulando a modificação do decisum no tocante a: a) vínculo de emprego - caracterização; b) indenização correspondente em caso da não declaração de vínculo empregatício - lucros cessantes; e c) honorários advocatícios (fls. 546/561).

Custas dispensadas.

Contrarrazões pelos réus (fls. 566/572).

Autos não enviados à douta Procuradoria Regional do Trabalho, visto que os interesses em causa não justificam a intervenção do Ministério Público nesta oportunidade (Lei Complementar 75/93), a teor do artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos objetivos e subjetivos de admissibilidade, CONHEÇO do recurso

ordinário, bem como das contrarrazões apresentadas.

2. MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO - CARACTERIZAÇÃO

A sentença assim decidiu:

“Relata a autora que foi contratada, na data de 04/11/2009, pela 1ª reclamada, para exercer a função de manicure, pedicure e depiladora, sendo dispensada, sem justa causa, na data de 08/07/2014. Requer o reconhecimento do vínculo de emprego, no período informado, com a devida anotação em CTPS.

Os reclamados alegam que a autora não foi contratada como empregada, mas sim como sócia/parceira. Afirmam que o 1º réu é cabeleireiro e possui um pequeno salão de beleza, no qual a autora prestava serviços, como autônoma.

Em audiência, a reclamante diz que começou a trabalhar para a ré em 04/11/2009, como manicure, pedicure e depilação. Conta que o Sr. O. a chamou para trabalhar com ele, com a proposta de 70% do valor que ganhasse. Afirmar que arcava apenas com o custo do alicate e os demais produtos eram fornecidos pela ré. Diz que os réus organizavam sua agenda e que não tinha autonomia para marcar e desmarcar horários, exceto quando o Sr. O. estava ocupado. Afirmar que não chegou a fazer serviços çpor foraç e que recebia ordens do Sr. O. e da Alcinda.

O preposto da ré afirma, em audiência, que a autora começou a prestar serviços em 2009 e que o combinado era a parceria com as manicures. Alega que o salão fornecia todo o material, salvo o alicate, e que as manicures ganhavam 70% do valor dos serviços. Diz que há orientação para que as manicures exerçam seu trabalho dentro do horário de funcionamento do salão, mas que elas fazem a agenda delas e, não havendo serviço, podem ir embora.

A testemunha E. R. S relata, em audiência, que trabalhou como manicure na ré, tendo sido informada, quando passou a prestar serviços, que o horário era das 09h00min às 18h00min/19h00min e que receberia 70% do valor. Diz que, no salão, cada um possui sua agenda, na qual são anotados os nomes dos clientes, os horários e os valores. Afirmar que, quando precisava faltar, bastava avisar o O. e que, quando precisava sair mais cedo, algumas vezes ele concordava e outras não. Alega que os pagamentos, nos finais de semana, eram feitos pela esposa do O. e que ela dava ordens.

A testemunha R. L. relata, em seu depoimento, que fazia unha com a autora ou outra manicure,

a depender da agenda. Diz que já ligou e a esposa do Sr. O. disse que a agenda estava riscada e que provavelmente a manicure não estava atendendo. Afirma que já aconteceu de chegar no salão e a reclamante não estar lá. Alega que, nas vezes em que foi atendida pela reclamante por telefone, ela verificava se tinha horário disponível em sua agenda.

A testemunha D. D. S. afirma que é atendida pela reclamante e por outra manicure também. Diz que nem sempre a reclamante estava no salão e que aconteceu de querer um horário e não conseguir porque a manicure não estava. Afirma que se uma manicure não estava, era atendida por outra.

Pelo contexto dos depoimentos, concluo que a reclamante tinha liberdade de atuação na empresa, já que poderia, inclusive, deixar de comparecer, apenas avisando o réu, não restando caracterizada a subordinação presente nos contratos de emprego.

Além disso, a autonomia também se verifica pelo percentual recebido pelos serviços (70%), relativamente superior à média de mercado, a exemplo de diversas normas coletivas no Estado do Paraná em que se atribui o patamar mínimo de 50% para que não se considere a existência de vinculação empregatícia.

Sobre o assunto, cito ementas deste Regional:

TRT-PR-29-04-2014 PRTEÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. MANICURE. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. NATUREZA AUTÔNOMA. Para caracterização do vínculo de natureza empregatícia é necessária a presença concomitante dos requisitos elencados no artigo 3º, da CLT, em especial a subordinação jurídica, o que não se fez presente na hipótese, diante da evidenciada liberdade de atuação da trabalhadora. Quanto ao requisito onerosidade, em que pese presente, a forma na qual se concretizou também não favorece a tese inicial de vínculo de emprego, posto que o percentual de 60% do valor pago pelo cliente ficava para a autora, proporção deveras razoável para um contrato de parceria, considerando que era o salão que fornecia a maior parte do material utilizado. Quadro que confirma o acerto do entendimento adotado na origem, que concluiu ser de natureza autônoma o liame havido entre as partes. Sentença que se mantém. TRT-PR-29180-2012-013-09-00-0-ACO-13206-2014 - 6A. TURMA Relator: S. GIL EL RAFIHI Publicado no DEJT em 29-04-2014

TRT-PR-02-12-2014 MANICURE. TRABALHO AUTÔNOMO. PARCERIA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A relação de emprego caracteriza-se quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT). Na hipótese, o conjunto probatório revela a natureza autônoma da atividade de manicure exercida pela Reclamante. Com efeito, restou evidenciado o repasse, à Reclamada, de apenas 30% (trinta por cento) da produção auferida, para remunerar o uso das dependências do salão de beleza, em face da locação do espaço e equipamentos, ficando a Reclamante com 70% (setenta por cento)

do rendimento, em nítida parceria entre Reclamante e Reclamada. Vislumbrar-se relação de emprego, em tal contexto, equivaleria a legitimar pretensão ofensiva ao caráter sinalagmático do contrato de caráter autônomo, visível propósito das partes, inexistindo subordinação e dependência. Recurso da Reclamada a que se dá provimento para afastar o vínculo empregatício. TRT-PR-17612-2012-005-09-00-6-ACO-41682-2014 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DEJT em 02-12-2014

Pelo exposto, rejeito o pedido de declaração de vínculo de emprego entre a autora e as reclamadas.

Consequentemente, por não ter sido reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, ficam rejeitados todos os pedidos dele decorrentes, tais como aviso prévio, verbas rescisórias, dobras das férias, repouso semanal remunerado, horas extras, indenização relativa ao seguro desemprego, FGTS e multas dos artigos 467 e 477 da CLT.

Fica também rejeitado o pedido de indenização por danos morais, pela ausência de pagamento das verbas rescisórias.”

Recorre a parte autora aduzindo que restou comprovada a existência dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, requerendo reforma nesse sentido.

Assevera que não tinha autonomia, cumpria horário pré-determinado pelos réus e que os depoimentos das testemunhas patronais devem ser desconsiderados, pois “tratavam-se de clientes, que certamente não conheciam a didática do salão, tal qual a testemunha da autora, que era empregada dos réus” (fl. 550).

Analisa-se.

A relação de emprego encontra-se disciplinada nos artigos 2º (“considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”) e 3º (“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”) da CLT.

O Direito do Trabalho se encontra informado pelo princípio da primazia da realidade, de maneira que qualquer formalidade de que tenham se utilizado as partes, e das quais resulte aparência de um ou outra espécie de vínculo contratual, não se mostra mais relevante do que a realidade que resulta da situação fática vivida pelas partes.

A par disso, uma vez admitida pela reclamada a prestação de serviços em seu favor, há presunção favorável ao reconhecimento da relação de emprego no período, impondo à ré o ônus de demonstrar situação excepcional, ou seja, que tal prestação de serviços se deu de maneira eventual ou autônoma (art. 818, da CLT). Nesse sentido, ensina Paulo Emílio de Ribeiro Vilhena que:

“os serviços prestados concomitantemente ou sucessivamente por mais de uma pessoa ou várias pessoas exige direção, disposição, orientação, organização e coordenação”, destacando, ainda, que “o preceito acarreta conseqüências de maior significação, sobretudo para o problema da carga da prova. A comprovação, pelo trabalhador, da prestação de determinados serviços a uma empresa (cobrança, limpeza, etc.) transfere a esta o ônus de provar que tais serviços se prestaram de forma autônoma ou eventualmente.” - Relação de Emprego, Saraiva, 1975, pg. 233.

A prova dos autos, entretanto, se mostra desfavorável à reclamante, não se vislumbrando na relação havida os requisitos ensejadores de vínculo de emprego.

Os depoimentos colhidos nos autos tiveram o seguinte teor:

“DEPOIMENTO DO(A) RECLAMANTE: inquirido(a) respondeu: 1) começou a trabalhar para a reclamada dia 04/11/2009, porque foi dois dias depois do feriado de finados; foi trabalhar como manicure, pedicure e depilação; começou a fazer pé e mão e depois de 3/4 meses passou a fazer a depilação; a filha do réu foi ao salão que a reclamante trabalhava, fez a unha com a autora, gostou e comunicou o Sr. O. que ela trabalhava bem; depois de algum tempo o O. foi a casa do seu ex namorado procurar a autora e fez a proposta de trabalhar com ele e pagar 70% e ao final do mês se a autora não conseguisse retirar o que retirava em outro salão, ele cobriria o valor; no outro salão também não tinha carteira assinada e apenas contrato de prestação de serviço; não ajuizou ação contra o antigo salão porque foi a depoente que pediu para sair; no antigo salão havia um combinado de avisarem reciprocamente com 30 dias de antecedência a intenção de rescindir o contrato; não ajuizou ação porque avisou o salão com 30 dias de antecedência; no caso da reclamada, a reclamante trabalhou no sábado até às 19h e ao retornar na terça às 09h foi avisada de que não precisava voltar mais e por conta disso ajuizou o processo pois isso prejudicou muito; o serviço que fazia no antigo salão era o mesmo, mas no dos réus o percentual era de 70% para a reclamante ao invés de 50% do outro; não assinou nenhum documento com os réus e foi acordado verbalmente; só tinha que arcar com os custos do alicate e os demais custos e produtos eram por conta dos réus; os réus organizavam a agenda da autora e ela não tinha autonomia para marcar e desmarcar, exceto quando o O. estava ocupado; o preço era fixados pelos réus; não chegou a fazer serviços “por fora” enquanto trabalhava para os réus; não tirou férias, nem coletivas; não recebeu pelas férias; havia 5 pessoas trabalhando no salão; havia 2 manicures, a Alcinda trabalhava com tintura, o reclamado com corte e a filha fazia escova; o salão funcionava das 09h às 19h; as duas manicures trabalhavam ao mesmo tempo; a autora chegava às 09h e saía às 19h; quando começou a trabalhar foi avisada que teria

que cumprir o horário das 09h às 19h com duas horas de almoço; almoçava em casa, na Ilha dos Valadares e tinha dia que não dava tempo de fazer as 2 horas; geralmente fazia 1 hora, 1h30min de intervalo; conseguia fazer duas horas por dia cerca de 2 vezes por semana; o salão funcionava de terça a sábado e folgava domingos e feriados; recebia ordem do O. e da Alcinda; não registrava cartão de ponto; quando começou a trabalhar, o O. prometeu que assinaria a carteira da autora conforme “ela fosse de ajeitando”; não cobrou o réu da assinatura da CTPS; PERGUNTAS DO (A) RECLAMADO (A): apresentado documento de fl. 395, informa que são dias que não houve trabalho e provavelmente estava atendendo seu filho ou sua mãe; sempre levava atestado mas eles jogavam fora no lixo; apresentado documento à fl. 415 informa que foi dia que não houve trabalho da mesma forma que no documento de fl. 395; sempre que havia um risco na agenda é porque não trabalhou por algum motivo; o valor recebido correspondia a 70% do valor pago pelo cliente, com desconto de R\$ 3,00 pelo valor do material descartável; a depilação era paga com 50% do valor relativo ao preço contratado pelo cliente e sem desconto de R\$ 3,00; em média recebia R\$ 900,00 por mês entre serviços de manicure, pedicure e depilação; o serviço de manicure era o que mais rendia; na época não lembra se o serviço de manicure e pedicure estava entre R\$ 28,00 e R\$ 30,00 e o valor da depilação variava; Nada mais.

DEPOIMENTO DO(A) 1ª PREPOSTO(A) DA RECLAMADA: inquirido(a) respondeu: 1) a reclamante começou a prestar serviço em 2009, mas não lembra exatamente a data e durou cerca de 4 anos e meio, 5 anos; a reclamante saiu há cerca de 8 meses; o combinado era parceria com as manicures; o depoente procurou a autora e ficou combinado o pagamento de 70% para serviços de manicure e pedicure e 50% no caso de depilação; o salão fornecia todo o material, salvo o alicate; as demais despesas eram por conta do salão; havia R\$ 1,00 de desconto de material por serviço, manicure era um serviço e pedicure outro; na época da autora trabalhavam 5 pessoas no salão, sendo o depoente, a esposa e a filha e duas manicures; o depoente é o proprietário do salão e sua esposa o ajuda e recebe percentual; a esposa do depoente não pode dar ordens porque os funcionários são livres; o salão funciona das 09h às 11:00/11:30 e das 14:00 até às 19h, aproximadamente; há orientação que as manicures exerçam seu trabalho dentro do horário de funcionamento do salão, mas elas fazem a agenda delas, não havendo serviço podem ir embora; as manicures tem total autonomia pela agenda delas; se quiser marcar horário com a manicure tem que ligar no salão e será marcado com o consentimento da manicure; no final de cada ano havia paralisação do salão, podendo ser a partir do dia 28/12 até o dia 15/01, aproximadamente; não há ninguém com registro na carteira; a reclamante saiu porque já não havia condições de manter a parceria e isso aconteceu por iniciativa do salão; a saída foi preparada há mais tempo e a autora estava fazendo cursos em outras áreas, tanto é que já não cumpria tantos agendamentos, como se observa dos diversos riscos na agenda; PERGUNTAS DO (A) RECLAMANTE: na época da reclamante, custava R\$ 13,00 cada serviço de manicure ou pedicure, aproximadamente; o valor era a critério da manicure; esse era o valor combinado com as manicures; há uma agenda para cada profissional; apresentado documento à fl. 416 informa que a agenda juntada aos autos é da reclamante; de preferência o salão atende por horário marcado, mas

acontece de irem sem horário marcado e em muitas dessas ocasiões não há manicure; várias vezes foi conversado com a autora para ela fazer Alvará de autônomo e nunca foi prometido assinar a CTPS da autora e só funcionam com parceria; não sabe se ela chegou a tirar o alvará; a autora recebia aos finais de semana; a esposa do depoente é que o ajudava na parte de cálculos e pagamentos; Nada mais.

1ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: E. R. S. Contraditada a testemunha por amizade íntima com a autora. Inquirida diz que trabalhou com a reclamante no salão do O. ; trabalhou de outubro de 2011 a novembro de 2013; não mora perto da autora; foi convidada a depor pelo que sabe; trabalhou com a autora em outro salão mas não encontra como ela atualmente; não se considera amiga da autora; nunca frequentaram a casa uma da outra; não ajuizou ação contra o salão; sabe do que se trata o processo e recebeu orientação para falar a verdade e o que aconteceu; Rejeito a contradita pois não figurada, por ora, existência de motivo que leva a suspeição ou impedimento da testemunha. Advertida, compromissada, inquirida respondeu: 1) trabalhou de outubro de 2011 a novembro de 2013 e era manicure; foi ao salão e pediu para trabalhar; quando foi lá a autora já trabalhava no salão; não tinha um valor fixo mas recebia cerca de R\$ 800,00 por mês e recebia em dinheiro todo sábado; a depoente já trabalhou em outros salões e em nenhum deles havia anotação na CTPS e nunca entrou com processo contra outros salões; não entrou porque acha que não vale a pena pois acaba criando inimizades com as pessoas; falou com O. e com a Alcinda e foi informada dos horários, das 09h às 18/19h; foi avisada que receberia 70% do valor; não foi prometido a depoente a assinatura da CTPS e não achou estranho pois é bem difícil algum salão registrar a CTPS da manicure; não sabe quando tem que registrar ou não a carteira; na época era a autora e a depoente de manicures e além delas trabalhava no salão o O. , a esposa e a filha deles; quando não tinha ninguém, o salão fechava no almoço; várias vezes ficou sem almoçar para trabalhar; no começo da semana a autora saía no almoço para levar o filho a escola, mas aos finais de semana ela ficava lá; nos dias de semana a autora ia almoçar em casa; o salão funcionava de terça a sábado; a depoente chegava às 09h; cada um possui a sua agenda; na agenda era anotado o nome de cada cliente, os horários e no final do dia anotava o valor de quem tinha ido ao salão; quando a agenda estava riscada era porque a manicure não ia trabalhar, porque tinha médico ou alguma coisa; a depoente deixou de ir trabalhar um ou outro dia; uma vez porque a filha da depoente ficou internada; o O. não pedia atestado, bastando avisar; tinha dias que quando avisava que ia sair mais cedo ele concordava, mas as vezes não; O. e a esposa eram quem marcava a agenda e não perguntavam para as manicures na hora de marcar os horários; nos dias que não ia trabalhar não recebia nada no dia, também não havia nenhum desconto; não tirou férias; o salão fechava no final do ano mas as manicures continuavam trabalhando; faziam uma pausa de apenas alguns dias na época do ano novo, dizendo por exemplo de quarta feira de uma semana a terça feira de outra; não chegou a pedir férias porque se não trabalhasse não ganhava; PERGUNTAS DO (A) RECLAMANTE: os valores cobrados no salão eram tabelados e nunca foi perguntado se o valor estava bom e nunca sugeriram aumentar; o valor estava bem abaixo do valor do mercado; hoje a depoente ganha R\$ 1.200,00/R\$ 1.500,00 por mês

e antes de entrar na empresa dos réus ganhava menos; o pagamento aos finais de semana eram feitos pela esposa do O. e ela dava ordens; Alcinda falava o que tinha que ser feito quando O. não estava; o que ele fazia ela também fazia; O. ficava até mais tarde quando tinha cliente, mas Alcinda geralmente chegava depois do almoço; a depoente não tinha autonomia para mexer na agenda, trocar horário, riscar dias; só mudava quando os clientes pediam; no dia que não atendeu ninguém riscavam na agenda; quando o cliente estava marcado no fim da tarde, tinham que ficar lá o dia todo esperando para ver se algum cliente aparecia; as vezes a depoente chegava as 08h para atender clientes que trabalhavam no Regional; a autora ia embora mais cedo e ia embora cerca de 18:30/19h; quando saiu da empresa não levou sua agenda; havia reuniões e O. falava com a autora que estava resolvendo algumas coisas para assinar a carteira dela; acha que ele prometeu a reclamante porque ela era mais antiga; O. falava para autora que “estava vendo” sobre a carteira; PERGUNTAS DO (A) RECLAMADO (A): todos tinham a chave do salão para abrir ou fechar; quem chegava primeiro abria o salão; acontecia mas era difícil de chegar às 10h mas tinha que se explicar e o O. ficava bravo; o mais cedo para ir embora era cerca de 18:30; a reclamante fazia 2 horas de intervalo, aproximadamente e ela fazia o trajeto a pé até a casa dela; Nada mais.

1ª TESTEMUNHA DA RECLAMADA: R. L. . Inquirida diz que conhece as partes do salão do O. ; frequenta o salão há mais de 5 anos; seu filho de 6 anos também corta cabelo lá; vai ao salão cerca de 3 vezes ao mês e vai mais porque leva o filho menor; a relação da depoente com os réus é de cliente e profissional; não frequenta a casa dos réus; não tem interesse no processo e nada lhe foi prometido; Advertida, compromissada, inquirida respondeu: 1) quando começou a frequentar o salão a reclamante não trabalhava lá; a autora era manicure e pedicure; além dela trabalhavam no salão a esposa, O. , a filha e uma outra manicure, função já exercida pela Elisângela; fazia unha com a autora ou outra manicure a depender da agenda; geralmente ia ao salão às 14h; levava o filho ao salão aos sábados ou nos dias de semana às 17:30; ligava para marcar horário e falava com a Alcinda e ela que marcava; quando levava seu filho para cortar o cabelo Às 17:30 não se recorda se era a autora que estava lá fazendo a unha; nunca foi ao salão sem agendar horário; não sabe o preço isolado de cada serviço porque costuma fazer vários serviços diferentes; já ligou e a esposa do O. disse que a agenda estava riscada e provavelmente a manicure não estava atendendo; nessa ocasião foi fazer o cabelo e a reclamante não estava no salão; PERGUNTAS DO (A) RECLAMADO (A): ligava para o salão e as vezes a reclamante atendia também, dependendo da disponibilidade da agenda dela; nas vezes em que foi atendida por telefone pela autora, ela verificava se tinha horário disponível na sua agenda; PERGUNTAS DO (A) RECLAMANTE: depois de concluídos os serviços, a depoente pagava para o O. ou para a esposa dele; quando não conseguia fazer unha com uma manicure, poderia tentar ser atendida por outra; não sabe se é possível ir ao salão sem marcar horário; não lembra se foi ao salão pela manhã, recordando de sempre ter ido a tarde; Nada mais.

2ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMADA: D. D. S. Inquirida diz que conhece as partes do salão e é cliente do salão há cerca de 15 anos. Não frequenta a casa dos réus; não recebeu orientação do

que deve falar; não tem desentendimento com a reclamante; não é parente das partes. Advertida, compromissada, inquirida respondeu: vai ao salão uma vez por semana para fazer as unhas; na época da reclamante, a depoente era atendida por ela ou por outra também, tanto faz; agendava o horário por telefone; podia ir sem agendar, mas sempre ligava; quando ligava a esposa do O. fazia o agendamento; nunca aconteceu de ligar e uma das manicures atender; sempre ia ao salão na parte da tarde, no meio da tarde; nem sempre a reclamante estava no salão nos dias que a depoente ia; PERGUNTAS DO (A) RECLAMADO (A): aconteceu de querer um horário e não conseguir porque a manicure não estava, segundo informações da pessoa que atendia; a manicure era quem fazia a agenda e isso que era dito a depoente; já aconteceu da depoente ligar, marcar e ao chegar a manicure não estava e era atendida por outra pessoa; o salão era movimentado e geralmente quando a depoente ia e uma manicure não estava, podia ser atendida por outra; o salão abre às 09h e tinha dia que a depoente marcava às 08h, chegava lá e a manicure não ia e isso aconteceu algumas vezes; era possível marcar horário na hora do almoço; a reclamante não atendia no horário de almoço, nem no final da tarde; com a reclamante a depoente conseguia marcar à tarde; não sabe o que a autora fazia fora do trabalho; PERGUNTAS DO (A) RECLAMANTE: a depoente fazia os pagamentos no caixa para a Alcinda; tinha alguns horários que a depoente marcava e a reclamante não estava lá; os horários eram marcados especificamente com uma ou outra manicure; não lembra o valor do pé e mão na época da autora; não sabe quanto custa hoje porque a filha também vai e paga tudo junto; a depoente não fazia depilação com a autora; Nada mais.”

Tem-se incontroverso que a reclamada fornecia o espaço físico bem como alguma infraestrutura, como por exemplo, o local da prestação de serviços e parte dos instrumentos e materiais, ao passo que a reclamante contribuía com material (alicate) necessário à realização dos serviços ofertados, e o seu conhecimento profissional, recebendo ambos suas cotas na proporção de 70% para a autora e 30% para o salão. O referido rateio de lucros se mostra próprio de uma relação de parceria e não à relação de emprego propriamente dita.

A relação entre as partes indica a existência de uma sociedade de fato, que, segundo o artigo 981 do Código Civil, ocorre quando as partes reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.

Ao contrário do que sustenta a parte autora, dos depoimentos colhidos extrai-se que restou evidenciada a efetiva autonomia da reclamante em relação à prestação de serviços.

A autora admite que poderia se ausentar do trabalho (“apresentado documento de fl. 395, informa que são dias que não houve trabalho e provavelmente estava atendendo seu filho ou sua mãe; apresentado documento à fl. 415 informa que foi dia que não houve trabalho da mesma forma que no documento de fl. 395; sempre que havia um risco na agenda é porque não trabalhou por algum motivo”).

A afirmação obreira de que “sempre levava atestado mas eles jogavam fora no lixo” carece de credibilidade, uma vez que a testemunha arrolada pela própria autora esclareceu que “o O. não pedia atestado, bastando avisar”.

Note-se que não havia punição no caso de ausência (testemunha E. : “nos dias que não ia trabalhar não recebia nada no dia, também não havia nenhum desconto”), sendo a agenda não era controlada pelo réu, e sim determinada de acordo com a demanda dos clientes (Testemunha E. : “só mudava quando os clientes pediam; (...) quando o cliente estava marcado no fim da tarde, tinham que ficar lá o dia todo esperando para ver se algum cliente aparecia”).

A liberdade de horários e de fechamento da agenda confirmada pelas testemunhas dos réus também demonstram a autonomia na prestação de serviços (testemunha R. : “já ligou e a esposa do O. disse que a agenda estava riscada e provavelmente a manicure não estava atendendo; nessa ocasião foi fazer o cabelo e a reclamante não estava no salão; ligava para o salão e as vezes a reclamante atendia também, dependendo da disponibilidade da agenda dela; nas vezes em que foi atendida por telefone pela autora, ela verificava se tinha horário disponível na sua agenda” e testemunha Dirciléia: “nem sempre a reclamante estava no salão nos dias que a depoente ia; aconteceu de querer um horário e não conseguir porque a manicure não estava, segundo informações da pessoa que atendia; a manicure era quem fazia a agenda e isso que era dito a depoente; já aconteceu da depoente ligar, marcar e ao chegar a manicure não estava e era atendida por outra pessoa”).

Registre-se que o labor no final de ano não decorria de ordens dos réus, uma vez que o salão fechava e as manicures decidiam, por conta própria, manter os atendimentos, nos termos do depoimentos da Sra. E. (“o salão fechava no final do ano mas as manicures continuavam trabalhando; faziam uma pausa de apenas alguns dias na época do ano novo, dizendo por exemplo de quarta feira de uma semana a terça feira de outra; não chegou a pedir férias porque se não trabalhasse não ganhava”).

Quanto ao valor dos serviços, a testemunha obreira afirmou apenas que “nunca foi perguntado se o valor estava bom e nunca sugeriram aumentar”, não permitindo concluir que os réus teriam negado eventual solicitação das profissionais para atualização dos valores.

A abertura do salão, chegar mais cedo ao local de prestação de serviços ou ficar até mais tarde para atender clientes previamente agendados, no caso em análise, não se presta, por si só, à comprovação de subordinação jurídica a fim de comprovar o liame empregatício.

Ainda, o fato de a reclamante ter de avisar, previamente, quando não iria prestar seus serviços, também não implica subordinação ao réu, porquanto decorre da mera necessidade de organização

do estabelecimento, impedindo eventuais transtornos nos agendamentos dos serviços junto aos clientes.

O relato frágil e cheio de incertezas da testemunha obreira no sentido de que “havia reuniões e O. falava com a autora que estava resolvendo algumas coisas para assinar a carteira dela; acha que ele prometeu a reclamante porque ela era mais antiga; O. falava para autora que “estava vendo” sobre a carteira” não é suficiente para infirmar a realidade demonstrada pelos demais elementos probatórios dos autos.

Ante o acima exposto, conclui-se pela ausência dos elementos insertos nos art. 2º e 3º da CLT, em especial, a presença de subordinação hierárquica e jurídica na relação havida entre as partes, a fim de configurar a relação de emprego.

Neste contexto, a prova dos autos autoriza o reconhecimento de condição diferenciada na prestação de trabalho, na condição de “autônomo”, tendo os réus se desincumbido de seu ônus a contento.

Nego provimento.

INDENIZAÇÃO CORRESPONDENTE EM CASO DA NÃO DECLARAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
- LUCROS CESSANTES

Consignou a r. sentença:

“Requer a autora a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos materiais e lucros cessantes, pela perda do trabalho e dos clientes que frequentavam o salão do 1º réu.

Os reclamados impugnam as alegações da autora.

Para que se configure o direito à indenização ou reparação, faz-se necessária a coexistência de 03 requisitos: 1) o dano; 2) o ato ilícito, abusivo ou a atividade de risco; e 3) o nexo causal.

No caso dos autos, a reclamante não comprovou que a reclamada tenha praticado ato ilícito ou abusivo e nem a existência do alegado prejuízo, ônus que lhe competia, por ser fato constitutivo de seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Neste sentido:

TRT-PR-28-06-2013 RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PRESSUPOSTOS. ÔNUS DA PROVA. O Autor pleiteia indenização por danos

materiais em virtude de ato ilícito da Ré consistente na determinação de realização de despesas oriundas da contratação de funcionários. Alega que a obrigação, que correria às expensas da Reclamada, não foi adimplida. Nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, o ônus de comprovar os pressupostos da responsabilidade civil - a saber, ato ilícito, dano e nexos causal - incumbia ao Reclamante, o qual, porém, dele não se desvencilhou. A existência das despesas aventadas em sede recursal não restou demonstrada nos autos, o que impede o reconhecimento de qualquer ato ilícito empresarial. Recurso ordinário conhecido e não provido. TRT-PR-03861-2012-662-09-00-8-ACO-25337-2013 - 4A. TURMA Relator: LUIZ CELSO NAPP Publicado no DEJT em 28-06-2013

Pelo exposto, rejeito o pedido.”

A autora posula indenização “a título de danos materiais e lucros cessantes, no importe correspondente a 42 dias de produção (remuneração) média, além de uma indenização que deve ser calculada levando-se em consideração a média de duas remunerações por ano de contrato, conforme bases indicadas acima ou em valor a ser arbitrado” - fl. 558.

Assevera a parte recorrente que: a) foi dispensada de uma hora pra outra pelos réus, sem qualquer motivo aparente e sem qualquer aviso prévio; b) foi impedida de levar sua agenda para que continuasse atendendo suas clientes, o que, por corolário, lhe gerou enormes prejuízos; c) os reclamados descumpriram com a sua parte no contrato devendo arcar com uma indenização correspondente a tal perda, já que a partir de então a demandante restou impossibilitada de exercer sua profissão a atender as clientes que atendia normalmente e com regularidade; d) no dia que foi desligada, deixou de realizar vários atendimentos que faria nos dias seguintes, haja vista que havia vários agendamentos marcados, além daqueles que o seriam no futuro, em razão do grande número de clientes que atendia.

Analisa-se.

Acerca do assunto, extrai-se da prova oral:

“DEPOIMENTO DO(A) RECLAMANTE: inquirido(a) respondeu: 1) começou a trabalhar para a reclamada dia 04/11/2009, porque foi dois dias depois do feriado de finados; foi trabalhar como manicure, pedicure e depilação; começou a fazer pé e mão e depois de 3/4 meses passou a fazer a depilação; a filha do réu foi ao salão que a reclamante trabalhava, fez a unha com a autora, gostou e comunicou o Sr. O. que ela trabalhava bem; depois de algum tempo o O. foi a casa do seu ex namorado procurar a autora e fez a proposta de trabalhar com ele e pagar 70% e ao final do mês se a autora não conseguisse retirar o que retirava em outro salão, ele cobriria o valor; no outro salão também não tinha carteira assinada e apenas contrato de prestação de serviço; não ajuizou ação

contra o antigo salão porque foi a depoente que pediu para sair; no antigo salão havia um combinado de avisarem reciprocamente com 30 dias de antecedência a intenção de rescindir o contrato; não ajuizou ação porque avisou o salão com 30 dias de antecedência; no caso da reclamada, a reclamante trabalhou no sábado até às 19h e ao retornar na terça às 09h foi avisada de que não precisava voltar mais e por conta disso ajuizou o processo pois isso prejudicou muito; o serviço que fazia no antigo salão era o mesmo, mas no dos réus o percentual era de 70% para a reclamante ao invés de 50% do outro; não assinou nenhum documento com os réus e foi acordado verbalmente; (...) Nada mais.

DEPOIMENTO DO(A) 1ª PREPOSTO(A) DA RECLAMADA: inquirido(a) respondeu: 1) a reclamante começou a prestar serviço em 2009, mas não lembra exatamente a data e durou cerca de 4 anos e meio, 5 anos; a reclamante saiu há cerca de 8 meses; o combinado era parceria com as manicures; o depoente procurou a autora e ficou combinado o pagamento de 70% para serviços de manicure e pedicure e 50% no caso de depilação; (...) a reclamante saiu porque já não havia condições de manter a parceria e isso aconteceu por iniciativa do salão; a saída foi preparada há mais tempo e a autora estava fazendo cursos em outras áreas, tanto é que já não cumpria tantos agendamentos, como se observa dos diversos riscos na agenda; (...) Nada mais.

1ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: E. R. S. Contraditada a testemunha por amizade íntima com a autora. Inquirida diz que trabalhou com a reclamante no salão do O. ; trabalhou de outubro de 2011 a novembro de 2013; não mora perto da autora; foi convidada a depor pelo que sabe; trabalhou com a autora em outro salão mas não encontra como ela atualmente; não se considera amiga da autora; nunca frequentaram a casa uma da outra; não ajuizou ação contra o salão; sabe do que se trata o processo e recebeu orientação para falar a verdade e o que aconteceu; Rejeito a contradita pois não figurada, por ora, existência de motivo que leva a suspeição ou impedimento da testemunha. Advertida, compromissada, inquirida respondeu: 1) trabalhou de outubro de 2011 a novembro de 2013 e era manicure; foi ao salão e pediu para trabalhar; quando foi lá a autora já trabalhava no salão; (...) na agenda era anotado o nome de cada cliente, os horários e no final do dia anotava o valor de quem tinha ido ao salão; (...) quando saiu da empresa não levou sua agenda; (...) Nada mais.

1ª TESTEMUNHA DA RECLAMADA: R. L. : nada esclareceu sobre o tema.

2ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMADA: D. D. S: nada esclareceu sobre o tema.”

Diversamente do que afirma a recorrente, não se pode concluir que houve violação a qualquer cláusula contratual, posto que afirmou especificamente que “no antigo salão havia um combinado de avisarem reciprocamente com 30 dias de antecedência a intenção de rescindir o contrato”, mas não havia o mesmo acerto no contrato verbal entabulado com o réu.

O depoimento da testemunha afirmando que “quando saiu da empresa não levou sua agenda”, por si só, não permite concluir quais foram as reais circunstâncias da saída da Sra. E. do salão, tampouco da autora, eis que a testemunha trabalhou no salão até novembro de 2013 e o distrato entre autora e réu ocorreu somente em julho de 2014.

As provas dos autos não são suficientes para reconhecer que tenham acertado as partes um contrato por tempo determinado, ou ainda, qualquer forma de indenização por rompimento unilateral do contrato.

Tendo invocado a recorrente o recebimento de valores pela existência de lucros cessantes, insta verificar a previsão legal acerca do instituto, contida no art. 402 do Código Civil de 2002, in verbis:

“Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar”.

Não existindo qualquer obrigação contratual entre as partes no sentido pretendido pela autora, eventual direito de indenização desta, como bem apontado pelo r. juízo a quo, só existiria por responsabilização civil extracontratual caso se verificasse a existência de ofensa à direito da parte, capaz de ser enquadrada na previsão dos arts. 186 (Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito) e 927 (Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo) do Código Civil de 2002, não sendo suficiente o mero rompimento do contrato de parceria, eis que tal ato não é ilícito, de acordo com direito positivo pátrio.

Assim, tratando-se os lucros cessantes de compensação por ganhos futuros que, dentro de um critério de razoabilidade, seria de se esperar que a autora auferisse, mas obstados pela ação ilícita do réu. A prova acerca dos acréscimos patrimoniais obstados deveria ter sido feita pela parte autora, posto que fato constitutivo de seu direito (arts. 333, I, CPC, e 818, CLT), de maneira que, não cumprindo com tal obrigação, o indeferimento do pedido se impõe.

Por todo o exposto, mantenho.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Decidiu o juízo a quo:

“4 INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS PELA CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO:

Prejudicados, diante da improcedência da ação.”

Recorre a parte autora pretendendo a reforma da r. sentença, a fim de ser satisfeita a condenação em honorários advocatícios ou indenização pelos honorários contratados.

Sem razão.

Inalterada a decisão de origem quanto à improcedência dos pedidos formulados pela parte autora, não há que falar em condenação ao pagamento de honorários de advogado, em face da ausência de sucumbência da parte ré.

Mantenho.

III. CONCLUSÃO

Isto posto,

ACORDAM os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO da parte, bem como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário da parte autora, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 07 de julho de 2016.

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR
RELATOR

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Benedito Xavier da Silva, publicado no DJE em 08/12/2016.

CABELEIREIRA - CONTRATO DE ARRENDAMENTO DE INSTALAÇÕES PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. No caso, os elementos de prova existentes nos autos confirmam a existência de contrato de arrendamento entre as partes e que a reclamante trabalhava com autonomia no espaço arrendado, recebendo 50% sobre os serviços prestados, sem que houvesse subordinação jurídica, razão pela qual conclui-se que não estavam presentes os requisitos necessários à configuração da relação de emprego (CLT, art. 3º), tratando-se de relação de trabalho autônomo.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR, sendo Recorrente M. A. D. S. P. e Recorrida H. L. LTDA.

I. RELATÓRIO

Consta da petição inicial que a reclamante foi admitida em 01.05/2003 para exercer a função de cabeleireira e dispensada em 30.07.2012, sem justa causa. Consta, ainda, que a última remuneração recebida foi de R\$ 5.000,00.

Postulou o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de: férias; 13ºs salários; verbas rescisórias; aviso prévio; seguro desemprego; horas extras; intervalo intrajornada; intervalo interjornada; intervalo do art. 384 da CLT; vale transporte; adicional de insalubridade; adicional de transferência; indenização por danos morais; FGTS; multas dos artigos 467 e 477 da CLT; multa convencional; e honorários advocatícios.

A reclamatória trabalhista foi ajuizada em 29.08.2014.

A reclamada, em contestação, sustentou a improcedência dos pedidos (fls. 105/146).

A sentença de fls. 505/512, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho Felipe Augusto de Magalhães Calvet, julgou improcedentes os pedidos.

Inconformada, recorre a autora às fls. 513/524, postulando a reforma quanto aos seguintes itens: a) do depoimento das testemunhas; e b) do ônus da prova - do vínculo empregatício.

O recurso foi protocolado na vigência do CPC/2015.

Contrarrazões apresentadas às fls. 528/539.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, CONHEÇO do recurso ordinário e das contrarrazões.

INTIMAÇÕES - NOTIFICAÇÕES

Indefere-se o requerimento formulado no recurso ordinário para que “todas as intimações e notificações sejam realizadas em nome da Dra. LOUISE RAINER PEREIRA GIONÉDIS - OAB/PR 8.123, sob pena de nulidade”, considerando que referida advogada não tem procuração nos autos, bem como não participou de nenhuma audiência.

2. MÉRITO

DO DEPOIMENTO DAS TESTEMUNHAS

A reclamante não concorda com o entendimento do Julgador de primeiro grau, que desconsiderou o depoimento da testemunha S. D. F. C. Apresenta as seguintes alegações:

“... o Juízo de Primeiro grau desconsiderou informações do próprio depoimento da testemunha da Reclamante que dão indícios de que esta trabalhou em diversas lojas da Reclamada, inclusive em Santa Catarina e no Tocantins, o que deixa indene de dúvida que laborou em diversos locais, cada qual com suas particularidades, motivo pelo qual, com a devida vênia, não pode o depoimento ser desconsiderado em razão de eventuais divergências decorrentes do labor em diversas lojas (vide item 34 do depoimento de fl. 409).

Da mesma forma, o depoimento da testemunha da Reclamante no que diz respeito ao pagamento dos assistentes não pode ser desconsiderado.

Nota-se que em seu depoimento pessoal a Reclamante pontuou que recebia os valores a ela devidos já com o desconto do valor dos produtos e taxas, sendo que os valores devidos aos assistentes também eram deduzidos e pagos diretamente aos assistentes pelo salão. Por esta razão a testemunha da Reclamante aponta que o pagamento era realizado diretamente pela Reclamada, inexistindo contradição ou intenção de favorecimento suficiente à descaracterização do testemunho.

Ainda que assim não fosse, a desconsideração do depoimento da única testemunha da Reclamante pela existência de dois pequenos pontos de controvérsia acarreta cerceamento de defesa à Obreira, sendo que os depoimentos prestados devem ser analisados em conjunto com as demais provas produzidas nos autos.

Ora Excelência, o depoimento da testemunha da Reclamada (contraditada pela Obreira, cabe destacar), traz inconsistências que vão de encontro às provas previamente produzidas nos próprios autos.

Veja-se que a Reclamante possuía crachá de identificação, conforme documentos de fls. 25 e 26.

As fotografias de fls. 28/29 contradizem a informação prestada pela testemunha da Reclamada, que afirmou categoricamente que não havia uniforme, mas mero acordo para utilização de uma cor de roupa para identificação.

Verifica-se claramente que a testemunha falseou a verdade em juízo, na medida em que, além das fotografias apresentadas, é de conhecimento público que os profissionais dos salões estão sempre de uniforme. Não obstante, o depoimento da testemunha foi acolhido de forma integral pelo juízo de origem.

Nota-se que em outra oportunidade a testemunha da Reclamada apontou que era possível fazer trabalhos de forma gratuita, o que, como é de conhecimento público e notório, sabe-se não ser possível.

Assim, diante das contradições constatadas no depoimento da testemunha da Reclamada e da robusta prova produzida em favor da Reclamante, requer a reforma da sentença no sentido de considerar o depoimento prestado pela testemunha Obreira, bem como ponderar o depoimento da testemunha da Reclamada analisando-o em confronto com as demais provas produzidas nos autos, sob pena de nulidade por cerceamento de defesa.”

Consta da sentença (fl. 508):

“Ato contínuo, o depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamante é desconsiderado por completo pelo juízo, diante das evidentes contradições com o interrogatório da parte autora, notadamente no que diz respeito à forma de pagamento dos auxiliares (item 5) e o agendamento de clientes (item 15).”

Analisa-se.

Na audiência de fls. 408/412, a reclamante informou que “a filha da depoente ou o seu marido a auxiliavam na bancada de trabalho, sendo que a depoente repassava 25% dos valores recebidos a eles. 4. a depoente sempre também utilizava serviços de outros auxiliares que estavam no salão da ré, repassando-lhes 25%”. Por sua vez, a testemunha S. declarou que “5. os cabeleireiros, na ré, podiam ter auxiliares, sendo que o pagamento destes era feito pela ré. 6. o valor do auxiliar era retirado do valor da remuneração da reclamante, podendo ser no percentual de 10% a 40%”.

Ainda, a autora informou que “recebia 50% do valor pago pelo cliente, já descontado o valor dos produtos e taxa do cartão, sendo que tal era repassado ou diariamente ou a cada cinco dias”, enquanto que a testemunha S. declarou que “11. o pagamento da reclamante, até 2003, era feito em dinheiro ou cheque, dia a dia; após, uma vez por semana e, posteriormente, duas vezes por semana, através de depósito em conta, não sabendo se era em alguma conta específica, pois era o depósito era atribuição do RH e do financeiro, nos últimos 15 anos em que a depoente trabalhou no local”.

A autora informou que “a minha cliente falava comigo”, quando queria marcar um determinado horário”, enquanto a testemunha S. afirmou que “15. as clientes não telefonavam para a reclamante para marcar horário”.

Extrai-se que as declarações da testemunha, ou são contraditórias, ou diferem muito do informado pela própria autora.

Como se não bastasse, referida testemunha “indagada se já foi ouvida em outros processos como testemunha, inicialmente, disse que não. Alertada pela advogada da ré que já foi ouvida, inclusive, na cidade de Itajaí, disse que havia se esquecido deste processo, mas que nunca tinha sido ouvida em Curitiba. Após o Juízo pesquisar, na intranet e verificar que a testemunha já foi ouvida em outros processos, citando, por exemplo, 21742.2012.002, em que é autora Maria Marlice Preussler, disse que foi há muito tempo e não se recorda porque estava em depressão, na época (a testemunha foi ouvida, naquele processo, em 05/12/2013).”

Ressalte-se que não há nenhuma prova nos autos de que a testemunha estava com depressão, ou que tal condição pudesse causar “esquecimento”.

Por fim, a testemunha S. declarou que “19. era a ré quem fazia as declarações do imposto

de renda dos “autônomos”. Entretanto, os documentos de fls. 439/444 informam que não consta declaração do imposto de renda da reclamante para os anos de 2007 a 2012.

Ou seja, as declarações prestadas por referida testemunha demonstram-se extremamente frágeis e contraditórias.

Portanto, agiu com acerto o Juízo ao desconsiderá-las, posto que não colaboram em nada para esclarecer a respeito dos fatos investigados.

DO ÔNUS DA PROVA - DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Aduz a recorrente que “uma vez admitida a prestação de serviços da Obreira por parte da Reclamada é ônus desta a comprovação robusta de que a prestação de serviços se deu de maneira autônoma, nos termos do artigo 373, II do Novo Código de Processo c/c 818 da CLT, ônus do qual não se desincumbiu.

A Reclamante provou que foi deslocada para outras lojas da Reclamada por determinação da empregadora, não existindo outra razão ou interesse em fazê-lo eis que a obreira já possuía clientela constituída.

Evidentemente a alteração do local de trabalho da Reclamante não era uma escolha, eis que a obreira jamais prejudicaria seus próprios interesses abrindo mão de clientela formada para desenvolver nova clientela em outro local, a não ser que a empregadora assim determinasse.

A questão é tão evidente que a clientela tem valor comercial para o direito empresarial, sendo contabilizada quando da venda de estabelecimentos comerciais, com atribuição de valor.

As provas documentais produzidas dão indícios do vínculo de emprego havido, tanto das mudanças de local quanto da utilização de uniforme por determinação da empregadora, as quais não foram desconstituídas pela testemunha da Reclamada.

Assim, diversamente do que entendeu o D. Juízo a quo, desconsiderando por completo a testemunha da Obreira, a Reclamada não se desincumbiu de seu ônus probatório, sendo que deveria ter comprovado de maneira inequívoca que o labor se dava de maneira autônoma sem qualquer tipo de regra de funcionamento.

Nota-se que a sentença primeira admite a existência de regras impostas pelo Réu, as quais são incompatíveis com o contrato de arrendamento aventado.

Nota-se que em caso de associação tais regras se tornariam plausíveis ou admissíveis, no entanto, não se adequam ao contrato de arrendamento, que nada mais é do que a locação do espaço.

Diante do exposto e em atenção às regras de distribuição do ônus da prova, requer seja declarado que o ônus de comprovação de labor de maneira autônoma, em conformidade com o suposto contrato de arrendamento é de Reclamada, nos termos dos artigos artigo 373, II do Novo Código de Processo c/c 818 da CLT, reformando o decisum objurgado também neste particular.

DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

(...)

Sem razão, no entanto, eis que o conjunto probatório produzido nos autos, com a devida vênia, deixou clara a configuração dos requisitos necessários ao reconhecimento de vínculo empregatício conforme passará a argumentar.

1. Subordinação:

Verifica-se que a Reclamante comprovou ter laborado nas dependências da Reclamada, em vários de seus estabelecimentos, segundo determinações da gerência. (...)

Ademais, era a Reclamada quem elaborava a tabela de preços a ser utilizada pela Reclamante, sendo que esta não podia se negar a atender clientes ou alterar/dar descontos nos preços. (...)

2. Habitualidade:

A prova carreada aos autos comprovou que a Reclamante prestou serviços relativos à atividade fim da Reclamada, laborando em favor desta de forma habitual.

Ademais, a Reclamada confirmou a prestação dos serviços, alegando, como defesa, ter ocorrido mediante contrato de arrendamento de espaço. (...)

3. Pessoalidade:

A prova produzida confirmou que a Reclamante não podia se fazer substituir em suas atividades. (...)

4. Onerosidade:

Restou comprovado que a Reclamante recebeu mensalmente valor entre R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em contraprestação aos serviços exercidos no estabelecimento

da Reclamada. (...)

Destarte, configurados os requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo empregatício e diante da ausência de provas robustas acerca da suposta parceria havida entre as partes, matéria de defesa que atraiu o ônus da prova para à Reclamada, que dele não se desincumbiu, faz-se necessária a reforma da sentença objurgada, com o acolhimento do vínculo de emprego e retorno dos autos ao juízo a quo a fim de julgar os demais pedidos da Obreira.”

A pretensão foi assim rejeitada (fls. 507/511):

“In casu, a reclamada não nega a prestação dos serviços, mas aduz que tal ocorreu de forma autônoma. Deste modo, atraiu para si o ônus probatório, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 373 do NCCP, de aplicação supletiva no processo do trabalho.

Pois bem. O documento de fl. 158 revela que o réu possui como objeto social a locação de espaço com instalação e materiais para pessoas físicas e jurídicas de serviços de cabeleireiros, dentre outros.

Em audiência, a reclamante esclareceu ao juízo que recebia 50% do valor pago pelo cliente, já descontado o valor dos produtos e taxa do cartão, sendo que tal era repassado ou diariamente ou a cada cinco dias. Indagada, confessou que prestava serviços ao réu com auxílio de terceiros mediante contraprestação paga por ela, “a filha da depoente ou o seu marido a auxiliavam na bancada de trabalho, sendo que a depoente repassava 25% dos valores recebidos a eles”, “a depoente sempre também utilizava serviços de outros auxiliares que estavam no salão da ré, repassando-lhes 25%”. Disse ainda que parte do material utilizado no desenvolvimento do trabalho era da depoente, tais como secadores e pranchas, sendo que os produtos químicos pertenciam ao salão, exemplificativamente, gel, spray, pomadas, tinta, shampoo, creme. Questionada pelo juízo acerca dos agendamentos, respondeu “a minha cliente falava comigo”, quando queria marcar um determinado horário.

Ato contínuo, o depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamante é desconsiderado por completo pelo juízo, diante das evidentes contradições com o interrogatório da parte autora, notadamente no que diz respeito à forma de pagamento dos auxiliares (item 5) e o agendamento de clientes (item 15).

Por outro lado, a testemunha ouvida a convite do réu prestou os seguintes esclarecimentos relevantes para o deslinde do feito: o funcionário pode folgar no dia em que escolher, sendo que também pode fechar agenda e usufruir férias e folgas; não há qualquer penalidade se chegar atrasado ou sair antes; se houver um acordo entre os cabeleireiros de quem chegar atrasado perder o seu lugar na fila de atendimento, tal ocorre, “dependendo da administração”; não é obrigatório o trabalho com uniforme; a depoente, se não pudesse atender, poderia passar o cliente a outro cabeleireiro do salão; indagada pelo Juízo se não tinha que ter profissionais, desde a abertura até o fechamento da

loja, disse que os cabeleireiros entravam num consenso quanto a isso; que os funcionários podem, por exemplo, acordar de não ir trabalhar num determinado dia, sem qualquer punição, “só deixar de ganhar”; o cabeleireiro pode dar desconto para os clientes, sendo que podem fazer de graça, sendo que pode fazer apenas de modo eventual.

Por todo o exposto, depreende-se que restou demonstrado de forma absolutamente clara a inexistência de subordinação jurídica da autora, requisito essencial à configuração do vínculo empregatício, desincumbindo-se o réu do seu ônus probatório.

O conjunto probatório colhido revelou que a parte autora exerceu as atividades de cabeleireira em local e estrutura disponibilizados pelo réu, em conformidade com seu objeto social, dividindo os lucros da atividade com a empresa demandada, em nítido contrato de parceria.

A autora possuía plena liberdade para contratar, por conta própria, auxiliares que eram remunerados por ela e subordinados exclusivamente a ela. Ademais, havia completa autonomia no que diz respeito ao horário de trabalho, tanto é assim que os clientes agendavam seus horários diretamente com a reclamante.

Cumprе ressaltar que o fato de existir certas regras impostas pelo réu, como por exemplo, a impossibilidade de todos os prestadores de serviços se ausentarem do local ao mesmo tempo, não conduz ao entendimento de que a autora era subordinada à empresa, porquanto é imprescindível um mínimo de organização para o êxito do contrato de natureza civil mantido pelas partes.

(...)

Indefere-se, portanto, o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício pretendido pela reclamante, por ausência de subordinação jurídica, nos termos do art. 3º da CLT.

Consequência lógica do indeferimento do pedido declaratório é o reconhecimento da ausência do direito da parte autora ao recebimento de todas as verbas postuladas na inicial, porquanto não submetida à legislação trabalhista, inclusive o pedido de indenização por danos morais, eis que decorrente do pedido do reconhecimento de vínculo empregatício ora indeferido.”

A sentença merece ser mantida por seus próprios fundamentos.

Dispõe o art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

E, de acordo com o art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Na lição de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, “os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não-eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade” (in Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 269).

Comungo do entendimento do Juízo de primeiro grau no sentido de que não estão presentes os elementos caracterizadores do vínculo de emprego na relação jurídica que existiu entre as partes.

Com efeito, a prova documental produzida pela reclamada evidencia que as partes celebraram “contrato de arrendamento de instalações para prestação de serviços” (fls. 374/377).

Extrai-se de referido documento, vigente a partir de 16.12.2010, que a reclamada (arrendante) cedeu suas instalações para que a reclamante (arrendatária) pudesse exercer sua atividade profissional de cabeleireira, enquanto esta comprometeu-se ao pagamento da quantia equivalente a 50% “sobre a mão de obra, quando do seu efetivo recebimento” (cláusula primeira, fl. 375).

Consta, ainda, alvará de “cabeleireira autônoma”, concedido pela Prefeitura de São José dos Pinhais (fl. 370).

Da prova oral produzida pelas partes extraem-se as seguintes informações (fls. 408/412):

Depoimento da reclamante: “1. trabalhou até final de julho, agosto ou setembro de 2012, não se recordando, ao certo. 2. as gerentes Marlize e Sandra comunicaram a demissão da autora, sem justa causa. 3. a filha da depoente ou o seu marido a auxiliavam na bancada de trabalho, sendo que a depoente repassava 25% dos valores recebidos a eles. 4. a depoente sempre também utilizava serviços de outros auxiliares que estavam no salão da ré, repassando-lhes 25%. ... 7. o material utilizado no desenvolvimento do trabalho (tais como secadores e pranchas) era da depoente, sendo que os produtos químicos eram do salão (gel, spray, pomadas, tinta, shampoo, creme). ... 9. o marido da depoente também era cabeleireiro e também foi trabalhar em Maringá. 10. a depoente recebia 50% do valor pago pelo cliente, já descontado o valor dos produtos e taxa do cartão, sendo que tal era repassado ou diariamente ou a cada cinco dias. 11. o valor referido no item anterior era pago, às vezes, em dinheiro, às vezes, em uma das 3 contas bancárias, de bancos diferentes, que a depoente tinha que ter “pra descaracterizar”. 12. havia clientes que marcavam horário no salão, mas já pedindo para ser atendido pela reclamante ou outro funcionários específico. 13. “a minha cliente falava comigo”, quando queria marcar um determinado horário. 14. era a cliente quem determinava como o trabalho seria feito. 15. não havia reuniões para decisão de preços e promoções”.

Testemunha ouvida a convite da ré, N. A. S. : “1. trabalha na ré há 18 anos, sempre como cabeleireira. 2. a depoente foi contratada por um outro cabeleireiro da ré, pois a depoente era sua

auxiliar anteriormente. 3. a testemunha S. , ouvida anteriormente, era gerente e foi quem disse à depoente que a mesma poderia passar a ser cabeleireira, pois estava apta a isso. ... 5. todos os produtos são fornecidos pela reclamada, sendo que os cabeleireiros não pagam pelos produtos utilizados. 6. em caso de venda de produtos a clientes, o cabeleireiro recebe uma comissão, variável conforme a marca, dentre outras características, do produto. 7. o cabeleireiro tem que ter auxiliar, para poder atender duas pessoas ao mesmo tempo, mas não há problema se não quiser ter auxiliar. 8. o auxiliar recebe seu pagamento diretamente do cabeleireiro o qual auxilia. 9. o funcionário pode folgar no dia em que escolher, sendo que também pode fechar agenda e usufruir férias e folgas. 10. não há qualquer penalidade se chegar atrasado ou sair antes. 11. se houver um acordo entre os cabeleireiros de quem chegar atrasado perder o seu lugar na fila de atendimento, tal ocorre, “dependendo da administração”. 12. não é obrigatório o trabalho com uniforme, “a gente entra num consenso para trabalhar numa roupa de certa cor que identifica você pro cliente”. 13. a reclamante fazia megahair, na época, e também havia outros profissionais com essa especialidade. 14. trabalhou junto com a reclamante no Shopping Curitiba, por cerca de um ano, não se recordando das datas, mas acredita que em 2009 ou 2010. 15. por mês, a depoente recebe R\$ 5.000,00 ou R\$ 6.000,00, dependendo do mês. 16. na época em que megahair estava em moda, acredita que a reclamante recebia mais que este valor referido no item anterior. 17. a depoente também trabalhou em outras lojas da ré, e o sistema sempre foi o mesmo. 18. a depoente, se não pudesse atender, poderia passar o cliente a outro cabeleireiro do salão. 19. o cliente telefonava ao salão e era passado o telefone à bancada, para o cabeleireiro agendar diretamente com o cliente. 20. quase todos os cabeleireiros fecham a agenda e períodos, não sabendo dizer, ao certo, o horário de trabalho da reclamante. ... 22. os funcionários podem, por exemplo, acordar de não ir trabalhar num determinado dia, sem qualquer punição, “só deixar de ganhar”. 23. o intervalo é feito “na hora que a gente quer”, sendo que tem que avisar antes “antes de ir comer”, pois tem que dar uma satisfação ao cliente. 24. o cabeleireiro pode dar desconto para os clientes, sendo que podem fazer de graça, sendo que pode fazer apenas de modo eventual. 25. não pode, por exemplo, determinado dia, não cobrar de qualquer cliente. 26. a depoente nunca teve pagamento retido. ... 29. a depoente não podia se fazer substituir no local de trabalho, uma vez que “as clientes são minhas”, mas acredita que poderia”. (destaques do relator)

Primeira testemunha da autora: S. D. F. C: “7. a reclamante poderia trabalhar sem auxiliar, se quisesse. ... 9. a depoente perguntou à reclamante, na época, se a mesma queria ir para Maringá, e a mesma aceitou, “nunca foi forçada”, sendo que a reclamante poderia se negar a ir. ... 13. as férias eram marcadas com antecedência, num total de 10 dias, e negociadas com o empregado. ... 24. a autora recebia de R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00, por mês. 25. o marido da reclamante recebia de R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00, por mês. ... 28. havia funcionários que chegavam até 12h, “porque tem gente que trabalha até tarde, tem gente que não”. ... não havia ameaça ou punição se chegasse após às 10h”.

Pois bem.

O depoimento da reclamante autoriza concluir que não havia pessoalidade, pois nem sempre trabalhava sozinha, haja vista que recebia o auxílio de sua filha, de seu marido, ou de outros auxiliares na realização de suas atividades de cabeleireira.

Quanto à onerosidade, é incontroverso que a reclamante auferia 50% sobre os serviços prestados.

Além disso, em depoimento pessoal a reclamante confirmou que o material utilizado no desenvolvimento do trabalho (tais como secadores e pranchas) eram seus, bem como admitiu que repassava 25% dos valores que ganhava aos auxiliares, assumindo os riscos do empreendimento, o que não se coaduna com os elementos necessários à caracterização da relação de emprego.

Saliente-se, por oportuno, que não há nos autos qualquer indício de que tenha havido erro, dolo, coação ou qualquer outro vício de consentimento capaz de infirmar o “contrato de arrendamento de instalações para prestação de serviços” de fls. 374/377.

Outrossim, extrai-se do depoimento da testemunha Nelcir que não havia subordinação, notadamente considerando ter declarado que “o funcionário pode folgar no dia em que escolher, sendo que também pode fechar agenda e usufruir férias e folgas; não há qualquer penalidade se chegar atrasado ou sair antes; os funcionários podem, por exemplo, acordar de não ir trabalhar num determinado dia, sem qualquer punição, “só deixar de ganhar”; e “o intervalo é feito “na hora que a gente quer”.

Aliás, a própria testemunha ouvida a convite da reclamante, S. , confirma a ausência de subordinação, ao declarar que “a depoente perguntou à reclamante, na época, se a mesma queria ir para Maringá, e a mesma aceitou, “nunca foi forçada”, sendo que a reclamante poderia se negar a ir” e que “não havia ameaça ou punição se chegasse após às 10h”.

Acrescente-se, ainda, que a testemunha Nelcir informou que “o cabeleireiro pode dar desconto para os clientes, sendo que podem fazer de graça”. Ou seja, a reclamante tinha autonomia para o exercício de suas atividades profissionais no espaço arrendado da reclamada.

Destarte, tendo em vista que os demais elementos de prova existentes nos autos confirmam a existência de contrato de arrendamento entre as partes, que a reclamante trabalhava com autonomia no espaço arrendado, recebendo 50% sobre os serviços prestados, sem que houvesse subordinação jurídica, forçoso reconhecer que a reclamada desincumbiu-se a contento de seu ônus de comprovar a existência de trabalho autônomo.

Nesta esteira, citam-se os seguintes julgados de outras Turmas que compõem este Regional:

“VÍNCULO DE EMPREGO - CABELEIREIRA - INEXISTÊNCIA - É prática comum,

nos salões de beleza, a prestação de serviço na forma de parceria, caracterizada pela liberdade com que o profissional executa o seu trabalho recebendo comissão pelo serviço realizado. Características essas que afastam a subordinação típica do vínculo empregatício. Do mesmo modo, o estabelecimento de horários para atendimento dos clientes reflete a disponibilidade do profissional para executar o serviço, não podendo ser confundido com imposição de jornada de trabalho. Vínculo empregatício inexistente. Sentença reformada.” [TRT-PR-32515-2009-011-09-00-0-ACO-02123-2012 - 6A. TURMA - Relator: S. GIL EL-RAFIHI - Publicado no DEJT em 24.01.2012]

“CABELEIREIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. A relação de emprego caracteriza-se quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT). Na hipótese, o conjunto probatório revela a natureza autônoma da atividade de cabeleireira exercida pela Reclamante. Com efeito, restou evidenciado o repasse, à Reclamada, de 50% (cinquenta por cento) da produção auferida, para remunerar o uso das dependências do salão de beleza, em face da locação da “cadeira”. Vislumbrar-se relação de emprego, em tal contexto, equivaleria a legitimar pretensão ofensiva ao caráter sinalagmático do contrato de caráter autônomo, visível propósito das partes, inexistindo subordinação e dependência. Recurso da Reclamada a que se dá provimento.” [TRT-PR-01031-2007-657-09-00-3-ACO-29407-2008 - 1A. TURMA - Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DJPR em 22.08.2008]

Ante o exposto, impõe-se a manutenção da sentença.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE M. A. D. S. P. e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 08 de dezembro de 2016.

BENEDITO XAVIER DA SILVA
RELATOR

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. Caracterizada uma potencial ofensa ao art. 3º da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. 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, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado. Por outro lado, o simples fato de, em regra, o agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, cumprindo salientar que a autora detinha flexibilidade na organização de sua agenda, escolhendo os horários nos quais poderia trabalhar. A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades. Nesse contexto, não resta caracterizado o vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1315-96.2014.5.03.0185 , Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 16/12/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

PRELIMINAR. NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Depreende-se do acórdão proferido pelo Tribunal Regional que todas as questões suscitadas pela recorrente no seu Recurso Ordinário foram apreciadas, com suficiente fundamentação. Não se configura, portanto, a negativa de prestação jurisdicional. Recurso de que não se conhece no tocante a esse tema. 2. PARCERIA ENTRE O SALÃO DE BELEZA E O CABELEIREIRO. ARRENDAMENTO DE ESPAÇO NO SALÃO. DIVISÃO DA RENDA AUFERIDA PELO ARRENDATÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO-CONFIGURAÇÃO. O contrato de parceria celebrado entre o cabeleireiro e o salão, consistente no arrendamento de um espaço ou cadeira nas suas dependências, a fim de possibilitar realização das atividades profissionais do cabeleireiro, mediante o pagamento da importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do seu faturamento mensal, não importa reconhecimento do vínculo de emprego entre o arrendatário e o arrendante. Trata-se de um contrato entre o cabeleireiro e o salão, a fim de que o primeiro desenvolva suas atividades profissionais mediante o pagamento da metade do que arrecadar com o seu trabalho. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 926440-57.2002.5.09.0003 , Redator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 28/10/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/03/2010)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. In casu, verifica-se que a Corte a quo, amparada no contexto fático-probatório dos autos, concluiu não estarem presentes os requisitos da relação de emprego. Asseverou que, de fato, foi firmado entre as partes um contrato de sociedade, tendo em vista a partilha de resultados. Conforme registrado na decisão recorrida, o reclamante era remunerado à base de comissões de 35 ou 50% do valor total dos serviços

prestados, circunstância que inviabilizaria o empreendimento para o proprietário do salão, caso o trabalhador ainda recebesse verbas trabalhistas. Diante desse contexto, a pretensão de reforma recursal baseada em premissa oposta, de que a relação havida entre as partes era empregatícia, encontra óbice intransponível na Súmula nº 126 desta Corte. Incólumes, portanto, os artigos 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 11101-90.2014.5.18.0010 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 24/02/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - MANICURE - NÃO RECONHECIMENTO. O Tribunal Regional constatou, com base na prova testemunhal, que a reclamante laborava em regime de parceria com a reclamada, de forma autônoma, sem controle de horário, assumindo os risco do negócio, recebendo o maior percentual do valor do serviço. Nessa quadra, concluiu que não restou caracterizado o vínculo empregatício, sobretudo pela ausência da subordinação jurídica. Ultrapassar e infirmar as conclusões alcançadas no acórdão impugnado certamente demandaria o reexame dos fatos e das provas presentes nos autos, medida insuscetível de realização na estreita via extraordinária. Incide a Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 170000-35.2008.5.02.0046 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 14/09/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - MANICURE - NÃO RECONHECIMENTO. O Tribunal Regional constatou, com base na prova testemunhal, que a reclamante laborava em regime de parceria com a reclamada, de forma autônoma, sem controle de horário, assumindo os risco do negócio, recebendo o maior percentual do valor do serviço. Nessa quadra, concluiu que não restou caracterizado o vínculo empregatício, sobretudo pela ausência da subordinação jurídica. Ultrapassar e infirmar as conclusões alcançadas no acórdão impugnado certamente demandaria o reexame dos fatos e das provas presentes nos autos, medida insuscetível de realização na estreita via extraordinária. Incide a Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 170000-35.2008.5.02.0046 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 14/09/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei n. 13.015/14, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o prequestionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando

o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. 2. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (SÚMULAS 184 E 297, II/TST). 3. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. MANICURE E DEPILADORA. CONTRATO DE PARCERIA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. No caso concreto, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e circunstâncias dos autos, concluiu que as provas apontam para um contrato de parceria entre as Partes. A propósito, conforme se depreende do acórdão regional, a Reclamante, no exercício das funções de manicure e depiladora, auferia significativa participação sobre o preço do serviço prestado (70%), bem como tinha liberdade para fechar sua agenda em determinado dia ou hora. Assim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a inexistência dos elementos da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar-se o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido (AIRR - 751-14.2014.5.23.0007 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 23/09/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. MANICURE. VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Admitindo o Reclamado a prestação de serviços, mas opondo fato modificativo ao direito postulado, ou seja, o desenvolvimento da prestação de serviços sob condições diversas daquela estabelecida no art. 3º da CLT, atrai para si o ônus de prova (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC/73; art. 373 do CPC/15). Nesse aspecto, competiria ao Reclamado produzir prova mais contundente quanto ao desenvolvimento da atividade profissional de manicure sem submissão ao poder de direção empresarial, ônus do qual não se desvencilhou. Segundo o TRT, o labor da Reclamante era realizado dentro de um salão de beleza estabelecido em um shopping center, o que pressupõe que o Reclamado necessitasse gerenciar e organizar as atividades dos muitos trabalhadores que a ele se vinculavam, para manter o desenvolvimento harmônico da rotina do empreendimento. Acresça-se que a Reclamante trabalhou por período aproximado de dez anos, comparecendo diariamente ao serviço, auferindo contraprestação econômica em atividade diretamente relacionada à finalidade da empresa. Esses fatores sinalizam para a inserção da obreira no núcleo da dinâmica empresarial, com sujeição ao direcionamento exercido pelo Reclamado sobre o empreendimento e, via de consequência, sobre a forma de desenvolvimento da prestação do trabalho. Registre-se que o Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). É voltado a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego

(art. 1º, IV, art. 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas criativas ou toscas de precarização do labor, como a informalidade. Nesse sentido, evidenciados os elementos da relação de emprego, deve o Poder Judiciário reconhecê-la. Por fim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência dos elementos que configuram a existência da relação de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar-se o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 11166-79.2013.5.15.0018 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/09/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016)

RECURSO DE REVISTA. ARGUIÇÃO DE COISA JULGADA EM CONTRARRAZÕES. VÍNCULO DE EMPREGO. REMESSA DOS AUTOS À VARA DE ORIGEM. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. SÚMULA Nº 214/TST. I - O recorrido, em contrarrazões, aduz que se operou a preclusão temporal recursal em face do acórdão que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, o qual transitou em julgado em 27/04/2015. **II-** O compulsar da referida decisão revela que a Corte *a quo*, na ocasião, deu provimento parcial ao recurso ordinário do recorrido para declarar o vínculo de emprego e, para evitar a supressão de instância, determinou o retorno dos autos à origem, com a reabertura da instrução processual e determinação para que fosse proferida nova sentença. **III -** Na hipótese em que o TRT determina o retorno dos autos à origem para apreciação dos direitos adjacentes ao reconhecimento do vínculo empregatício, a jurisprudência desta orienta-se no sentido da irrecurribilidade imediata da decisão não exauriente da prestação jurisdicional, nos termos da Súmula nº 214/TST. **IV -** Preliminar rejeitada. **RECONHECIMENTO DO VÍNCULO. SALÃO DE BELEZA. CONTRATO DE LOCAÇÃO. PARCERIA. RATEIO DO VALOR DOS SERVIÇOS. DISCRICIONARIEDADE NO FECHAMENTO DA AGENDA E AUSÊNCIA DE PUNIÇÃO POR FALTA. LIAME EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. I -** Não prospera a preliminar concernente ao óbice da Súmula 126/TST, pois a análise da controvérsia irá cingir-se aos elementos de fatos e provas expressamente consignados na decisão impugnada, de modo a viabilizar novo enquadramento jurídico a ser dado pelo Tribunal Superior do Trabalho. **II-** Da digressão jurídico-factual do acórdão impugnado, sobressai evidente que a forma de trabalho implantada entre as partes não corrobora a tese do Regional que dera pela relação de emprego. **III -** Com efeito, vê-se que o recorrido dispunha da estrutura do fundo de comércio da recorrente mediante locação de utensílios, sendo que seu rendimento mensal consistia no rateio percentual sobre os serviços prestados no salão em montante incompatível com caracterização da relação empregatícia. **IV -** Ademais, o recorrido desenvolvia sua atividade de modo flexível, podendo fechar sua agenda para tratar de assuntos pessoais, emendar feriados, combinar com as demais pessoas do estabelecimento os dias de trabalho e de folga, não havendo punição em caso de faltas. **V -** Registre-se que o fato de o recorrido receber informação de que “a proprietária não gostava” caso ele precisasse fechar a agenda, não é elemento hábil a configurar a subordinação,

pois a única punição consistia no não auferimento da renda pelo serviço não prestado. **VI** - Deduz-se, ainda, das premissas factuais do acórdão impugnado que a necessidade de comunicação prévia se destinava somente à melhor organização das atividades no estabelecimento comercial, de interesse de todos os envolvidos. **VII** - Nesse passo, não se constata a existência do poder diretivo que caracteriza o empregador na consecução do trabalho do recorrido, do qual emerge a ausência de subordinação jurídica, que identifica o contrato de emprego. Precedentes. **VIII** - Recurso conhecido e provido. **Processo:** RR - 1665-46.2013.5.03.0015 **Data de Julgamento:** 30/11/2016, **Relator Ministro:** Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 02/12/2016.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MATÉRIA FÁTICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126 DO TST. **I** - A premissa constante no acórdão recorrido é a da ausência do concurso dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, tendo o Regional explicitado que “o fornecimento de material e de equipamento pelo salão não caracteriza per si vínculo de emprego”. **II** - Ressaltou, ainda, que “as partes firmaram ajuste de parceria por meio do qual o demandante fazia uso do espaço, para explorar sua atividade de cabeleireiro e barbeiro, dividindo com o proprietário do salão demandado os valores recebidos de sua clientela”. **III** - Diante desse mosaico jurídico-factual, avulta a convicção de que para se admitir a configuração do vínculo de emprego, bem como a pretensa vulneração dos artigos 2º e 3º, da CLT, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, inviável em sede de recurso de revista, a teor da Súmula nº 126 do TST. **IV** - Quanto à divergência jurisprudencial, convém salientar que o paradigma colacionado, oriundo do TRT da 3ª Região, revela-se inservível ao fim colimado, por não indicar a respectiva fonte de publicação oficial ou o repositório autorizado em que fora publicado, na contramão do item I, alínea “a”, da Súmula 337 do TST. **V** - Agravo de instrumento a que se nega provimento. **Processo:** AIRR - 1509-03.2013.5.10.0811 **Data de Julgamento:** 26/10/2016, **Relator Ministro:** Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 28/10/2016.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

EXMO JUIZ DO TRABALHO DA ____ VARA DE CURITIBA

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, sediado na Avenida Vicente Machado, 84, CEP 80.420-010, Centro, Curitiba, Paraná, pela Procuradora do Trabalho que subscreve ao final, propõe a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA
com pedido de antecipação da tutela**

em face de **CHARLOTTE HAIR INSTITUTO DE BELEZA LTDA.**, CNPJ matriz 03.951.064/0001-66; com endereço Rua Itacolomi, 292, loja 363, Portão, CEP 81070-150, Curitiba, Paraná, pelos fundamentos de fato e de direito a seguir expostos:

1. BREVE RESUMO DOS FATOS E FUNDAMENTOS JURÍDICOS DOS PEDIDOS

No âmbito do Procedimento Preparatório n. 001420.2012.09.0004 apurou-se fraude a direitos sociais dos trabalhadores contratados pelo réu **CHARLOTTE HAIR INSTITUTO DE BELEZA LTDA.** Especificamente, a partir de documentos colhidos e mediante inspeção realizada pela Superintendência do Trabalho, conclui-se que o réu vem contratando trabalhadores sem a devida anotação da CTPS, utilizando-se, fraudulentamente, da modalidade contratual Contrato de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços, em prejuízo a 66 trabalhadores.

Por conta da fraude praticada, a Superintendência do Trabalho autuou o réu por violação aos seguintes atributos:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

registro de trabalhadores; anotação CTPS; atualização do CAGED; arquivo e apresentação de documentos à fiscalização do trabalho; registro da jornada de trabalho; FGTS e multa do FGTS.

O procedimento adotado pelo réu resulta em violação, dentre outros, aos seguintes dispositivos:

Constituição Federal

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

(...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

(...)

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

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

(...)

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

(...)

Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

(...)

Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

(...)

Art. 74 (...)

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

(...)

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

(...)

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

(...)

Art. 630 (...)

§ 3º - O agente da inspeção terá livre acesso a todas dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

§ 4º - Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia hora previamente fixados pelo agente da inspeção.

Código Civil

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Lei n. 4.923/65



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

Art. 1º (...)

§ 1º As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal.

Lei n. 8.036/90

Art. 23 (...)

§ 1º (...)

I - não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, bem como os valores previstos no art. 18 desta Lei, nos prazos de que trata o § 6º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

Súmula n. 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

(...)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

1.1. FRAUDE AO VÍNCULO TRABALHISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DA ATIVIDADE FIM

Não custa lembrar que o Direito do Trabalho surge em um contexto marcado pela desigualdade econômica e social nas relações laborais. Diante da constatação de que o Direito Civil, fundado na liberdade de contratar e na igualdade entre



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

as partes, não seria capaz de tutelar a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, surge o Direito Trabalho como mecanismo jurídico específico destinado à tutela do trabalhador, o pólo mais fraco da relação contratual trabalhista.

Durante a investigação, apurou-se que o réu executa atividade comercial ligado ao ramo da beleza, não constando do seu objeto social a atividade de arrendamento de instalações. A esse respeito, em breve consulta ao sítio na internet (<http://www.charlottehair.com.br/>), constata-se, sem dúvida alguma, tratar-se de atividade comercial ligada ao seguimento econômico da beleza, no qual oferece "Hair Stylist" (cabelo), "Make-up" (maquiagem), "Designer de Unhas" (manicure), estética, podologia, tatuagem e massagem. Outrossim, no contrato social assim está especificado o objeto social do réu:

COMÉRCIO VAREJISTA DE COSMÉTICOS, PRODUTOS DE PERFUMARIA E DE HIGIENE PESSOAL, CABELEIREIROS, ATIVIDADES DE ESTÉTICA E OUTROS SERVIÇOS DE CUIDADOS COM A BELEZA, SERVIÇO DE MASSAGENS, ATIVIDADES DE PODOLOGIA, SERVIÇOS DE TATUAGEM E COLORAÇÃO DE PIERCING E SERVIÇOS COMBINADOS DE ESCRITÓRIO E APOIO ADMINISTRATIVO.

Durante a investigação, apurou-se que trabalhadores são contratados pelo réu CHARLOTTE HAIR através de modalidade contratual intitulada CONTRATO DE ARRENDAMENTO DE INSTALAÇÕES PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Trata-se de "contrato de adesão" imposto aos trabalhadores contratados indevidamente como prestadores de serviço, atuando, pois, como requisito absoluto para a prestação serviços nas dependências do réu:

CLÁUSULA PRIMEIRA: Através do presente contrato, o(a) ARRENDANTE, arrenda ao ARRENDATÓRIO(A). as instalações à prestação dos serviços de sua atividade profissional, evidenciada no rosto do presente contrato (....). (sic)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Da análise de cláusulas inseridas no contrato imposto aos trabalhadores, percebe-se a intenção de mascarar a relação de emprego existente, cujos requisitos essenciais, pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação destacam-se de forma incontestável. Resta evidente, certamente, que tais trabalhadores não possuem a liberdade característica dos trabalhadores autônomos.

Primeiramente, da leitura das cláusulas quarta, quinta e oitava, inseridas no "contrato de arrendamento", apura-se subordinação jurídica marcada pela imposição de comportamento a ser seguido pelos trabalhadores em relação ao empregador (suposto arrendante), colegas de trabalho (outros arrendatários) e clientes, bem como pela delimitação do serviço a ser prestado:

CLÁUSULA QUARTA: Compromete-se outrossim, o(a) ora ARRENDATÁRIO(A) ao exercer suas atividades profissionais, executá-las com zelo e da melhor maneira possível, afim de que não seja denegrido o bom nome do estabelecimento, bem como a cumprir o manual de normas da secretária da saúde (norma nº 18/94).

CLÁUSULA QUINTA: Deverá o(a) ARRENDATÁRIO(A) no convívio com os demais ARRENDATÁRIOS(AS), com o(a) ARRENDANTE e no atendimento aos clientes, comportar-se de forma respeitosa (moral, social e profissional), não dando margem à reclamações, bem como responsabilizando-se por seus auxiliares.

(...)

CLÁUSULA OITAVA: É vedado ao (à) ARRENDATÁRIO(A), utilizar as instalações arrendadas para qualquer outro fim que não para a prestação dos serviços objeto do presente contrato.
(sic)

A respeito da cláusula oitava, especificamente, verifica-se certa "confusão" quanto ao objeto do fraudulento contrato entabulado. Se o réu pretende apenas arrendar o espaço para a utilização pelos profissionais, supostos



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

trabalhadores autônomos, teriam ainda assim legitimidade em delimitar os serviços a serem executados pelos "arrendatários" do espaço?

Verifica-se também que ao "arrendante", além da disponibilização do espaço da prestação dos serviços, são acrescidas as obrigações de organizar a recepção dos clientes, as agendas dos profissionais, a cobrança dos serviços prestados e, ainda, o recolhimento da contribuição previdenciária dos trabalhadores segundo o disposto nas cláusulas nona, décima e décima primeira do referido contrato:

CLÁUSULA NONA: A recepção aos clientes será de obrigação do(a) ARRENDANTE que deverá contratar pessoa capacitada para exercer tal mister e, por questão de controle e organização, convencionam as partes que todos os pagamentos serão efetuados na recepção.

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA: O(A) ARRENDANTE compromete-se a manter agenda coletiva para organização e controle dos clientes, que deverá ser utilizada pelos ARRENDATÁRIOS, ficando a disposição na recepção. Além da agenda coletiva, poderá também o(a) ARRENDATÁRIO(A), para seu controle, utilizar-se da agenda individual.

Parágrafo Único: O(A) ARRENDATÁRIO(A) é o único responsável pelo agendamento de seus clientes, comprometendo-se, entretanto, a informar os horários que fará o seu atendimento ao ARRENDANTE, da maneira que sejam evitados contratemplos, possibilitando assim, que o ARRENDANTE administre uma agenda coletiva para dar um maior número de informações aos clientes.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

(...)

Parágrafo Único
Fica pactuado, ainda, que o ARRENDANTE poderá efetuar o recolhimento do percentual sobre o valor estipulado, para



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

contribuição previdenciária do profissional autônomo, mediante solicitação expressa.

A utilização de agenda coletiva e a prévia informação dos horários de atendimento aos clientes são obrigações incompatíveis com a ideia de trabalho autônomo. Da mesma forma, a total dependência em relação ao réu materializa-se pela cobrança integral dos serviços prestados pelos trabalhadores. Ora, se o contrato firmado entre as partes é de mero arrendamento das instalações, como quer fazer crer o réu, deveria o profissional receber diretamente pelos serviços prestados, ficando apenas obrigado a, periodicamente, pagar ao "arrendante" pela utilização do referido espaço.

Mas não é só. Referido contrato, ainda, traz cláusula que versa sobre o controle de jornada, bem como de hipótese de abandono de emprego. Especificamente, estabelece a cláusula décima segunda que a **ausência** do trabalhador **depende de prévio aviso, sob pena de rescisão do contrato firmado, devidamente homologado no sindicato profissional**, nas hipóteses de ausência não comunicada superior a quinze dias:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Poderá o ARRENDATÁRIO(A) se ausentar de acordo com as suas necessidades e vontades em qualquer época do ano e durante o número de dias que julgar necessário, desde que avise com antecedência, no sentido de que o(a) ARRENDANTE possa comunicar a ausência aos clientes do ARRENDATÁRIO(A), de forma que o bom nome do ARRENDANTE e também do(a) ARRENDATÁRIO(A), não sejam prejudicados.

Parágrafo Único: Em caso de ausência não comunicada superior a 15 (quinze) dias, o(a) ARRENDANTE poderá locar a outrem o seu espaço, bem como considerar rescindido o presente contrato, encaminhando notificação para o Sindicato dos Autônomos para fins de convocação do(a) ARRENDATÁRIO(A) para devida rescisão contratual.

Francamente, em se tratando de contrato de arrendamento do espaço, desde que pague o valor acordado, é de se esperar que o trabalhador autônomo possa optar por não



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

utilizá-lo para a prestação do serviço, não havendo que se falar em prévia comunicação ao proprietário do salão, muito menos na esdrúxula possibilidade de substituição do profissional ausente por outro "arrendatário".

Como se não bastassem as cláusulas já elencadas, o réu CHARLOTTE HAIR encerra referido "contrato de arrendamento" com obrigações que representam prática medieval não mais presente nos contratos privados regidos pelo Direito Civil, bem como estabelece a obrigação do trabalhador em comercializar, sem qualquer comissão, produtos ofertados pelo réu CHARLOTTE HAIR aos seus clientes:

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: Por ocasião da rescisão do presente contrato, compromete-se o(a) ARRENDATÓRIO(A) a entregar as instalações ora arrendadas no mesmo Estado em que as recebeu, responsabilizando-se por qualquer dano que porventura venha a dar causa pelo uso inadequado das mesmas, autorizando desde já o(a) ARRENDATÓRIO(A) que, o(a) ARRENDANTE proceda o bloqueio de possíveis créditos seus e até mesmo a guarda dos materiais por ele(a) utilizados como forma de garantia do ressarcimento dos prejuízos causados.

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: Visando a segurança dos clientes e a boa origem dos produtos a serem utilizados, estabelecem as partes, para evitar responsabilidades e prejuízos a ambos (ARRENDANTE E ARRENDATÁRIOS), que só poderão ser utilizados os produtos que sejam fornecidos pelo ARRENDANTE, sendo que sobre o valor dos mesmos o(a) ARRENDATÁRIO(A), não fará jus a qualquer comissão. O comércio e a utilização de produtos nas dependências do(a) ARRENDANTE obedecerão a tabela de preços por ele(a) fornecida, não podendo o(a) ARRENDATÁRIO(A), comercializar quaisquer produtos sem a prévia autorização do(a) ARRENDANTE.

Verifica-se, portanto, a ausência de mera locação do espaço, pois aos profissionais não é garantida liberdade de gestão do seu negócio, estando o serviço prestado totalmente atrelado aos ditames do réu CHARLOTTE HAIR. Configurada, pois,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

a conduta fraudulenta adotada pela réu CHARLOTTE HAIR com o objetivo de suprimir os direitos sociais dos trabalhadores decorrentes da legislação que regula o contrato de trabalho, cujo fundamento é a relação de emprego que se apresenta através da presença dos requisitos PESSOA FÍSICA, PESSOALIDADE, NÃO EVENTUALIDADE, ONEROSIDADE e SUBORDINAÇÃO como bem decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-01-10-2004 FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO E DA EMPRESA. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. LIVRE INICIATIVA. A liberdade de iniciativa deve ser compreendida a partir da locução do caput do art. 170 da Constituição Federal, em que o legislador constituinte acentuou que a ordem econômica é fundada, prioritariamente, na valorização do trabalho humano. Da mesma forma, a função social da empresa não pode desprezar que o valor social do trabalho é princípio conformador e fundamento da própria República Federativa do Brasil. Assim, não pairam dúvidas sobre o que seja prioritário no confronto entre a liberdade empresarial de prover o quadro funcional como bem entenda e o direito do trabalhador a manter o emprego e, com ele, obter existência digna. A previsão em cláusula coletiva que afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo a profissional autônomo depende de que exista efetiva autonomia, sem aplicação quando se trate de autêntica empregada, como ocorria com a recorrida. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a decisão que reconheceu vínculo de emprego entre manicure e instituto de beleza. (TRT-PR-16998-2002-003-09-00-4-ACO-21137-2004 - RELATOR: MARLENE T. FUVERRKI SUGUIMATSU - Publicado no DJPR em 01-10-2004) (destacou-se)

Pelo exposto, deve ser aplicado aos referidos contratos de arrendamento o princípio da primazia da realidade sobre a forma, pois da análise de suas cláusulas, resta totalmente incontroverso que os mesmos não correspondem com a verdade dos fatos. Certamente, o contrato de arrendamento utilizado pelo réu CHARLOTTE HAIR não pode afastar a realidade presente. A propósito, na lição de Mário de La Cueva, o contrato de trabalho é denominado contrato-realidade porque existe não no acordo abstrato de vontades, mas sim na



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

realidade da prestação dos serviços, independente do que foi pactuado entre empregador e empregado¹.

Necessário, pois, a declaração de nulidade de referidos contratos com fundamento no artigo 9º, da CLT. Efetivamente, da relação jurídica em questão, salvo melhor juízo, o réu CHARLOTTE HAIR não logrou êxito ao tentar dissimular a subordinação existente, pois os trabalhadores não se enquadram como autônomos como quer fazer crer.

Igualmente, a atividade realizada por cabeleireiros, manicures, pedicures, massagistas e outros integra o conceito de atividade finalística do réu CHARLOTTE HAIR, autêntico centro de estética.

A esse respeito, é inadmissível que determinada empresa não tenha um único trabalhador contratado para executar sua atividade finalística, utilizando-se, tão somente, da contratação de supostos autônomos.

Certamente, não há como compreender que uma empresa, cuja finalidade é prestar serviços de beleza não possua mão de obra apta a exercer tal mister. Como apurado, o réu CHARLOTTE HAIR acaba por praticar terceirização ilícita da atividade fim, nos termos delimitados pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho - TST:

Súmula Nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
 (...)

¹ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano Del Trabajo*. 3ª ed. Mexico D. F: Porrúa S.A., 1949, 1.1.005.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Pela breve leitura do entendimento sumulado perante o TST é fácil perceber que somente a terceirização da atividade meio, desde que inexistentes a pessoalidade e subordinação, é lícita. Não se admite, pois, a contratação de trabalhadores permanentes por empresa interposta. A terceirização, enquanto entrega de atividade autônoma a empresa especializada, só pode ser realizada na atividade meio da tomadora. A terceirização na atividade fim, por sua vez, implica em intermediação de mão de obra, instituto distinto da terceirização lícita (atividade meio), esta composta pela necessária presença de empresa especializada na prestação do serviço.

Nesse sentido, vem decidindo o Egrégio TRT da 9ª Região:

TRT-PR-24-07-2009 CABELEIREIRA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. Cabeleireira que presta serviços em salão de beleza, desempenhando função inserida na atividade fim do tomador de serviços, não podendo recusar clientes e nem se fazer substituir, estando obrigada a permanecer no estabelecimento durante o seu horário de funcionamento, a realizar serviços de limpeza, a participar de reuniões e usar uniforme com o logotipo do salão, é empregada e não trabalhadora autônoma. Recurso da reclamante, ao qual se dá provimento para o efeito de se reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes (TRT-PR-05995-2007-872-09-00-0-ACO-23549-2009 - 5A. TURMA - Relator: RUBENS EDGARD TIEMANN - Publicado no DJPR em 24-07-2009).

TRT-PR-19-07-2011 Terceirização. Atividade preponderante. Ilicitude. Não se admite a terceirização de atividade intrinsecamente relacionada ao objeto social da empresa (TRT-PR-00114-2010-749-09-00-4-ACO-28683-2011 - 2A. TURMA - Relator: MÁRCIO DIONÍSIO GAPSKI - Publicado no DEJT em 19-07-2011).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

TRT-PR-17-06-2011 VÍNCULO DE EMPREGO - SUPOSTA TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE-FIM - O Direito do Trabalho se encontra informado pelo princípio da primazia da realidade, de maneira que qualquer formalidade de que tenham se utilizado as partes, e das quais resulte aparência de um ou outra espécie de vínculo contratual, não se mostra mais relevante do que a realidade que resulta da situação fática vivida pelas partes. (...) (TRT-PR-01797-2009-014-09-00-2-ACO-22575-2011 - 3A. TURMA - Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR - Publicado no DEJT em 17-06-2011).

Para não restar dúvida, o objetivo do contrato de terceirização é a construção de uma parceria entre duas empresas e não o estabelecimento de um mecanismo de redução de direitos sociais do trabalhador por parte da tomadora. Quando isso ocorre, está-se diante de mera intermediação fraudulenta, em que o instituto negocial busca substituir, pela maquiagem da forma, o conteúdo trabalhista da relação existente entre o empregado e o empregador, com a interposta prestando, de fato, o serviço de biombo da ilegalidade.

Para tanto, empregador é a empresa que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Igualmente, empregado é aquele que presta serviços não eventuais a outrem, mediante salário e subordinação. Havendo prestação de serviços naquelas circunstâncias por parte do obreiro à empresa, configurada está a relação de emprego e, portanto, o contrato de trabalho, que autoriza a incidência de toda a legislação laboral sobre essa relação. E em virtude da imperatividade das normas trabalhistas, decorrentes da natureza de ordem pública, aquela incidência dar-se-á ainda que não acordada expressamente, ainda que não pretendida pelas partes, pois que inderrogáveis e irrenunciáveis. Dessa forma, será nulo de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista (CLT, artigos 2º, 3º, 9º e 442).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

1.2. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Inserção do trabalhador na atividade preponderante da empresa.

O Direito do Trabalho deve ter sua integridade preservada. A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho estão inseridos em um Sistema de Proteção ao Direito do Trabalho que tem como objetivo civilizar as relações de trabalho por meio de patamares mínimos para a garantia da igualdade material em uma relação por natureza iníqua. O papel de tais atores difere da posição dos sindicatos que representam empregados e empregadores e, portanto, defendem seus interesses. Ao contrário, competente ao Judiciário Trabalhista e ao MPT a defesa do sistema protetivo representado pelo Direito do Trabalho.

Não custa lembrar que ao Sistema Proteção ao Direito do Trabalho compete tutelar o trabalhador inclusive contra ele próprio. O que significa dizer que a subsistência do Direito do Trabalho implica na inafastabilidade de suas normas, sob pena de ser colocado em risco todo esse conjunto normativo destinado a efetivar o princípio da proteção, cujo titular, o trabalhador, independentemente da forma que se apresenta, será sempre a parte mais fraca da relação contratual trabalhista, justificando-se a proteção social destinada.

O conceito de subordinação é de extrema relevância para o Direito do Trabalho, pois constitui o elemento qualificador essencial da relação de emprego. Ele constitui a verdadeira "chave de acesso" às tutelas jurídico-trabalhistas. Portanto, diante das mudanças ocorridas na realidade socioeconômica e no mundo do trabalho nas últimas décadas, o conceito de subordinação deve sofrer uma adaptação interpretativa, pois desta depende a própria finalidade e a missão essencial do Direito do Trabalho: a proteção dos obreiros hipossuficientes.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Ao longo do século XX e até meados da década de 1970 esse conceito foi objeto de uma importante ampliação interpretativa por obra da jurisprudência e da doutrina, ultrapassando as fronteiras da sua formulação clássica e restrita. Conseqüentemente, foi ampliado o próprio âmbito de incidência do Direito do Trabalho, que atuou como instrumento de notável distribuição de riqueza e de poder nos países capitalistas desenvolvidos nos anos em que conheceram a consolidação do modelo de Estado de Bem-Estar Social.

Requer-se, portanto, uma nova dimensão universalizante do conceito de subordinação, denominada subordinação integrativa. Esta não substitui a dimensão clássica, mas se soma a ela, de modo que a subordinação restará configurada, no caso concreto, caso presente qualquer uma das duas dimensões: a clássica ou a integrativa.

Não é demais lembrar que a subordinação jurídica, num modelo produtivo voltado a resultados e contemporâneo (em que há uma avalanche tecnológica), impede que o empregador detenha todo o conhecimento operacional. A subordinação subjetiva de ordens diárias e diretas passa a ser, com isso, principalmente em relação a trabalhadores especializados - como é o caso de manicures, cabelereiros, esteticistas e maquiadores - de difícil observação pela escassez de ordens ou controles. Na realidade, os trabalhadores têm, em regra, apenas o resultado de seu trabalho controlado.

Trata-se subordinação estrutural ou objetiva, cujo reconhecimento do vínculo de emprego não pressupõe a presença efetiva do poder diretivo pelo empregador. É a atividade do trabalhador, ou seja, o objeto da prestação de serviços que lhe define a subordinação.

Além da relação de emprego fundada no conceito clássico de subordinação, no presente caso também se verifica, com fundamento na doutrina mais recente, a evolução do conceito de subordinação para além da subordinação clássica



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

que deriva diretamente do contrato firmado entre as partes e do poder direto de gestão do empregador. A subordinação estrutural ou objetiva é a resposta aos novos arranjos do mercado de trabalho, que exigem um novo olhar sobre o que se entende como subordinação.

A subordinação foi consagrada como elemento definidor da relação de emprego tendo em vista a sua importância para a lógica capitalista, onde o homem troca a sua força de trabalho por pecúnia, sendo necessário, para tanto, submeter-se a direção do empregador. Contudo, os trabalhadores bem como os empregadores, tendo em vista a globalização do mercado e a concorrência cada vez mais acirrada, têm recorrido a novas modalidades de prestação de mão de obra com a finalidade de fugir da subordinação e com isso da incidência das normas trabalhistas.

Em relação aos trabalhadores supostamente autônomos, a subordinação subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, que sejam abrangidos pela tutela celetista. Para esses trabalhadores que estão inseridos em atividade produtivo-alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, verifica-se que **não detêm qualquer controle sobre a atividade econômica**, estando, portanto, subordinados ao tomador do serviço, efetivo empregador².

Portanto, considerando as mutações sofridas pelo conceito de subordinação, deve-se levar em conta não apenas a subordinação subjetiva, aquela suportada diretamente pelo trabalhador, mas também a subordinação estrutural ou objetiva, que se caracteriza pela influência sofrida na realização do trabalho, presente, pois, na relação jurídica firmada entre as

² MENDES, Marcus Menezes Barberino e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural - reticular e alienidade*. Revista do TRT 15ª, n. 32, 2008.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

partes, trabalhadores e o réu CHARLOTTE HAIR, nos termos delimitados por Mauricio Godinho Delgado³:

que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "as amarras do vínculo empregatício"...vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade. (...) **relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos.**

O elemento chave para que seja inserido no campo protetivo das normas de proteção laboral é o fato de não agir no seio de uma organização própria antes de se **integrar em uma organização de meios produtivos alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios, o que implica, de sua parte, a submissão às regras que exprimem o poder de organização do empresário, à autoridade deste, em suma, derivada da sua posição nas relações de produção**⁴.

A dependência hierárquica ou mesmo a sujeição pessoal do trabalhador não chega a ser desconsiderada, porém deixa de ser elemento indispensável para identificar a relação de emprego, podendo ser presumida da mera inserção do obreiro na atividade fim da empresa⁵.

Portanto, sendo a atividade exercida no contexto finalístico dos objetivos da empresa, tem-se que o trabalhador é empregado, conforme se depreende do julgado abaixo transcrito:

³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo. LTR, 2011.

⁴ FERNANDES, Antônio Monteiro, apud LIMA FILHO, Francisco das C. *A subordinação estrutural como elemento definidor da relação de emprego*. Repertório de Jurisprudência IOA - 1ª Quinzena de maio de 2008 - n. 09/2008 - volume II.

⁵ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010:69.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL, INTEGRATIVA OU RETICULAR - OU SIMPLEMENTE SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo - corpo a corpo ou boca/ouvido - típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras - em células de produção. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa moderna, que Godinho denominou de SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargamente (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justabalhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, OS TRABALHADORES INSERIDOS NA ESTRUTURA NUCLEAR DE PRODUÇÃO SÃO EMPREGADOS. Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração de vínculo empregatício. Entendimento contrário, data venia, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma - atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. (Processo n. 00942-2008-109-03-00-2 RO. 4ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator Desembargador LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT. Acórdão Publicado em 13.12.2008)

A esse respeito, a atividade não precisa nem mesmo estar entre as finalidades da empresa, bastando que o trabalhador esteja integrado na sua estrutura:

A readequação conceitual da subordinação - sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro -, de modo a melhor adaptar este tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta 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, Maurício Godinho. Revista LTr. Periódico mensal de junho. São Paulo: LTr, 2006, p.667).

No caso em tela, a caracterização da subordinação estrutural entre os trabalhadores, supostos arrendatários, e o réu restou demonstrada nas provas colhidas durante a investigação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho: (a) o labor não eventual em organização produtiva alheia; (b) a gestão da atividade pelo próprio réu CHARLOTTE HAIR; (c) a prevalência do elemento humano; (d) a transferência da atividade estrutural do réu CHARLOTTE HAIR a terceiros, sob o falso rótulo de arrendatários; (e) os frutos do trabalho não pertencem aos trabalhadores originariamente, mas sim ao réu CHARLOTTE HAIR, que posteriormente os repassa certa percentual; (f) os trabalhadores não possuem uma organização empresarial própria nas dependências do réu CHARLOTTE HAIR; (g) os trabalhadores não assumem riscos de ganhos ou perdas, pois esses são assumidos integralmente pelo réu CHARLOTTE HAIR.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Com relação aos riscos da atividade econômica assumidos pelo empregador, em brilhante decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região afastou a fraude e reconheceu o vínculo empregatício com o salão de beleza demandando:

EMENTA: MANICURE. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A relação entre a manicure e o salão de beleza ou estética, que se forma e desenvolve em estreita sintonia com os objetivos sociais da empresa que, assumindo os riscos do empreendimento, arca, sozinha, com todos os custos operacionais para o desenvolvimento da atividade, pagando aluguel, condomínio, despesas de água, luz, telefone, acesso à rede mundial de computadores, sistemas operacionais, profissionais de esterilização e recepção, toalhas, além de assumir tudo o que se fizer necessário para administração do estabelecimento, reservando à trabalhadora, tida por parceira, apenas a obrigação de trazer os seus instrumentos pessoais ou individuais de trabalho (alicates, tesouras, espátulas, secadores, capas, etc.), com rateio do valor cobrado pelos serviços prestados, à razão de 50% sobre o seu valor bruto, é, flagrantemente, relação de emprego. A formalização de contrato de parceria, nestes casos, não elide o reconhecimento dessa condição, pois claramente tendente a fraudar os direitos trabalhistas de que se mostra credora a trabalhadora (art. 9º, da CLT). A uma porque, a pessoa jurídica contratante tem como objetivo social, segundo seu contrato, exatamente a exploração do ramo de a prestação de serviços de cortes de cabelo e barba, salão de beleza e comércio de cosméticos no varejo, sendo, então, a atividade contratada inerente ao próprio negócio do empreendimento do tomador dos serviços. A duas porque, como destacado, assume essa parte contratante, todos os riscos do negócio. E, em terceiro plano, no caso deste processo, observa-se a presença de todos os requisitos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, que não se enfraquece ou elide pelo simples fato de a contratada reservar-se certa permissão para gerenciamento de sua agenda de trabalho, pois, mesmo quando isto ocorria, havia monitoramento do outro contratante. (TRT 3 - autos n. 0001746-48.2011.5.03.020 - 1ª Turma, Relator Des. Emerson José Alves Lage, publicação 27/07/2012). (destacou-se)

Assim, ao se examinar as atividades desenvolvidas por cabeleireiros, manicures, pedicures, maqueadores, massagistas e outros, contratados pelo réu CHARLOTTE HAIR como autônomos, constata-se tratar-se de atividades imprescindíveis para a realização da atividade econômica da empresa, sua



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

atividade finalística, portanto. Certamente, há subordinação também no conceito estrutural ou objetiva, pois a atividade que desempenham tais trabalhadores está inegavelmente inserida na dinâmica econômico do réu CHARLOTTE HAIR, independentemente de receberem (ou não), os trabalhadores, suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento⁶.

Com fundamento na subordinação estrutural, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, reconheceu o vínculo empregatício de manicure contratada por salão de beleza de Curitiba nos seguintes termos:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. *In casu*, firmou-se um acordo de vontade entre as partes no sentido de que a reclamante exerceria a sua função de manicure, aparelhada por seus instrumentos específicos de trabalho. Por outro lado, a empresa concederia a ambiência, com toda a sua infra-estrutura, para a execução das tarefas. Em realidade, a reclamante estava submetida ao poder diretivo da empregadora, o qual abarca a estrutura organizacional interna da empresa (subordinação estrutural ou integrativa), que se traduz pela inclusão do empregado na dinâmica e nos fins empresariais, bem como pela especificação do serviço prestado. Portanto, houve violação do artigo 3º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR - 3833600-25.2008.5.09.0016, Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, publicado em 09/03/2012).

Além da aplicação da subordinação estrutural para reconhecer o vínculo empregatício em relação a trabalhadores contratados pelo réu CHARLOTTE HAIR, referido entendimento também vem sendo adotado em outras decisões do Egrégio TRT da 9ª Região:

VÍNCULO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL - Se, no exercício das funções, o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo

⁶ Nesse sentido, DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

produtivo da empresa, não se requer, para análise do elemento subordinação, que ocorram ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar apenas a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva. Sua cuja raiz é a empresa-mater, que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação, a que a doutrina tem denominado "subordinação estrutural", em que o trabalho executado integra a estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços. Recurso ordinário das autoras a que se dá provimento para reconhecer a existência de vínculo empregatício (TRT 9ª Região, Processo 4396-2008-021-09-00-1, ACO 30390-2009, 2ª Turma, Relatora Marlene T. Fuverki Suguimatsu, publicado no DJPR em 18/09/2009).

TRT-PR-13-07-2010 VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo empregatício pressupõe que o trabalhador esteja inserido na estrutura da empresa (elemento de subordinação estrutural), e que ofereça prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial da ré (elemento de subordinação objetiva), como o que se verificou no caso em tela. Conclusão sentencial favorável ao reclamante que ora se mantém (TRT-PR-01829-2009-303-09-00-0-ACO-22457-2010 - 1A. TURMA - Relator: CELIO HORST WALDRAFF - Publicado no DEJT em 13-07-2010).

TRT-PR-27-11-2009 VÍNCULO DE EMPREGO. INTERMEDIÇÃO FRAUDULENTA. No caso em exame, restou incontroverso que o autor não só estava inserido na estrutura da empresa (elemento de subordinação estrutural), como tinha prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial da ré (elemento de subordinação objetiva). Nesses casos, a contratação de trabalhador por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Inteligência da Súmula 331, I, do C.TST. ART. 62, I, DA CLT. TRABALHO EXTERNO. Para a configuração da regra constante no art. 62, I, da CLT, é necessário, além da anotação na CTPS e no registro de empregados da condição de empregado externo, a impossibilidade de fiscalização da jornada de trabalho pelo empregador. Note-se: não é a ausência de fiscalização que atrai o enquadramento jurídico excepcional, mas sim a real impossibilidade de controle do horário de trabalho do empregado. Todavia, é do empregador o

relação de trabalho. São Paulo: Revista LTr, 70-06-667.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

ônus probatório de que o empregado exercia atividades externas e não estava sujeito ao controle de jornada, por ter invocado norma de exceção como óbice ao direito a horas extras (art. 818 da CLT e 331 do CPC) (TRT-PR-26583-2008-008-09-00-6-ACO-40729-2009 - 1A. TURMA - Relator: CELIO HORST WALDRAFF - Publicado no DJPR em 27-11-2009).

TRT-PR-18-07-2006 VÍNCULO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO OBJETIVA. Em determinados casos, a natureza da atividade executada pelo trabalhador (ou a distância entre o local de trabalho e o estabelecimento patronal) impedem que a subordinação transpareça com intensidade. Nessas situações o exame da subordinação não pode se limitar à aferição de seu aspecto subjetivo (sujeição funcional do trabalhador ao poder de direção do empregador). É necessário que o julgador investigue também o seu aspecto objetivo (integração do trabalhador na organização empresarial). No presente caso, o autor foi admitido para exercer serviço diretamente relacionado à atividade-fim da ré. Tal situação (somada ao fato de que havia empregados que exerciam a mesma função), evidencia que o reclamante era um trabalhador subordinado. (TRT-PR-01280-2003-322-09-00-7-ACO-20946-2006 - 1A. TURMA - Relator: ODETE GRASSELLI - Publicado no DJPR em 18-07-2006).

TRT-PR-06-02-2004 VÍNCULO DE EMPREGO-MÉDICO-UNIDADE MÓVEL DE EMERGÊNCIA-SUBORDINAÇÃO-CRITÉRIO OBJETIVO. 1. Com as profundas alterações verificadas contemporaneamente no mundo do trabalho, a exploração da mão-de-obra alheia vem assumindo formas novas, que, embora dificultem o preciso enquadramento no "modelo-tipo" concebido a priori pelo legislador, continuam representando a mesma apropriação da utilidade econômica do trabalho humano, exatamente como se dá na relação empregatícia típica. Assim, para que se dê eficácia aos direitos fundamentais sociais, consagrados no art. 7º, da Constituição Federal, bem como aos princípios constitucionais que orientam a atividade econômica, previstos no art. 170 da mesma Carta Constitucional, tais como valorização do trabalho humano, garantia da existência digna e da justiça social, necessário se faz a adoção de critérios objetivos para a identificação do vínculo de emprego, trazidos na chamada subordinação objetiva. (...). (TRT-PR-00136-2001-015-09-00-9-ACO-02200-2004 - RELATOR: ARION MAZURKEVIC - Publicado no DJPR em 06-02-2004).

1.3. TUTELA JURISDICIONAL PLEITEADA.

Presente lesão de caráter coletivo em prejuízo aos trabalhadores contratados pelo réu CHARLOTTE HAIR



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

indevidamente como autônomos, busca o Ministério Público perante o Poder Judiciário a tutela específica que o caso requer, devendo-se enfatizar a potencialidade lesiva a todos os contratados, o que justifica a concessão de tutela inibitória, com fundamento no artigo 461 do CPC, voltada contra a possibilidade de repetição ou continuação do ilícito no futuro.

A propósito, a ação inibitória é consequência necessária do novo perfil do Estado e das novas situações de direito substancial. Ou seja, a sua estruturação tem relação com as novas regras jurídicas, de conteúdo preventivo, bem como com a necessidade de se conferir verdadeira tutela preventiva aos direitos. A ação inibitória se funda no próprio direito material. Se várias situações de direito substancial, diante de sua natureza, são absolutamente invioláveis, é evidente a necessidade de se admitir uma ação de conhecimento preventiva. Do contrário, as normas que proclamam direitos, ou objetivam proteger bens fundamentais, não teriam qualquer significação prática, pois poderiam ser violadas a qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano⁷.

Mas não é só. Além da tutela específica objetivada, destinada à tutela de situações futuras, deve-se buscar a devida reparação aos danos já causados à coletividade e aos trabalhadores atualmente contratados. É inegável que a conduta perpetrada pelo réu CHARLOTTE HAIR causou, e causa, lesão aos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores. Como demonstrado, verificou-se a submissão de trabalhadores contratados a condições de trabalho contrárias ao estabelecido no ordenamento jurídico.

Em se tratando de direitos de natureza difusa, coletiva e individual homogênea, cabe ao Ministério Público propor a presente ação civil pública destinada à tutela dos

⁷ MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 272, 5 abr. 2004. Disponível



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

mesmos, tendo por pedido, além da tutela inibitória, condenação pecuniária pelos danos causados à coletividade e aos trabalhadores contratados. Para o presente caso, defende-se a condenação em indenização por danos morais fundada na lesão a direitos difusos e coletivos, os quais devem ser tutelados da forma mais efetiva possível, sob pena de gerar determinado sentimento de desapareço e de perda de valores essenciais que acaba por afetar negativamente toda uma coletividade.

Igualmente, faz-se necessário a devida reparação aos trabalhadores lesados pela conduta praticada pelo réu CHARLOTTE HAIR. A supressão da tutela social trabalhista, certamente, é conduta que requer reparação também no âmbito individual, objetivando, dentre outros efeitos, compensar os vitimados pelo ilícito, ligados entre si com por uma relação jurídica comum, do que resulta a natureza de direito individual homogêneo.

Enfim, o restabelecimento da ordem jurídica envolve, além da suspensão da continuidade da lesão, a reparação dos danos que emergem da conduta praticada pelo réu CHARLOTTE HAIR. Para tanto, entende o Ministério Público que é bastante razoável a fixação da indenização pela lesão a direitos difusos e coletivos no valor de R\$ 500.000,00, acrescidos de R\$ 5.000,00, para cada trabalhador atingido, como reparação a direitos individuais homogêneos, sem prejuízo do pagamento de todas as verbas contratuais trabalhistas em eventual ação individual.

Trata-se de indenizações simbólicas, considerando-se a gravidade dos fatos noticiados.

2. ANTECIPAÇÃO DA TUTELA

Estabelece o artigo 461, *caput* e § 3º, do CPC, que sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado

em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5041>>. Acesso em: 13 jun. 2011.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citando o réu.

Na situação em exame, demonstra-se **relevante o fundamento da demanda** tendo em vista a inegável violação ao ordenamento jurídico. Igualmente, o **justificado receio de ineficácia do provimento final** decorre da possibilidade do réu CHARLOTTE HAIR continuar a violar direitos dos trabalhadores diariamente.

Posto isto, requer o Ministério Público do Trabalho, com fundamento no artigo 461, *caput* e § 3º, do CPC, a concessão de **ANTECIPAÇÃO DA TUTELA para determinar ao réu**, imediatamente, sob pena de pagamento de multa a ser estipulada pela Autoridade Judicial (CPC, 461, § 5º), reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, o cumprimento das seguintes obrigações:

2.1. ABSTER-SE de admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente;

2.2. ABSTER-SE de contratar terceiros, sob qualquer modalidade, para a prestação de serviços relacionados à sua atividade fim, provendo mão de obra para as atividades que lhe são essenciais por meio da contratação de trabalhadores com vinculação direta a seus quadros funcionais e subordinação à sua disciplina interna, garantida toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional;

2.3. ANOTAR a CTPS do empregado no prazo de 48 horas contado do início da prestação laboral;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

2.4. COMUNICAR ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo definido em lei ou regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED;

2.5. MANTER os documentos sujeitos à inspeção do trabalho nos locais de trabalho;

2.6. EXIBIR ao Auditor Fiscal do Trabalho, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho;

2.7. CONSIGNAR em registro mecânico, manual ou eletrônico os horários de entrada, saída e o período de repouso efetivamente praticado pelo empregado;

2.8. DEPOSITAR mensalmente o percentual referente ao FGTS;

2.9. DEPOSITAR na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os depósitos do mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, e a indenização compensatória do FGTS incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados.

3. ESPECIFICAÇÃO DA TUTELA JURISDICIONAL PLEITEADA EM CARÁTER DEFINITIVO

Em face ao exposto, requer o Ministério Público do Trabalho a **CONDENAÇÃO do réu, sob pena de multa a ser estipulada pela autoridade judicial** (CPC, 461, § 5º), a:

3.1. ABSTER-SE de admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

3.2. ABSTER-SE de contratar terceiros, sob qualquer modalidade, para a prestação de serviços relacionados à sua atividade fim, provendo mão de obra para as atividades que lhe são essenciais por meio da contratação de trabalhadores com vinculação direta a seus quadros funcionais e subordinação à sua disciplina interna, garantida toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional;

3.3. ANOTAR a CTPS do empregado no prazo de 48 horas contado do início da prestação laboral;

3.4. COMUNICAR ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo definido em lei ou regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED;

3.5. MANTER os documentos sujeitos à inspeção do trabalho nos locais de trabalho;

3.6. EXIBIR ao Auditor Fiscal do Trabalho, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho;

3.7. CONSIGNAR em registro mecânico, manual ou eletrônico os horários de entrada, saída e o período de repouso efetivamente praticado pelo empregado;

3.8. DEPOSITAR mensalmente o percentual referente ao FGTS;

3.9. DEPOSITAR na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os depósitos do mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, e a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

indenização compensatória do FGTS incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados;

3.10. RESCINDIR, no prazo de 90 dias, todos os Contratos de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços que tenham por objeto atividades inerentes à sua atividade fim;

3.11. PAGAR, a título de indenização por DANOS MORAIS COLETIVOS decorrentes da violação a interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, a quantia de R\$ 500.000,00, reversível ao FAT (**Fundo de Amparo ao Trabalhador**), acrescidos de R\$ 5.000,00, para cada trabalhador atingido, como reparação a direitos individuais homogêneos.

Requer-se, ainda, a citação da ré para apresentar defesa, bem como a publicação em edital no órgão oficial da propositura da presente ação, com fundamento do artigo 94 da Lei n. 8.078/90, para que os interessados possam intervir no processo como litisconsorte.

Protesta-se pela produção de todas as provas em direito admitidas.

Requer total procedência da ação, atribuindo-se à causa o valor de R\$ 500.000,00.

Curitiba, 14 de junho de 2013.

MARGARET MATOS DE CARVALHO
Procuradora do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Autor: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Ré: CHARLOTTE HAIR INSTITUTO DE BELEZA LTDA.

Processo: CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

Ajuizamento: 14.06.2013

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO demanda em face de **CHARLOTTE HAIR INSTITUTO DE BELEZA LTDA.**, formulando os pedidos elencados na petição inicial (fls. 2/31) e atribuindo à causa o valor de R\$500.000,00.

Indeferido o requerimento de antecipação de tutela (fls. 80/82).

Deferida a pretensão liminar e concedida a segurança para cassar a decisão que indeferiu a intervenção do Sindicato dos Profissionais Autônomos em Beleza do Paraná - SPABEP como terceiro assistente.

Em audiência, a reclamada compareceu, apresentando defesa (fls. 86/120) e documentos, dos quais obteve vistas a parte autora.

Em prosseguimento, inquiridas duas testemunhas.

Sem outras provas a serem produzidas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais por memoriais.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Preliminares



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

1. Falta de interesse de agir

Requer a parte ré seja a presente ação extinta sem julgamento do mérito, com fundamento no artigo 267, VI, do CPC.

No entanto, as condições da ação – legitimidade, interesse e possibilidade jurídica do pedido – são aferidas em abstrato. E, *in casu*, o interesse de agir se verifica pela presença concomitante do binômio necessidade e utilidade, além do que a moderna doutrina processual civil traduz como adequação da medida, características essas que se fazem presentes.

Rejeito.

2. Ilegitimidade ativa – interesses individuais homogêneos

A ré sustenta que o autor não tem legitimidade para ajuizar a presente demanda, pois defende que não há direitos difusos e coletivos a serem resguardados (fl. 91).

A tese da inicial é de que a ré contrata, irregularmente, empregados para as funções de cabeleireiro, esteticista, manicure, pedicure, podólogo, depilador massagista e outros profissionais relacionados ao ramo de beleza e estética, mediante contrato de arrendamento, utilizando-se de "pejotização" ou de trabalho autônomo, utilizando-se da modalidade contratual "Contrato de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços", em prejuízo a 66 trabalhadores.

Pois bem.

Os direitos individuais homogêneos, consagrados no ordenamento jurídico brasileiro como integrante do gênero direitos metaindividuais, encontra sua distinção no artigo 81, III, CDC, *in verbis*:

“III – interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os de origem comum;”

A coesão dos 66 trabalhadores para as funções de cabeleireiro, esteticista, manicure, pedicure, podólogo, depilador, massagista e outros atinentes ao ramo da beleza, aferidos de maneira abstrata, pela narrativa da exordial, aos moldes do que preconiza a teoria da asserção, denotam a existência de direitos individuais homogêneos.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Nesse diapasão, tendo o Ministério Público legitimidade concorrente para os fins do artigo 81, CDC, nos termos do artigo 82, I, do mesmo diploma legal, aliado ao que preconizam a Lei 7.347/85, a LC n. 75/93, art. 6º, VII, e o artigo 129, IX, Constituição Federal, cabe à parte autora a defesa dos direitos individuais homogêneos, objeto da presente ação civil pública.

Nesse sentido, a dicção do voto proferido pelo Ministro Maurício Corrêa:

"EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGENEOS. MENSALIDADES ESCOLARES: CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO PARQUET PARA DISCUTI-LAS EM JUÍZO. 1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III). 3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos. 4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos. 4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, stricto sensu, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas. 5. As chamadas mensalidades escolares, quando abusivas ou ilegais, podem ser impugnadas por via de ação civil pública, a requerimento do Órgão do Ministério Público, pois ainda que sejam interesses homogêneos de origem comum, são subespécies de interesses coletivos, tutelados pelo Estado por esse meio processual como dispõe o artigo 129, inciso III, da Constituição Federal. 5.1. Cuidando-se de tema ligado à educação, amparada constitucionalmente como dever do Estado e obrigação de todos (CF, art. 205), está o Ministério Público investido da capacidade postulatória, patente a legitimidade ad causam, quando o bem que se busca resguardar se insere na órbita dos interesses coletivos, em segmento de extrema delicadeza e de conteúdo social tal que, acima de tudo, recomenda-se o abrigo estatal. Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Público, com vistas à defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao Tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação.” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 163231/SP. Relator: Min. Maurício Corrêa. 26, fevereiro, 1997. DJ, p. 55, 29.6.01). (extraído de publicação na obra *Direitos Metaindividuais*, Carlos Henrique Bezerra Leite, pg. 111/112, Ed. LTR).

Ainda, posicionando-se o Excelso STF no mesmo sentido:

“RECURSO EXTRAORDINÁRIO - TRABALHISTA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - Acórdão que rejeitou embargos infringentes, assentando que ação civil pública não é o meio adequado para a defesa de interesses que não possuam natureza coletiva. Alegação de ofensa ao disposto no art. 129, III, da Carta Magna. Postulação de comando sentencial que vedasse a exigência de jornada de trabalho superior a 6 horas diárias. A Lei Complementar n. 75/93 conferiu ao Ministério Público do Trabalho legitimidade ativa, no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista. Independentemente



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

de a própria lei fixar o conceito de interesse coletivo, é conceito de Direito Constitucional, na medida em que a Carta política dele faz uso para especificar as espécies de interesses que compete ao Ministério público defender (CF, art. 129, III). Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho." (STF, RE 213.015-0 - Ac. 2ª T., 8.4.02, Rel. Min. Néri da Silveira. (Fonte: Revista LTr, Vol. 66, setembro/2002, p. 1097).

E, por oportuno, o C. TST:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE. DESCUMPRIMENTO DE PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS. (ARTIGO 459 DA CLT). Tem legitimidade o Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública, visando a tutelar interesses individuais homogêneos. Essa é a hipótese dos autos em que o Parquet persegue a imposição de obrigação de fazer, com efeitos projetados para o futuro, mediante provimento jurisdicional de caráter cominatório, consistente na determinação de pagamento dos salários dos empregados da empresa requerida até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Nesse contexto, é incontestável que matéria se encontra inserida naqueles direitos que visam à defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, mais precisamente direitos individuais homogêneos, com repercussão social, na medida em que defende a própria ordem jurídica prevista no texto consolidado e no capítulo dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, o que torna legitimado o Ministério Público para propor esta demanda. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 7635600-73.2003.5.01.0900, Relator Ministro: Roberto Pessoa, Data de Julgamento: 09/06/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/08/2010).

Isto posto, rejeito a preliminar.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Mérito

3. Tutela Coletiva. Requisitos específicos da relação de emprego. Terceirização ilícita da atividade-fim

O Ministério Público do Trabalho, autor, alega que no âmbito do Procedimento Preparatório n. 001420.2012.09.0004 foi apurada fraude a direitos sociais dos trabalhadores contratados pela ré, que os vem contratando sem a devida anotação da CTPS, por meio fraudulentamente modalidade contratual - Contrato de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços -, em prejuízo a 66 trabalhadores. Diz, ainda, que a ré executa atividade comercial ligada ao ramo da beleza, não constando do seu objeto social a atividade de arrendamento de instalações. Por fim, acrescenta que da análise do aludido contrato de arrendamento, vislumbra-se tratar-se de verdadeiro “contrato de adesão” e que estão presentes os elementos ensejadores do vínculo de emprego, porque tais profissionais não possuem a liberdade característica dos trabalhadores autônomos. Defende, ainda, ser *“inadmissível que determinada empresa não tenha um único trabalhador contratado para executar sua atividade finalística, utilizando-se, tão somente, da contratação de supostos autônomos”* - (fl. 13).

Assim, pugna o autor pela: a) abstenção de contratação ou manutenção de empregado sem o respectivo registro do contrato de emprego; b) abstenção de contratar terceiros, sob qualquer modalidade, para a prestação de serviços relacionados à atividade-fim da empresa; c) registro em CTPS no prazo de 48h; d) comunicação do CAGED; e) manutenção dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho nos locais de trabalho; f) exibição ao Auditor Fiscal do Trabalho documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho; g) registro do horário de trabalho; h) depósitos relativos ao FGTS; i) rescisão, em 90 dias, dos contratos de arrendamento de instalação para prestação de serviços que tenham por objeto atividades inerentes à atividade-fim da empresa; j) danos morais coletivos; k) antecipação da tutela.

Em defesa, a ré aduz que, assim como a maioria dos estabelecimentos de beleza, mantém contratos de arrendamento de instalações (parceria) com profissionais autônomos (manicures, cabeleireiros, depiladoras) e que tais contratos têm a “chancela” do Sindicato obreiro, por se tratar de contratação mais vantajosa para o trabalhador. Sustenta que deve ser respeitado o princípio da liberdade de contratar, consagrado constitucionalmente e que não há terceirização da atividade-fim, não estando presentes os requisitos da relação de emprego. Salienta, por fim, que as cláusulas do referido contrato, impugnadas pelo MPT, são válidas.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

O Sindicato dos Profissionais Autônomos em Beleza no Paraná, admitido como terceiro assistente, manifestou-se no sentido de produzir prova testemunhal, o que lhe foi assegurado durante a instrução processual.

Vejamos.

A parte autora, por meio de inquérito civil, deu azo a aludido procedimento investigatório que culminou com o ajuizamento da presente ação civil pública, em que se discute a regularidade ou não da contratação de profissionais do ramo da beleza pela ré, através de contratos de parceria (arrendamento). A tese da petição inicial é no sentido de que, por trás de tais contratos, existem verdadeiros empregados, trabalhando com o preenchimento dos requisitos do art. 3º da CLT.

Quanto à existência de verdadeira relação de emprego, basilar a dicção do artigo 3º da CLT ao dispor que: *“Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*.

E, do depoimento da testemunha Edna de Sousa Carvalho extrai-se que:

“trabalha para a ré como cabeleireira desde 1998; 2. que assinou contrato de locação do espaço com a ré e o Sindicato desde 1998; 3. que trabalha todos os dias folgando um domingo por mês de acordo com sua necessidade; 4. que as vezes a depoente marca suas clientes diretamente recebendo ligações em seu telefone celular, mas também por meio da recepção da ré [...]5. que avisava que em caso de fechamento de agenda para que a recepção soubesse e não marcasse os clientes; diz que alguns clientes vão direto ao salão sem marcar; 6. que a depoente atende suas clientes pessoais, atendendo também clientes que chegam, caso ela esteja disponível; 7. que se não avisasse do fechamento da agenda, não lhe chamariam atenção mas quem perderia seria a depoente; 8. que recebe diariamente o valor das comissões sobre os serviços efetuados a base de 50%; [...]11. que há uma sugestão de preços pelos serviços; que em caso de uma cliente reclamar do preço diz que, para não perder a cliente e os serviços, reduz o valor; 12. que os equipamentos utilizados são de propriedade da depoente assim como os demais funcionários; 13. que há auxiliares que podem substituir a depoente caso o cliente aceite; se o cliente não aceita a substituição marca um novo horário; 14. que a contratação do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

seu auxiliar é feita pela depoente; que o contrato com o auxiliar é verbal, que recebe 50% de sua comissão, que eles não têm compromisso de ir todos os dias; que normalmente comparecem quando tem muitas clientes marcadas; que o pagamento do auxiliar é feito pela depoente; 15. que pode se recusar a atender clientes, dizendo que não terá nenhum tipo de problemas com exceção de não ganhar “seu dinheiro”; [...]17. que sempre trabalhou como autônoma e não tem interesse em ser registrada; justifica a falta de interesse por não ter uma formação e porque eventual emprego não lhe pagaria o mesmo que recebe e que trabalhando como autônoma pode atender no salão ou em sua casa; que mesmo atualmente atende em sua casa; [...]28. que o contrato assinado foi elaborado pelo salão, tendo sido lido pela depoente e tendo a mesma concordado com as cláusulas porque já estava acostumada, uma vez que sempre trabalhou dessa forma (desde 1982) e que o contrato também é uma garantia sua [...]” – fls. 523/525 (grifei).

No mesmo sentido declarou a testemunha José Nunes Teixeira que:

“assinou contrato de arrendamento de bancada, tendo assinado alguém do Salão Marly, não se recordando quem foi; que o Sindicato não participou do contrato; [...]6. que recebe diariamente em percentuais que varia de 40% a 50% a depender do serviço; 7. que há liberdade em seu horário de trabalho, uma vez que cuida de sua própria agenda; que suas clientes têm costume de ligar diretamente ao seu celular; 8. que pode fechar a agenda e não trabalhar em determinado dia, dizendo que isso não lhe é interessante, uma vez que é autônomo e deixaria de ganhar; 9. que não recebe punição do salão caso não vá trabalhar, dizendo que se recebe advertência essa seria da própria cliente; 10. que se o depoente quiser recusar atendimento a uma cliente isso é possível, já que o salão não lhe obriga a atender; 11. que os equipamentos utilizados são do depoente, citando como exemplo tesoura e secador; os produtos são de propriedade do salão; 12. o depoente fez a contratação de sua auxiliar e faz o seu pagamento, por meio de comissão; 13. que o depoente poderia trabalhar em outro salão, mantendo o trabalho no Salão Marly [...]”- fls. 525/526 (destaquei).

Da análise de prova oral, denota-se que não estavam presentes os elementos fático-jurídicos que se dessemem da dicção do artigo 3º da CLT.

Vislumbra-se não haver evidência concreta de que os trabalhadores que prestam serviços à ré o façam de forma subordinada. Ao contrário, as testemunhas trouxeram elementos que denotam a liberdade de atuação, sem a manifestação do poder empregatício.

Argumenta a petição inicial, ainda, que não é possível admitir que a ré se valha de prestadores autônomos para a consecução de sua atividade-fim, ou seja, para o desempenho das tarefas diretamente ligadas ao ramo da beleza, fazendo uma abordagem da subordinação e de suas hodiernas formas, dentre as quais destacou a estrutural ou reticular.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Em que pese a ausência do elemento fático-jurídico da subordinação, quer seja em sua visão objetiva ou subjetiva, a despeito dos argumentos expendidos pela parte autora, a prova corroborou que não houve tampouco a sua forma expansionista – subordinação estrutural, uma vez que a inserção dos trabalhadores na dinâmica empresarial, pela narrativa das testemunhas ouvidas em juízo, se evidencia de maneira autônoma.

Ademais, a mera inserção da atividade laborativa na organização da empresa, por si só, não basta para a caracterização do contrato típico de emprego.

Assim é que, do escólio de Alice Monteiro de Barros temos que:

“Também predomina, na jurisprudência e na doutrina italiana moderna, o entendimento segundo o qual não é suficiente a inserção ou integração da atividade laborativa do trabalhador na organização empresarial, exatamente porque isso poderia ocorrer também no trabalho autônomo.

A mesma observação é feita, na América do Sul, por Oscar Ermida Uriarte, quando assevera “que a inserção na organização empresarial, ainda que seja um elemento próprio da relação de trabalho, não é exclusivo da mesma, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial não só o trabalho de seus próprios trabalhadores, mas também a atividade, contínua, porém autônoma, de colaboradores, que mesmo não sendo empregados, estão incorporados ao cumprimento da atividade econômica organizada da empresa.

Será, portanto, necessário que essa participação integrativa do trabalhador no processo produtivo implique consequente observância às diretivas do empregador acerca da prestação e ao seu poder disciplinar.” (Curso de Direito do Trabalho, pg. 263, 2ª Ed., LTR)- grifei.

Não obstante, em que pese a caracterização da figura do empregado se dar pela presença concomitante dos elementos fático-jurídicos elencados no artigo 3º da CLT, repise-se, perquirir acerca da presença da subordinação na relação de trabalho se faz essencial, de modo a verificar a existência da submissão do trabalhador aos poderes de comando do empregador.

Nesse contexto, o poder hierárquico ou sua novel expressão poder empregatício, manifestando-se em suas facetas de poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

e poder disciplinar, servem de norte na análise que se faz do elemento fático-jurídico em questão – a subordinação.

Denota-se que, ainda que de forma indireta, a dicção do artigo 2º, CLT, traz conceito atinente à prerrogativa que a ordem jurídica assegura ao empregador, no contexto da relação de emprego – poder empregatício -, quando faz menção “à *direção da prestação dos serviços*”.

E, nesse diapasão, também pelas declarações prestadas em Juízo pelas testemunhas, não se identificou estarem os trabalhadores sujeitos ao poder empregatício ou hierárquico.

Ressalte-se, nesse norte, o depoimento da testemunha José Nunes Teixeira, deixando claro que não havia incidência do poder fiscalizatório e, sequer, do poder disciplinar.

9. que não recebe punição do salão caso não vá trabalhar, dizendo que se recebe advertência essa seria da própria cliente” (grifei)

Destaque-se, ainda, do depoimento das testemunhas que, além da liberdade na marcação de suas agendas, havia a possibilidade de fazerem-se substituir por outros profissionais, além da ausência de qualquer tipo de aplicação de punição por parte da ré, chegando os profissionais a contratar outros trabalhadores, consoante se denota do que declarou a testemunha José Nunes Teixeira:

“12. o depoente fez a contratação de sua auxiliar e faz o seu pagamento, por meio de comissão; [...]”- fls. 525/526”. (grifei)

Não se vislumbram, assim, da narrativa supra, presentes os requisitos fático-jurídicos da não-eventualidade, pessoalidade e subordinação, o que por si só já desnaturam eventual relação de emprego.

Acerca da inexistência do elemento fático-jurídico da pessoalidade, em que se pôde constatar da análise da prova oral, oportunas as lições do Ministro Maurício Godinho Delgado:

“Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação.”



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Contudo, podem se afastar ainda mais do tipo legal celetista, em decorrência da falta de um segundo elemento fático-jurídico, a pessoalidade. Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da pessoalidade.” (Curso de Direito do Trabalho, pg. 339, 12ª Ed., LTR). grifei

No mesmo sentido, tecendo considerações acerca das formas de abordagem do termo subordinação, Homero Batista Mateus da Silva traça uma correlação entre a subordinação jurídica e o poder diretivo:

“O verdadeiro núcleo do conceito em questão é a subordinação jurídica.

Por ela, mesclam-se todos os procedimentos que o empregador queira adotar na atividade, o método a ser utilizado e a forma de organização produtiva. Como acontece em qualquer empreendimento, a fluência dos serviços dispõe de variações infinitas, mas é o perfil do empregador que será impresso naquele ambiente de trabalho, a ele cabendo com exclusividade o exercício do poder diretivo.

Para muitos, o fundamento desse poder diretivo reside no próprio conceito de direito de propriedade, que, exercido de forma equilibrada, permite naquele âmbito de trabalho as ordens do empregador sejam respeitadas.” Curso de Direito Aplicado, vol. I, Ed. Elsevier, pg. 27).

Ressalte-se, no entanto, que o fenômeno conhecido como subordinação estrutural, a que se refere a parte autora, não fica relegado aos olhos da Justiça, que busca coibir fraudes quando de fato constatadas, em uma prestação jurisdicional efetiva.

Entretanto, em sede de ação civil pública não restou comprovada a existência de que todos aqueles que prestam serviços para a reclamada o fazem sob a modalidade empregatícia. Ao contrário. Pelos depoimentos já reproduzidos o que se verifica é a autonomia na prestação dos serviços e, mais ainda, a intenção das partes em ativar-se sob tal modo, o que não



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
 12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

significa dizer que aqueles que sentirem-se lesados não venham, eventualmente, socorrer-se por meio de ações individuais.

Cumpra-se destacar que há inúmeros julgados negando o vínculo empregatício, em demandas individuais, que discutem situações fáticas idênticas à que se coloca na presente demanda. Cito, apenas como exemplo, o seguinte julgado do E. TST:

“RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. MANICURE.

Da análise do conjunto fático-probatório descrito no v. acórdão regional, conclui-se que, na hipótese, não se trata de relação de emprego, mas sim de relação civil, ou seja, relação autônoma. Isto porque, inicialmente, verifica-se que a autora não era paga mediante salário. Pelo contrário, o valor auferido com a prestação de serviços era repartido à base de 70% para a reclamante e 30% para o estabelecimento. Constata-se, ademais, que o reclamado (ARRENDANTE), às suas expensas, disponibilizou recepcionista, que era responsável de organizar as agendas dos profissionais, cobrando o valor do serviço, arcando com as despesas materiais e tributárias e repassando valor acordado a trabalhadora. Assim, a relação, na verdade, se assemelha à de parceria, na qual o dono do salão fica responsável pelas necessidades básicas e o profissional liberal pela prestação dos serviços propriamente dita. Ademais, não há falar em subordinação, pois, conforme restou comprovado pela prova testemunhal apresentada pela reclamada, as trabalhadoras podiam cancelar atendimentos marcados ou deixarem de ir trabalhar sem autorização da gerência. Outrossim, observo que não restou caracterizada a personalidade, tendo em vista que as testemunhas da reclamada registraram que poderiam ser substituídas por outros trabalhadores quando não pudessem ir. Ressalte-se, por oportuno, que o fato de que elas nunca se fizeram substituir com medo de perder a clientela é um risco da própria atividade que exercem. Assim, a Corte Regional, ao reconhecer o vínculo de emprego, não obstante a ausência de subordinação e personalidade, violou os termos do artigo 3º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR - 2276800-81.2008.5.09.0006

Data de Julgamento: 18/12/2012, Relator Ministro: Guilherme



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013) – sublinhei.

No mesmo sentido já decidiu o E. TRT da 9ª Região em recente julgado:

“SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRO. VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. A relação de emprego se caracteriza quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT), sendo que, dentre estes requisitos, o mais importante é a subordinação, a qual está presente somente na relação de emprego e se constitui, portanto, em elemento indispensável na identificação de eventual vínculo empregatício. O Reclamante exerceu a função de cabeleireiro em local disponibilizado pelo Réu, que lhe cedia o espaço físico, os produtos a serem utilizados nos serviços capilares, e arcava com todas as despesas do imóvel (água, luz, telefone, energia elétrica, propaganda, taxas e impostos, manutenção e conservação das instalações, etc.), enquanto o Autor entrava com a mão-de-obra, rateando com o Réu o lucro líquido obtido. O Autor tinha liberdade para contratar, às suas expensas e ordens, uma auxiliar, bem como autonomia para estabelecer seu horário de trabalho, podendo se ausentar, quando desejasse, sem qualquer punição, em razão de compromissos particulares. A fixação de algumas regras para a prestação de serviço não implica necessariamente a existência de subordinação, pois é necessária, ao tipo de empreendimento efetivado entre as partes, a existência de organização da estrutura produtiva, até para assegurar o sucesso da relação de parceria. Assim, analisando-se o elemento subordinação, requisito a distinguir o contrato de trabalho do autônomo, não há como negar que o Reclamado aproveitava a estrutura montada de seu salão de beleza, permitindo a utilização do mesmo espaço físico por outras pessoas, através da divisão proporcional dos valores recebidos em face dos serviços ali prestados, utilizando-se o Autor dessa organização produtiva e do fundo de comércio do Réu, tornando o empreendimento interessante a ambas as partes. Tem-se por evidenciada, portanto, a forma autônoma de prestação de serviços, desincumbindo-se o Reclamado, a contento, de seu encargo processual quanto ao fato obstativo à pretensão inicial de reconhecimento do vínculo de emprego.”



PODER JUDICIÁRIO
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
 12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Recurso ordinário do Réu a que se dá provimento, no particular”. (TRT-PR-08637-2013-008-09-00-9-ACO-25526-2014 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 15-08-2014).

A questão, portanto, é verificar se o fato de os trabalhadores que se ativam como cabeleireiros, manicures, pedicures, etc., efetivamente trabalharem em atividade-fim da ré é, por si só, suficiente ao reconhecimento de que estão sujeitos ao art. 3º da CLT e, via consequência, de que os contratos de parceria são nulos, merecendo, pois, uma análise exauriente da presença desses requisitos elencados pelo citado artigo celetista.

Trata-se de questão a que a autora aborda com vistas ao objeto social da ré, traçando distinção entre atividade-meio e atividade-fim.

Não obstante, no que tange à questão trazida à baila pela parte autora, acerca de os trabalhadores ativarem-se em labor na atividade-fim da ré, o fato de não se tratar de terceirização de serviços, mas prestação de atividades autônomas, não há se falar em sua impossibilidade, dada a liberdade de contratação.

Ademais, dos julgados acima transcritos extrai-se que mesmo em se tratando de atividade-fim, é possível que existam verdadeiras relações de parcerias, mediante labor autônomo e através de condições que se mostrem vantajosas para ambas as partes.

A abordagem da questão é objeto de análise de Sérgio Pinto Martins, em comentário que tece à Súmula n. 331, do C. TST:

“Não se pode afirma, entretanto, que a terceirização deva restringir-se a atividade-meio da empresa, ficando a cargo do administrador decidir tal questão, desde que a terceirização seja lícita, sob pena de ser desvirtuado o princípio da livre iniciativa contido no artigo 170 da Constituição. A indústria automobilística é exemplo típico de delegação de serviços de atividade-fim, decorrentes, em certos casos, das novas técnicas de produção e até da tecnologia, pois uma atividade que antigamente era considerada principal pode hoje ser acessória. Contudo ninguém acoimou-a de ilegal. Na construção civil, são terceirizadas atividades essenciais da empresa construtora, que dizem respeito a sua atividade-fim. As costureiras que prestam serviços em sua própria residência para as empresas de confecção, de maneira autônoma, não são consideradas empregadas, a menos que exista o requisito subordinação, podendo aí ser consideradas empregadas em domicílio (artigo



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

6º, CLT), o que também mostra a possibilidade da terceirização da atividade-fim. O artigo 25 da Lei nº 8.987/95 permite a terceirização de atividade-fim na concessão telefônica.” (Comentários às Súmulas do TST, pg. 216, 4ª Ed., Ed. Atlas).

Assim, o critério da atividade-fim, por si só, no caso em tela, não é suficiente a atrair o reconhecimento da existência ou não de uma relação empregatícia. Não se assemelha aos contratos fluidos e rarefeitos eventualmente encontrados na figura da terceirização ilícita que, ademais, terá o critério da atividade-fim julgado pelo E. STF, em sede de repercussão geral 725/STF, com raciocínio veiculado no Enunciado, a que fazem menção Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, na obra *Os Limites Constitucionais da Terceirização*, nos seguintes termos:

“1. A proibição genérica de terceirização calcada em interpretação jurisprudencial do que seria atividade fim pode interferir no direito fundamental de livre-iniciativa, criando, em possível ofensa direta ao art. 5º, inciso II, da CRFB, obrigação não fundada em lei capaz de esvaziar a liberdade do empreendedor de organizar sua atividade empresarial de forma lícita e da maneira que entenda ser mais eficiente.

2. A liberdade de contratar prevista no art. 5º, II, da CRF é conciliável com a terceirização dos serviços para o atingimento do exercício-fim da empresa.

3. O thema decidendum, in casu, cinge-se à delimitação da hipótese de terceirização de mão de obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contrata, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB.” (obra citada, pg. 73/74, agosto 2014, LTR).

Por fim, no que tange ao contrato de arrendamento a que comumente se utilizam a parte ré e os prestadores de serviços, não vislumbro a nulidade pugnada pela parte autora, uma vez que não se evidencia, ao menos nos limites da presente demanda, qualquer vício de consentimento que pudesse macular todos os instrumentos firmados até o momento.

O contrato, como espécie de negócio jurídico, submete-se aos elementos constitutivos atinentes aos planos da existência, da validade e da eficácia. Emanados do artigo 104, CC, extraem-se os pressupostos de existência do contrato que, adjetivados, denotam a sua validade – manifestação hígida de vontade, agente capaz, objeto lícito, possível e determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei. No que tange à



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

eficácia, depreendem-se os efeitos do contrato e a eventual presença de elementos acidentais.

Da verificação desses elementos constitutivos, não há se falar em nulidade dos pactos celebrados, em análise abstrata dos contratos, não havendo vício de consentimento.

Ao contrário, denota-se do depoimento da testemunha Edna de Sousa Carvalho que o instrumento firmou-se ao seu talante:

“28. que o contrato assinado foi elaborado pelo salão, tendo sido lido pela depoente e tendo a mesma concordado com as cláusulas porque já estava acostumada, uma vez que sempre trabalhou dessa forma (desde 1982) e que o contrato também é uma garantia sua; (fls. 523/525)”

Ademais, há que se observar a cláusula geral do ordenamento jurídico brasileiro – princípio da boa-fé, cuja valorização foi exacerbada com o advento do CC de 2002.

Nesse contexto, com seus deveres anexos ou laterais de proteção (lealdade, informação, assistência e confidencialidade) delimitando o exercício dos direitos subjetivos, a boa-fé traz em seu bojo uma faceta subjetiva, que já vinha presente no CC/1916, mas também uma faceta objetiva, que se dessume na redação dos artigos 113, 187 e 422 do CC/2002, norteando a condução das partes, tanto no plano da intenção, quanto da conduta, dando azo, inclusive, à função social do contrato.

A função social do contrato e a liberdade de contratar da empresa, atreladas à livre iniciativa (art. 1º, IV, CF), emergem da função social da propriedade (art. 5º, XXIII e art. 170, I, CF). De maneira harmoniosa com os direitos fundamentais, prescreve o artigo 421, CC, que *“a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”*. Infere-se, assim, que ao texto constitucional há que se conferir a máxima eficácia no que tange ao valor social do trabalho, que se encontra topograficamente ao lado da livre iniciativa, também adjetivada pela Constituição Federal.

Oportunas as lições de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, reproduzindo magistral ensinamento de Giselda Hironaka:

“A mais célebre das cláusulas gerais é exatamente a da boa-fé objetiva nos contratos. Mesmo levando-se em consideração o extenso rol de vantagens e de desvantagens que a presença de cláusulas gerais pode gerar num sistema de direito, provavelmente a cláusula da boa-fé objetiva, nos contratos, seja mais útil que deficiente, uma vez que, por boa-fé, se entende que é um fato (que é psicológico) e uma virtude (que é moral).”



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Por força desta simbiose – fato e virtude – a boa-fé se apresenta como a conformidade dos atos e das palavras com a vida interior, ao mesmo tempo que se revela como o amor ou o respeito à verdade. Contudo, observe-se, através da lição encantadora de André Comte-Sponville, que a boa-fé não pode valer como certeza, sequer como verdade, já que ela exclui a mentira, não o erro.

O homem de boa-fé tanto diz o que acredita, mesmo que esteja enganado, como acredita no que diz. É por isso que a boa-fé é uma fé, no duplo sentido do termo. Vale dizer, é uma crença ao mesmo tempo que é uma fidelidade. É crença fiel, e fidelidade no que se crê. É também o que se chama de sinceridade, ou veracidade, ou franqueza, é o contrário da mentira, da hipocrisia, da duplicidade, em suma, de todas as formas, privadas ou públicas, da má-fé.

Esta é a interessante visão da boa-fé pela sua angulação subjetiva; contudo, enquanto princípio informador da validade e eficácia contratual, a principiologia deve orientar-se pelo viés objetivo do conceito de boa-fé, pois visa garantir a estabilidade e a segurança dos negócios jurídicos, tutelando a justa expectativa do contraente que acredita e espera que a outra parte aja em conformidade com o avençado, cumprindo as obrigações assumidas. Trata-se de um parâmetro de caráter genérico, objetivo, em consonância com as tendências do direito contratual contemporâneo, e que significa bem mais que simplesmente a alegação da ausência de má-fé, ou da ausência da intenção de prejudicar, mas que significa, antes, uma verdadeira ostentação de lealdade contratual, comportamento comum ao homem médio, o padrão jurídico standard.

Em todas as fases contratuais deve estar presente o princípio vigilante do aperfeiçoamento do contrato, não apenas em seu patamar de existência, senão também em seus planos de validade e de eficácia. Quer dizer: a boa-fé deve se consagrar nas negociações que antecedem a conclusão do negócio, na sua execução, na produção continuada de seus efeitos, na sua conclusão e na sua interpretação. Deve prolongar-se até mesmo para depois de concluído o negócio contratual, se



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

*“Conciliar também é realizar justiça”
necessário.” (Novo Curso de Direito Civil, pg. 65/55, 2ª Ed.
revista, Ed. Saraiva)*

Aos moldes desse quadro, entendo que se torna inviável a interpretação das cláusulas contratuais de forma abstrata, desprovidas dessa gama de elementos que só se fazem presentes, a meu ver, diante daqueles que firmaram os aludidos contratos, caso a caso, em demandas individuais.

No tocante as cláusulas contratuais a que se insurge a parte autora, em sede laboral, pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, há que se pautar o juízo pela realidade da efetiva prestação laboral, que *in casu*, demonstrou autonomia em sua realização, inclusive no que tange a liberdade na marcação de horários, que podia ser feita diretamente por meio do aparelho celular do profissional, além de poder fechar sua agenda quando bem lhe aprouvesse, sem que houvesse qualquer tipo de punição por parte da ré.

Assim, concluo pela impossibilidade de reconhecer a nulidade dos contratos de parceria, nos limites da presente ação.

Quanto ao tema, ainda, adoto como razões de decidir os bem esposados fundamentos apresentados pela Desembargadora Relatora FÁTIMA T. L. LEDRA MACHADO em caso com semelhança de matéria, em recente julgado da 3ª Turma no Recurso Ordinário 15306-2013 (autos 06749-2012-009-00-0), publicado na data de 18.06.2014:

“Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face dos Réus, requerendo a declaração de nulidade do Contrato de Arrendamento celebrado com os Trabalhadores que prestam-lhes serviços, com o consequente reconhecimento de vínculo de emprego entre os Trabalhadores e os Réus.

Em Defesa (fls. 108/109), os Réus argumentam que “diferentemente do alegado pelo i. parquet, (conforme atesta a inclusa documentação, bem como restará evidenciado na defesa que será oportunamente apresentada e no decorrer da instrução processual), referidos profissionais utilizam-se das dependências da reclamada para atender clientes seus, em verdadeira ‘parceria comercial’, já que, do valor cobrado de seus clientes (dos profissionais), 50%, 70% ficam para eles e 50%, 30% para a reclamada como pagamento pela utilização do espaço e da infra-estrutura disponível.”



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Para a configuração da relação de emprego, é necessária a presença concomitante dos requisitos insculpidos nos artigos 2º e 3º, ambos, da CLT, quais sejam, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo que a ausência de quaisquer deles afasta a existência do suposto vínculo de emprego.

Consta, às fls. 61/75, Contrato de Arrendamento de Instalações para Prestação de Serviços, celebrado entre Cheveu Locadora S/C Ltda. e a Trabalhadora Otília Aparecida Mazetto de Moura. De acordo com referido Contrato, a Trabalhadora utilizaria o espaço físico fornecido pela Arrendante, para exercer a função de Cabeleireira, mediante o pagamento, pela Arrendatária, de 50% (cinquenta por cento) dos valores cobrados dos Clientes. Consta, ainda, no Contrato, que o fornecimento de produtos seria de responsabilidade da Arrendante.

Esta E. Turma já analisou, em outras ocasiões, situação semelhante, envolvendo, contudo, Ação Individual ajuizada por Trabalhador, pleiteando o reconhecimento de vínculo de emprego com Salões de Beleza, como, por exemplo, no v. Acórdão proferido nos Autos nº 07604-2012-015-09-00-9, publicado em 19-07-2013, da lavra do Exmo. Des. Marco Antônio Vianna Mansur, ocasião em que prevaleceu o voto divergente apresentado pelo Exmo. Des. Revisor Archimedes Castro Campos Júnior, nos seguintes termos:

[...]

Assim como, nos Precedentes acima mencionados, no caso dos Autos, vejo que a prova oral e documental demonstrou que havia repartição dos lucros entre os Trabalhadores e os Réus, pois, conforme já aduzido, há, no Contrato de Arrendamento apresentado, cláusula prevendo que a Trabalhadora receberia 50% dos valores cobrados dos Clientes.

O próprio Ministério Público do Trabalho, em suas Razões Recursais, afirma que “os valores cobrados pelos serviços prestados são cobrados pelo grupo EXPERT BEAUTY CENTER e, posteriormente, repassados a tais trabalhadores,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

com o devido desconto percentuais de 30 a 50%”, conforme antes relatado, ou seja, afirma que os Trabalhadores recebiam percentuais de 50% a 70% dos valores cobrados pelos serviços prestados.

A prova oral foi gravada por meio do Sistema Audiovisual Fidelis e transcrita na r. Sentença, a qual reporto-me, por brevidade. Foram ouvidas, como Informantes, a convite do Autor, a Sra. Franciele da Silva Cutisque e a Sra. Marilene Bosio. A convite dos Réus foram ouvidos, também, como Informantes, a Sra. Dulce Consuelo Stier Lutke, o Sr. Edison Gonçalves Pereira, e a Sra. Simone de Fátima Santos Carvalho. No que tange aos depoimentos pessoais, consta o registro, apenas, do depoimento do Preposto. Além disso, foi ouvida, também, como Informante e a convite do Autor, a Sra. Elaine Waen da Costa, por meio da Carta Precatória nº 01541-2012-245-09-00-5, que tramitou perante a MMª Vara do Trabalho de Pinhais (fls. 901/902).

A prova oral corrobora a tese de que os Réus celebravam com os Trabalhadores verdadeiros Contratos de Parceria. Veja-se que a Informante Franciele, ouvida a convite do próprio Autor, afirmou que “o pagamento era para o salão, mas 70% do valor era para a depoente”, o que demonstra a repartição dos lucros mediante a estipulação de uma condição vantajosa para a Trabalhadora.

Veja-se que Informante Elaine, também, ouvida a convite do próprio Autor, afirmou (fl. 902) que “se a depoente faltasse a própria depoente deveria indicar substituta ou justificar a ausência ou mesmo pagar pelo dia em que não trabalhasse”, bem como, que “a depoente pagou para uma pessoa que trabalhou em seu lugar quando se ausentou ao trabalho no domingo”, o que denota a possibilidade de substituição entre os Trabalhadores e afasta a existência de um dos requisitos necessários à caracterização da relação de emprego, qual seja, a pessoalidade. A prova oral, também, não comprova, de forma robusta, a existência de subordinação jurídica, pois os Trabalhadores possuíam certa margem de liberdade, que não observa-se na relação de emprego comum.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

Por fim, ressalto que todos os Depoentes ouvidos, os quais prestam ou prestaram serviços aos Réus, expressaram sua vontade em manterem-se trabalhando nas mesmas condições ajustadas até então, razão por que foram ouvidas, apenas, como Informantes, na medida em que declararam que têm interesse em que a Ação do Ministério Público do Trabalho seja julgada improcedente.

Cumpra observar, por oportuno, que a existência de situação fática que demonstre a existência de efetivo vínculo empregatício deve ser demonstrada em Demandas Individuais, não sendo possível tal reconhecimento mediante Ação Civil Pública, uma vez que não evidenciada a alegada fraude na confecção dos Contratos de Parceria firmados com os Profissionais que atuam perante às Rés, a justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho”.

Ainda, salienta-se que a prova produzida nos presentes autos, de uma maneira geral, revela que os atuais prestadores de serviços no ramo de beleza da rés não estão descontentes com a modalidade contratual adotada. Pelo contrário, as testemunhas ouvidas nos autos declararam que a forma de contratação lhes traz vantagens, pois conseguem auferir ganhos que jamais alcançariam, como empregados. Além disso, prezam a liberdade que possuem, em poder estipular os próprios horários, escolher seus materiais de trabalho e, com isso, cativar a própria clientela, além da possibilidade de desenvolver ocupações paralelas.

Às fls. 175/177 a ré apresentou abaixo assinado, com assinaturas de inúmeros profissionais, não concordando com a atuação do Ministério Público do Trabalho.

As notícias jornalísticas de fl. 300 e seguintes retratam manifestação organizada pelos profissionais autônomos do ramo da beleza, protestando contra o vínculo trabalhista e em favor do direito de continuarem trabalhando sob o modelo atual.

O processo administrativo produzido em sede de inquérito civil, em que pese o relevante papel do membro do Ministério Público do Trabalho, por si só, não subsidiam e amparam sua pretensão. Ademais, não produzidos sob o crivo do contraditório e ampla defesa, preconizados pela Constituição Federal, art. 5º, LV.

Ressalte-se, por fim, que mesmo diante de eventual descontentamento dos trabalhadores, acaso provocada a jurisdição e desde que de fato comprovada, aos moldes do que preconiza o art. 9º, CLT, não se furtaria a Justiça de proclamar a nulidade nas contratações, uma vez que se deve prestigiar o cumprimento das normas heterônomas, em especial aquelas infensas à negociação coletiva e, portanto, de indisponibilidade absoluta (art. 444,



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012 - TRT: 19664/2013-012-09-00-6

“Conciliar também é realizar justiça”

CLT), em prol dos direitos sociais, assegurando efetividade à CF, que traz como um dos pilares da República o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), ainda que em um primeiro momento aos trabalhadores lhes pareçam desfavoráveis, com aparente prejuízo.

Todavia, não foi o que de fato se constatou no bojo da presente demanda, em que não há se falar em declaração de nulidade frente aos contratos celebrados, regra geral.

Ante o exposto, julgo improcedente a tutela coletiva pretendida.

III –DISPOSITIVO

Diante de todo o exposto, com base na fundamentação que integra o presente dispositivo, decido:

- rejeitar as preliminares;

- julgar improcedentes os pedidos formulados na ação civil pública ajuizada por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO** em face de **CHARLOTTE HAIR INSTITUTO DE BELEZA LTDA.**, figurando como terceiro assistente o **Sindicato dos Profissionais Autônomos em Beleza do Paraná – SPABEP**, nos termos da fundamentação que faz parte integrante do presente dispositivo

Custas pela parte autora, no valor de R\$ 10.000,00 calculadas sobre o valor atribuído à causa, no importe de R\$ 500.000,00, dispensadas na forma do art. 789-A, inc. II, CLT.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

Curitiba, às 17h01min de 06 de março de 2015.

MARIA LUISA DA SILVA CANEVER

Juíza do Trabalho Substituta



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"
6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012

TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)



V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **12ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-PR**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e Recorrido **CHARLOTTE HAIR INSTITUTO DE BELEZA LTDA.**

I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 610/631, proferida pela i. Magistrada MARIA LUISA DA SILVA CANEVER que rejeitou o pedido inicial, recorre ordinariamente a parte autora pleiteando modificação do julgado no ponto desfavorável.

Em razões apostas às fls. 635/651, a parte autora Ministério Público do Trabalho postula a reforma do julgado quanto ao item: a) Ilegalidade da contratação - formação de vínculo de emprego.

Contrarrazões apresentadas às fls. 654/671 pela parte ré.

Os autos não foram remetidos ao Parquet, na condição de Custus Legis, pois ele já integra a relação processual.

É, em síntese, o relatório.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012
TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

CONHEÇO do recurso ordinário e contrarrazões apresentados, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

ILEGALIDADE DA CONTRATAÇÃO - FORMAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO

O juízo singular entendeu demonstrada, a partir da prova oral, a ausência dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, reconhecendo que o serviço foi prestado pelos contratantes de forma autônoma, não tendo havido desvirtuamento da legislação trabalhista. Reconheceu ainda que a prestação de serviços autônoma, em relação de parceria, pode sim ocorrer em atividades-fim do salão réu. Também não vislumbrou o juízo "a quo" nulidade do contrato de arrendamento, tendo em vista a inexistência de vício de consentimento a macular o negócio jurídico. Com isso, rejeitou os pedidos formulados pelo Parquet.

Inconformado, recorre o Órgão Ministerial, repisando em seus argumentos formulados na petição inicial de que a ré, sob o manto do contrato de arrendamento de instalações para prestação de serviços, celebrou verdadeiros contratos de trabalho com os profissionais que trabalham em suas dependências. Assevera estarem presentes os pressupostos caracterizadores da relação de emprego, devendo o trabalhador



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012
TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

ser tutelado mesmo contra a sua vontade. Argumenta, por fim, ter ocorrido terceirização na atividade-fim do réu, postulando a reforma da r. sentença, para que sejam julgados procedentes os pedidos formulados na petição inicial.

Analiso.

A relação de emprego caracteriza-se quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT). Dentre estes requisitos, o mais importante é a subordinação, a qual está presente somente na relação de emprego e constitui-se, portanto, em elemento indispensável na identificação de eventual vínculo empregatício.

Como bem salienta Fábio Goulart Villela:

Dentro da busca dos aspectos comuns da relação de emprego com figuras jurídicas que lhe sejam correlatas (gênero próximo), hoje resta assentado que esta possui nítida natureza contratual.

A natureza contratual se afirma por ser o elemento vontade essencial à configuração da relação de emprego. A vontade é a projeção da liberdade em uma relação jurídica concreta.

Não se trata da vontade direcionada ao conteúdo do vínculo de emprego, mas para definir sobre a efetiva formalização do referido vínculo.

Trata-se de relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer, prestada de forma não eventual, subordinada, onerosa e pessoal no tocante ao prestador de serviços.

A diferença entre a relação contratual empregatícia e as demais relações jurídicas contratuais não se resume no seu objeto (prestação do trabalho), mas no *modus operandi* de sua execução (modo de realização da prestação do trabalho), ou seja, em estado de subordinação.

Não há conteúdo específico inerente ao contrato de trabalho, abrangendo qualquer obrigação de fazer lícita e possível, desde que realizada em estado de subordinação, com pessoalidade, não



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012

TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

eventualidade e onerosidade. (Estudos Temáticos de Direito do Trabalho para a Magistratura e Ministério Público. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 26 - grifos acrescidos).

Ainda, nos moldes da lição de Gustavo Filipe Barbosa

Garcia:

A subordinação, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais. (Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 146 - grifos acrescidos).

Pois bem, extrai-se do teor das provas produzidas que, em verdade, o réu firmou contratos de arrendamento de instalações para prestação de serviços, por meio do qual ele cedia o espaço físico aos arrendatários, os produtos a serem utilizados nas atividades de cabeleireiro, manicure, maquiadora e outros, e arcava com as despesas do imóvel (água, luz, telefone, energia elétrica, propaganda, taxas e impostos, manutenção e conservação das instalações, etc.), enquanto os arrendatários entravam com a mão de obra, rateando com o réu o lucro líquido obtido.

Por ocasião da audiência de instrução, esclareceu a testemunha ouvida a convite do réu, Edna de Sousa Carvalho, que:

"1. que trabalha para a ré como cabeleireira desde 1998; 2. que assinou contrato de locação do espaço com a ré e o Sindicato desde 1998; 3. que trabalha todos os dias folgando um domingo por mês de acordo com sua necessidade; 4. que as vezes a depoente marca suas clientes diretamente recebendo ligações em seu telefone celular, mas também por meio da recepção da ré, uma vez que normalmente está em meio a trabalho citando, por exemplo, "fazendo mechas"; que nessas ocasiões a recepcionista pergunta se a agenda da depoente está aberta e se pode marcar; que não é sempre que sua agenda está aberta, porque depende de seus compromissos, a exemplo ida a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012

TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

Bancos ou levar os filhos ao médico; 5. que avisava que em caso de fechamento de agenda para que a recepção soubesse e não marcasse os clientes; diz que alguns clientes vão direto ao salão sem marcar; 6. que a depoente atende suas clientes pessoais, atendendo também clientes que chegam, caso ela esteja disponível; 7. que se não avisasse do fechamento da agenda, não lhe chamariam atenção mas quem perderia seria a depoente; 8. que recebe diariamente o valor das comissões sobre os serviços efetuados a base de 50%; 9. que a depoente utiliza os produtos que são comercializados no salão e são pagos pelas clientes em valores a parte dos valores cobrados pelos serviços; 10. que a cliente faz o pagamento dos serviços no caixa da recepção, sempre a vista; que já aconteceu de uma cliente sair do salão sem pagar e a depoente não recebeu sua parte na comissão; 11. que há uma sugestão de preços pelos serviços; que em caso de uma cliente reclamar do preço diz que, para não perder a cliente e os serviços, reduz o valor; 12. que os equipamentos utilizados são de propriedade da depoente assim como os demais funcionários; 13. que há auxiliares que podem substituir a depoente caso o cliente aceite; se o cliente não aceita a substituição marca um novo horário; 14. que a contratação do seu auxiliar é feita pela depoente; que o contrato com o auxiliar é verbal, que recebe 50% de sua comissão, que eles não têm compromisso de ir todos os dias; que normalmente comparecem quando tem muitas clientes marcadas; que o pagamento do auxiliar é feito pela depoente; 15. que pode se recusar a atender clientes, dizendo que não terá nenhum tipo de problemas com exceção de não ganhar "seu dinheiro"; 16. que a depoente estava presente no dia da fiscalização; que o Fiscal do Trabalho pediu o RG da depoente e dos demais colegas, não tendo nenhum tipo de conversa com os trabalhadores; 17. que sempre trabalhou como autônoma e não tem interesse em ser registrada; justifica a falta de interesse por não ter uma formação e porque eventual emprego não lhe pagaria o mesmo que recebe e que trabalhando como autônoma pode atender no salão ou em sua casa; que mesmo atualmente atende em sua casa; 18. que não tem certeza se ainda tem a cópia do contrato assinado, uma vez que já faz 16 anos; desde a época o Sindicato já assinava em conjunto, por se tratar do Sindicato dos Autônomos; 19. que atende em média 8 clientes por dia fixos, sendo seus próprios clientes; que ao dia atende 1 ou 2 clientes que chegam eventualmente no salão, já que estão sediados no Shopping Total; 20. que se a cliente comparece ao salão e a agenda da depoente está fechada, não querendo fazer o serviço com outro profissional, o salão também perde; 21. que o pagamento diário é feito pela gerente Sandra, mas também por William ou Cirlei; 22. que a gerente cuida da organização do salão, conversando com os clientes, servindo café e verificando se os profissionais estão disponíveis; 23. que não há uma escala feita pela ré, mas o salão pede para que haja profissionais



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012

TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

disponíveis para atender os clientes; que há uma espécie de escala que é feita entre as próprias profissionais, que combinam entre si quem pode trabalhar em determinados dias; 24. que há profissionais que escolhem não trabalhar por exemplo "2 dias e não estará ganhando"; 25. que há empregados registrados no salão, zeladoras e recepcionistas; 26. que aos domingos o atendimento é das 14h às 20h, com movimento menor e com 3 ou 4 profissionais; já aconteceu de faltarem 3 e ficar apenas 1 profissional trabalhando no domingo, a própria depoente; 27. que a depoente nunca se afastou por doença mas quando ganhou neném por um mês e meio; que recebeu o auxílio maternidade pelo INSS, no ano de 2001; 28. que o contrato assinado foi elaborado pelo salão, tendo sido lido pela depoente e tendo a mesma concordado com as cláusulas porque já estava acostumada, uma vez que sempre trabalhou dessa forma (desde 1982) e que o contrato também é uma garantia sua; 29. que a depoente assinou outros contratos de arrendamento com a ré após 1998, sendo uma renovação; que o contrato já vem impresso, igual aos anteriores, mudando apenas o ano; 30. que o salão também vende produtos não sabendo dizer o percentual de atividades na venda dos aludidos produtos e na prestação de serviços; 31. que as atividades principais do salão são manicure, cabeleireiro, depilação e venda de produtos; 32. que a cliente pode levar seu próprio produto; 33. que independente da cliente pagar em cartão a depoente recebe em dinheiro, diariamente; que algumas clientes também pagam em dinheiro; 34. que usa equipamentos do salão, como bancadas, cadeira, espelhos e toalhas; que cada profissional tem seu espaço fixo com os equipamentos e que não são usados por outro profissional mesmo na sua ausência. Nada mais." (fls. 523/525 - grifos acrescidos).

Por sua vez, a testemunha ouvida a convite do Sindicato assistente, José Nunes Teixeira, disse que:

1. que trabalha como cabeleireiro no Salão Marly da Avenida Sete de Setembro desde 2007; 2. que assinou contrato de arrendamento de bancada, tendo assinado alguém do Salão Marly, não se recordando quem foi; que o Sindicato não participou do contrato; 3. que o espaço arrendado é utilizado apenas pelo depoente e por sua auxiliar; que mesmo na ausência do depoente o espaço não é utilizado por outro profissional; 4. que o depoente tem suas próprias clientes que o acompanham de salão em salão; 5. que há uma tabela de preços mínimos, que podem ser negociados com a cliente, fazendo referência a uma eventual cliente que gaste mais e frequente bastante o salão; 6. que recebe diariamente em percentuais que varia de 40% a 50% a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012

TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

depende do serviço; 7. que há liberdade em seu horário de trabalho, uma vez que cuida de sua própria agenda; que suas clientes têm costume de ligar diretamente ao seu celular; 8. que pode fechar a agenda e não trabalhar em determinado dia, dizendo que isso não lhe é interessante, uma vez que é autônomo e deixaria de ganhar; 9. que não recebe punição do salão caso não vá trabalhar, dizendo que se recebe advertência essa seria da própria cliente; 10. que se o depoente quiser recusar atendimento a uma cliente isso é possível, já que o salão não lhe obriga a atender; 11. que os equipamentos utilizados são do depoente, citando como exemplo tesoura e secador; os produtos são de propriedade do salão; 12. o depoente fez a contratação de sua auxiliar e faz o seu pagamento, por meio de comissão; 13. que o depoente poderia trabalhar em outro salão, mantendo o trabalho no Salão Marly; 14. que o depoente só pode alterar o valor dos serviços, não podendo mexer no valor dos produtos, dizendo que não lhe pertencem; 15. que os clientes podem levar seus próprios produtos; 16. que o auxiliar contratado também é autônomo; que o auxiliar também assina um contrato similar ao do depoente e esclarece que firmou aludido contrato com seu atual auxiliar; 17. que nunca se afastou em razão de doença; que se o auxiliar adoecer e se ausentar não receberá sua comissão; esclarece que o auxiliar poderia receber do INSS porque recolhe as contribuições; 18. que o contrato firmado em 2007 pelo depoente foi celebrado por prazo indeterminado; 19. que o contrato já veio impresso para que o depoente lesse e assinasse; 20. que não trabalhou em outro salão, durante o contrato com o Salão Marly; 21. que as principais atividades do salão consistem em depilação, manicure, podóloga, cabelo e maquiagem. Nada mais. (fls. 525/526 - grifos acrescidos).

O que se nota dos depoimentos é que os trabalhadores que arrendaram o espaço físico para prestar serviços nas dependências do réu realizavam suas atividades às suas expensas, sem qualquer intervenção do reclamado, já que tinham a liberdade de fixar a sua jornada, sem a necessidade de cumprimento de uma jornada pré-determinada.

Inclusive, a testemunha ouvida a convite do réu, Edna de Sousa Carvalho, esclareceu que não era imposta nenhuma escala de trabalho pelo reclamado, sendo os próprios profissionais que ajustavam entre si uma escala de trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012
TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

Ademais, não era chamada a sua atenção caso precisasse faltar ao trabalho, ou não quisesse atender clientes, esclarecendo que a única consequência daí advinda era a ausência de pagamento, já que trabalhava de forma autônoma.

Observo ainda que o fato de os arrendatários terem que, eventualmente, avisar, previamente, quando não iriam prestar seus serviços, não implica subordinação ao réu, mas decorre da necessidade de organização do estabelecimento, que, para melhor administrar sua atividade econômica, precisava saber quando poderia contar com os préstimos dos profissionais. Da mesma forma, o fato de os agendamentos de clientes serem efetuados por meio de secretária do salão se traduz em mera sistemática de organização do empreendimento, não caracterizando subordinação.

Constato também que a testemunha Edna de Sousa Carvalho disse haver liberdade na fixação dos preços praticados, sendo dada apenas uma sugestão pelo réu sobre os preços a serem cobrados. Além disso, afirmou utilizar os seus materiais, comandando, dessa forma, o "modus operandi" do seu trabalho, já que não precisava se submeter a orientações prévias do salão réu quanto ao modo de realização do seu labor, possuindo autonomia quanto aos materiais que eram utilizados nos seus afazeres.

Por outro lado, o salão réu arcava com as custas do empreendimento, inclusive tendo firmado com o shopping no qual se estabeleceu "instrumento particular de contrato de cessão onerosa atípica de espaço comercial integrante do 'shopping total curitiba' e outras avenças", o qual foi apresentado nos autos (fls. 538/551).

Também ficou claro, a partir da prova testemunhal, que era



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012
TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

observada a remuneração pactuada pela sociedade de fato, havendo substancial participação dos arrendatários, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o resultado do negócio com o reclamado, evidenciando, assim, uma autêntica parceria, situação que não se mostra compatível com a figura do empregado.

Com efeito, afronta o limite do razoável aceitar a tese de existência de vínculo empregatício, tendo por base situação fática em que o suposto "empregado" reparte o resultado da exploração do salão de beleza na proporção de 50% para cada.

Note-se, expressamente reconhecido pela testemunha Edna de Sousa Carvalho: "*8. que recebe diariamente o valor das comissões sobre os serviços efetuados a base de 50%*" (fl. 524).

Assim, as provas orais, como visto, reforçam que a relação jurídica havida entre o réu e os arrendatários era de natureza autônoma, sendo necessário ressaltar, inclusive, que aqueles trabalhadores tinham a liberdade de contratar auxiliares que os podiam substituir quando se ausentavam ao labor.

Com efeito, esclareceu a testemunha Edna de Sousa Carvalho que "*há auxiliares que podem substituir a depoente caso o cliente aceite; se o cliente não aceita a substituição marca um novo horário;*" (fl. 524).

Logo, ausente mais um elemento necessário à caracterização da relação de emprego, qual seja a pessoalidade, já que os trabalhadores poderiam se fazer substituir por outros profissionais auxiliares, por eles contratados.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012
TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

Tais fatos tornam, pois, patente a autonomia capaz de afastar a relação de emprego, estando demonstrado que eram os próprios trabalhadores que escolhiam seus horários de trabalho, podendo se ausentar, quando desejassem, sem qualquer punição, bem como ser substituídos por seus auxiliares.

O poder empregatício não se manifestou, no caso dos autos, sob nenhuma de suas formas, seja como poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório ou disciplinar, não havendo qualquer indício de que a atividade exercida por tais profissionais fosse dirigida pelo reclamado.

Saliente-se, mais uma vez, que a fixação de algumas regras para a prestação do serviço não implica necessariamente a existência de subordinação, pois é necessária, ao tipo de empreendimento efetivado entre as partes, a existência de organização da estrutura produtiva, até para assegurar o sucesso da parceria.

Mostra-se, desta forma, inequívoco que as partes jamais intencionaram celebrar contrato de emprego. Com efeito, como bem destacou o juízo singular, não ficou demonstrado nos autos o vício de vontade na celebração dos contratos, realizados sob o manto da proteção do Sindicato dos Trabalhadores Autônomos que, inclusive, ingressou no feito como assistente do réu com vistas a preservar os contratos celebrados.

A contratação foi vantajosa para ambas as partes. Não havendo como negar que, se, por um lado, o reclamado aproveitava a estrutura montada de seu salão de beleza, permitindo a utilização do mesmo espaço físico por outras pessoas, através da divisão proporcional dos valores recebidos em face dos serviços ali



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012
TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

prestados, por outro, os autônomos também se aproveitaram dessa organização produtiva e do fundo de comércio do réu, tornando o empreendimento interessante a ambas as partes.

Logo, não há direitos trabalhistas a serem tutelados, já que os envolvidos, sob o manto de proteção do sindicato obreiro, viram vantagens para todos na celebração dos contratos de arrendamentos, podendo até mesmo haver o recolhimento de FGTS por tais trabalhadores na condição de contribuintes individuais, além de tantos outros direitos decorrentes de tais contratações, não estando eles à margem da proteção do direito.

Observo, ademais, que a ordem econômica também recebe proteção constitucional, e a condenação da reclamada na forma pretendida pelo Órgão Ministerial poderia até mesmo inviabilizar o empreendimento, o que acarretaria prejuízos muito maiores aos trabalhadores autônomos que teriam que procurar novos postos de trabalho.

Por fim, ressalto que, o fato de as atividades desempenhadas pelos arrendatários se inserirem nas atividades-fim do salão de beleza reclamado não altera a conclusão deste Juízo, pois, como visto, robustamente comprovada a prestação de serviços autônoma, fundada na parceria estabelecida entre as partes, a qual poder ser realizada em atividade-fim do réu, sem caracterizar terceirização ilícita.

Ponderados, assim, tais aspectos, e à vista de todo o conjunto probatório, tem-se por evidenciada a forma autônoma de prestação de serviços, desincumbindo-se o réu, a contento, de seu ônus processual (arts. 818 da CLT e 333, II,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"Conciliar também é realizar justiça"

6ª TURMA

CNJ: 0000867-29.2013.5.09.0012

TRT: 19664-2013-012-09-00-6 (RO)

do CPC) quanto ao fato obstativo à pretensão inicial de reconhecimento do vínculo de emprego.

Ante o exposto, **mantenho a r. sentença.**

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 01 de julho de 2015.

Desembargador ARNOR LIMA NETO

RELATOR

LEI Nº 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016.

Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 1º-A, 1º-B, 1º-C e 1º-D:

“Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador.

§ 1º Os estabelecimentos e os profissionais de que trata o **caput**, ao atuarem nos termos desta Lei, serão denominados salão-parceiro e profissional-parceiro, respectivamente, para todos os efeitos jurídicos.

§ 2º O salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissional-parceiro na forma da parceria prevista no **caput**.

§ 3º O salão-parceiro realizará a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria.

§ 4º A cota-parte retida pelo salão-parceiro ocorrerá a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza, e a cota-parte destinada ao profissional-parceiro ocorrerá a título de atividades de prestação de serviços de beleza.

§ 5º A cota-parte destinada ao profissional-parceiro não será considerada para o cálculo da receita bruta do salão-parceiro ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor.

§ 6º O profissional-parceiro não poderá assumir as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro, de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio.

§ 7º Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

§ 8º O contrato de parceria de que trata esta Lei será 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.

§ 9º O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 10. São cláusulas obrigatórias do contrato de parceria, de que trata esta Lei, as que estabeleçam:

I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;

II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;

III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;

IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;

V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;

VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;

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

§ 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-B Cabem ao salão-parceiro a preservação e a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas no art. 4º desta 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; e

II – o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.”

“Art. 1º-D O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas rege-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor após decorridos noventa dias de sua publicação oficial.

Brasília, 27 de outubro de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

MICHEL TEMER

Marcos Pereira

Geddel Vieira Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 28.10.2016

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, publicada no DEJT 27/10/2015, Juíza do Trabalho Érica Yumi Okimura.

G. S. D. N. Mreclamou em face de **C. M. M.**, narrando que foi admitida em 25/01/2014 e dispensada em 31/12/2014. Diante dos fundamentos da inicial relacionou os pedidos às fls. 08/10. Atribuiu à causa o valor de R\$ 40.000,00. Juntou documentos às fls. 14/21.

Conciliação rejeitada (fl. 46).

Defendeu-se a ré às fls. 28/36. Contestou os pedidos da inicial e pugnou pela improcedência. Juntou documentos às fls. 41/45.

Manifestação da autora às fls. 47/48.

Foram ouvidas as partes e testemunhas (fls. 50/55).

Encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Conciliação final rejeitada (fl. 55).

É o relatório.

DECIDO

1. Do vínculo empregatício

A autora narrou que foi admitida pela reclamada em 25/01/2014, para exercer as funções de cabeleireira, mas não houve o registro em CTPS. Expôs que foi dispensada sem justa causa em 31/12/2014 e que recebeu como última e maior remuneração mensal, o valor de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais). Requereu o reconhecimento do vínculo empregatício.

A ré negou a existência de vínculo empregatício com a autora. Sustentou que é proprietária do salão de beleza cuja sede fica instalada nas dependências do Supermercado C.; possui contrato de locação, é empreendedora individual, possui alvará de licença municipal; atuam juntamente com ela, mais três cabeleireiras que são parceiras, sem horário fixo, sem sua interferência e com remuneração em percentual de 40% (atendimento de química) a 50% (serviços em geral) sobre os serviços realizados, com pagamento semanal; todo o custo do salão, como aluguel, energia elétrica, água, produtos, manutenção e conservação eram de exclusiva responsabilidade sua (da ré).

A testemunha Sra. D. S. C. declarou que trabalhou com a autora no período de 2014; que indagada quanto tempo trabalhou com a autora, citou que já tinha trabalhado anteriormente, esclarecendo que foi há dois anos, e depois retornou, em janeiro, declarando ainda que “a Gra entrou também”; que a depoente deixou de trabalhar no local entre setembro e outubro, e a autora continuou; que a depoente era manicure; que recebia 80% do valor e 20% ficava com o salão; que no caso da autora, o percentual era de 30%; que a autora era cabeleireira e fazia tanto a parte de química, como corte, escova, mencionando que ela fazia tudo, inclusive tinha iniciado a fazer depilação; que a depoente recebia valores semanais de R\$ 250,00 a R\$ 300,00, e indagada em relação a autora, respondeu que como ela era cabeleireira, deveria tirar entre R\$ 400,00 a R\$ 600,00; que além da autora também eram cabeleireiras a proprietária do salão, “Val” e Nilda; que no caso da depoente, todo o material era seu; que em relação às cabeleireiras, todo o material, inclusive secador e escovas, eram do salão; que era obrigatório o comparecimento diário, declarando que se não fosse, a ré “chamava na salinha, via o que fazia, xingava, esse era o jeito dela”; que a depoente chegava para trabalhar às 8h, mencionando que era todo mundo, e que era para fins de limpeza, sendo que começava a trabalhar às 8h30, e não havia horário para ir embora, porque dependia das clientes; que se não houvesse nenhum cliente presente e nem agendado, a depoente ia embora às 19h30, declarando espontaneamente que era o horário que fechava o salão; que aos sábados, a depoente trabalhava nos mesmos horários que de segunda à sexta-feira; que sabe que a autora também tinha que cumprir o horário, mencionando que todos tinham; que indagada se a autora chegava para trabalhar todos os dias às 8h, respondeu “dependia”, esclarecendo que o período da autora era o da tarde, mas enquanto houvesse cliente ela não poderia sair, declarando também que se a proprietária do salão telefonasse, a autora também ia trabalhar no período da manhã; que indagada se era procedimento normal a autora comparecer para trabalhar no período da manhã, respondeu que várias vezes na semana ela ia trabalhar também de manhã; que indagada se alguém permanecia após às 19h30, respondeu que como a autora ingressava mais tarde, normalmente ficavam ela, a ré e a manicure de nome Kelli; que indagada em qual feriado trabalhou, respondeu inicialmente não se recordar, tendo posteriormente declarado que a depoente não ia em tais dias, mas que as demais colegas de trabalho iam; que não era possível se escolher se ia ou não ia trabalhar, citando que era obrigado; que indagada então o motivo pelo qual a depoente não ia, respondeu que telefonava avisando, sendo que a depoente possuía somente do salão; declara espontaneamente que “na

verdade todas as meninas dependiam do salão, só eu que não, para mim tanto faz, que as meninas cumpriam horário, senão eram mandadas embora”; que todo mundo que trabalhava no local atendia o telefone e marcava o cliente, uma para a outra; que se o cliente e não houvesse preferência, quem fazia o atendimento era a Sr^a Claudete, proprietária do salão; que ela fazia o encaminhamento de quem deveria fazer o atendimento; que não havia sistema de rodízio ou de vez, declarando que a escolha incumbia apenas à ré; que somente quando a ré não estava no local é que havia sistema de rodízio, sendo a declaração também dada de forma espontânea; que a autora também fazia o serviço de limpar o salão, citando que todos faziam, com exceção da proprietária; que indagada a respeito do tratamento dispensado pela ré, respondeu “era horrível”; que indagada pelo Juízo se a depoente trabalhou, saiu, retornou, e ainda diante da sua afirmação de que não dependia das atividades do salão, o motivo por que assim procedeu, se o tratamento era horrível, respondeu que “as meninas” informaram a depoente que o tratamento da ré tinha melhorado, embora isso não correspondesse a realidade dos fatos (fls. 52/53).

A testemunha Sra. N. B. E. narrou que começou a trabalhar para a reclamada em outubro de 2008; que continua trabalhando até a presente data, sempre como cabeleireira; que a autora trabalhou no local, mas não sabe precisar períodos; que quando a autora trabalhou no local, a testemunha Daiane também trabalhava; que a autora e depoente e todos os demais não tinham que cumprir horário, mencionando que não havia punição ou advertência se não fosse trabalhar ou se chegasse após um determinado horário; que cada uma tinha um dia de folga, mencionando que a depoente folgava na segunda; indagada em relação à autora, respondeu que ela trabalhava a partir das 13h30/14h, reindagada se a autora possuía algum dia de folga, respondeu que se precisasse, ela folgava; que a depoente trabalha das 8h30 até 19h30; que não há funcionamento do salão em feriados; que indagada em relação ao horário de saída da autora, respondeu que saíam todos juntos; se alguém precisasse folgar, solicitava que a autora comparecesse na parte da manhã, mas não era obrigatório o comparecimento; que indagada se não era obrigatório o comparecimento se houvesse cliente agendado, respondeu que se a autora não fosse trabalhar, não era efetuado o agendamento; que tanto depoente quanto reclamante utilizavam equipamentos de trabalho (tesoura, secador, escovas) próprios, dizendo que cada um utilizava o seu; que a depoente, no ano de 2014, recebia no máximo, R\$ 1.500,00 por mês, não sabendo dizer em relação a autora; que os pagamentos eram efetuados semanalmente; que tanto depoente quanto reclamante tinham os mesmos percentuais, citando 40% no caso de química e 50% no caso de outros serviços; que em 2014, o corte custava R\$ 12,00 e em relação a escova, menciona que depende, citando, entretanto, R\$ 20,00; que o serviço de corte e escova predominava em relação ao serviço de química; que não sabe precisar quantos clientes atendia por dia; que não sabe dizer o motivo pelo qual a autora deixou de trabalhar, e indagada se foi por iniciativa própria, ou se ela foi dispensada pela ré, respondeu que simplesmente ela não foi mais; que indagada se a autora avisou que não mais iria trabalhar, respondeu que não saberia responder; que se não se engana, a autora trabalhou até 31/01, corrigindo para fazer constar

31/12; que não se recorda de em tal dia a depoente foi embora junto com a autora ou antes que ela; que indagada em relação a forma de tratamento da ré para com as manicures e cabeleireiras, respondeu que ela não gritava e nem utilizava palavras de baixo calão; que indagada se acontecia da ré tratar mal ou desrespeitas as pessoas que lá trabalhavam, declarou “não saberia responder”; que indagada se por algum motivo a autora retornou após o dia 31/12, respondeu que ela voltou no dia 03/01, só para recolher os seus pertences, e indagada se efetivamente viu a autora recolhendo os pertences, respondeu não se lembrar muito bem, declarando que estava ocupada, mas estava no salão; que a depoente não conversou com a autora em tal dia; reperguntas da parte autora: que no dia 03/01, a autora compareceu no período da tarde; que a depoente fazia o serviço de limpar o serviço de limpar o salão, mencionando que “ajudava as meninas”, mas não era obrigatório; que a autora não fazia tal serviço porque a limpeza era feita na parte da manhã e ela ia à tarde; que não se recorda se estava presente no salão no dia em que a autora começou a trabalhar ou mesmo no dia em que compareceu para tratar da prestação de serviço; que se o cliente comparecesse para fazer um serviço de química, quem fazia a análise e atribuía o preço, era a dona do salão; que, em média, um serviço de química custava R\$ 150,00, declarando que o preço variava (fls. 53/54).

A testemunha Sra. M. F. afirmou que trabalha na reclamada desde setembro de 2004; trabalhou com a reclamante, mas não sabe dizer quando, declarando que foi no ano retrasado; acha que a autora trabalhou no local por um ano, sendo que ela era cabeleireira; que indagada se a depoente tem que cumprir horário, respondeu que “meu horário é normal”; que indagada qual a consequência se chegar depois de um determinado horário, ou não for trabalhar, respondeu “nada, simplesmente ela pede explicação”; que a depoente chegava às 8h e ia embora às 18h30/19h, mencionando que não havia horário certo para sair; que a autora trabalhava no período da tarde, citando início às 13h30; que a depoente ia embora antes que a autora; que o último dia trabalhado pela autora foi véspera de ano novo; que neste dia, quando a autora foi embora, a depoente estava junto; que a autora afirmou que não iria mais trabalhar em razão dos filhos, porque não havia quem cuidasse deles; que não foi a reclamada quem disse a autora que ela não mais precisava comparecer; que depois de tal dia, a autora compareceu apenas para pegar os pertences, sendo que a depoente estava presente; que quando refere-se aos pertences da autora, cita secador, máquina de corte; que em tal dia, a autora compareceu no período da tarde; que foi a autora quem declarou à depoente que não iria mais trabalhar por necessidade de cuidar dos filhos; que não presenciou a autora fazendo tal declaração à ré; que não sabe dizer quem foi embora antes no dia 31/12, mencionando que foi feito uma reunião de despedida, e que estavam todos juntos; que a depoente usufruía folgas às terças-feiras; que não sabe dizer em relação à autora, até porque ela trabalhava apenas após o almoço (fls. 54/55).

Diante da divergência das declarações das testemunhas, passa-se a valoração dos depoimentos.

Inicialmente cumpre ressaltar que a única testemunha que assim como a autora é cabeleireira, é a Sra. N. B. E., devendo prevalecer o seu depoimento porque as condições de trabalho eram similares.

Ainda, considerando o exagero e contradições, bem como, as declarações espontâneas da testemunha Sra. Dayane Siqueira Carminatti, devem prevelacer os depoimentos das demais testemunhas (Sras. N. B. E. e M. F.).

Neste sentido cumpre destacar que a testemunha Sra. D. S. C. afirmou que o comparecimento diário era obrigatório; que indagada em qual feriado trabalhou, respondeu inicialmente não se recordar, tendo posteriormente declarado que a depoente não ia em tais dias, mas que as demais colegas de trabalho iam; que não era possível escolher se ia ou não ia trabalhar, citando que era obrigado; que indagada então, o motivo pelo qual a depoente não ia, respondeu que telefonava avisando; declara espontaneamente que “na verdade todas as meninas dependiam do salão, só eu que não, para mim tanto faz, que as meninas cumpriam horário, senão eram mandadas embora” (itens 13, 21 a 24, fl. 52).

Ora, se o comparecimento era obrigatório, não procede a alegação de que tal regra valia para as demais e não para a depoente.

Além disso, inicialmente a testemunha afirmou não se recordar e depois afirmou que não trabalhava nos feriados. Ademais, embora tenha declarado não depender financeiramente do trabalho na ré e ter afirmado que o trabalho era “horrível”, afirmou ter retornado a trabalhar no mesmo local (itens 31 e 32, fl. 53).

Ainda, a testemunha Sra. D. S. C. efetuou várias declarações espontâneas (itens 3, 15, 24, fls. 52/53), indicando nítido interesse em favorecer a autora.

Assim, observados os depoimentos das testemunhas Sras. N. B. E. e M. F. restou configurado que não havia necessidade de cumprimento de horários (itens 5 e 12, fl. 53; itens 4 e 5, fl. 54); que os equipamentos utilizados (tesoura, secador, escovas) eram da própria autora (item 13, fl. 53; itens 13 e 14, fl. 54); que recebiam 40% do valor do serviço no caso de química e 50% no caso de outros serviços (item 16, fl. 53).

Diante do exposto, restou configurado que não havia subordinação da autora em relação à

ré. Ademais, considerando que a autora recebia 40 a 50% do valor dos serviços, bem como, que a ré arcava com todos os custos do negócio (aluguel, água, luz, telefone), reputo que havia um sistema de parceria entre as partes.

Aplicam-se ao caso os seguintes entendimentos:

SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. A relação de emprego se caracteriza quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT), sendo que, dentre estes requisitos, o mais importante é a subordinação, a qual está presente somente na relação de emprego e se constitui, portanto, em elemento indispensável na identificação de eventual vínculo empregatício. A Reclamante exerceu a função de cabeleireira em local disponibilizado pelo Réu, que lhe cedia o espaço físico, os produtos a serem utilizados nos serviços capilares (toalhas, xampu, etc.), e arcava com as despesas do imóvel (água, luz, telefone, energia elétrica, propaganda, manutenção e conservação das instalações, etc.), enquanto a Autora entrava com a mão-de-obra e os materiais pessoais que utilizava na atividade de cabeleireira (tesoura, secador, escova, etc.), repassando ao Réu o percentual comissional, conforme ajustado (50%), em face de cada serviço realizado. A Autora tinha autonomia para estabelecer seu horário de trabalho, podendo se ausentar, quando desejasse, sem qualquer punição, em razão de compromissos particulares. A fixação de algumas regras para a prestação de serviço não implica necessariamente a existência de subordinação, pois é necessária, ao tipo de empreendimento efetivado entre as partes, a existência de organização da estrutura produtiva, até para assegurar o sucesso da relação de parceria. Assim, analisando-se o elemento subordinação, requisito a distinguir o contrato de trabalho do autônomo, não há como negar que o Reclamado aproveitava a estrutura montada de seu salão de beleza, permitindo a utilização do mesmo espaço físico por outras pessoas, através da divisão proporcional dos valores recebidos em face dos serviços ali prestados, utilizando-se a Autora dessa organização produtiva e do fundo de comércio do Réu, tornando o empreendimento interessante a ambas as partes. Tem-se por evidenciada, portanto, a forma autônoma de prestação de serviços, desincumbindo-se o Reclamado, a contento, de seu encargo processual quanto ao fato obstativo à pretensão inicial de reconhecimento do vínculo de emprego. Recurso ordinário da Reclamante a que se nega provimento, no particular. (TRT-PR-06993-2013-041-09-00-2-ACO-13778-2015" 7ª. Turma. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Publicado no DEJT em 15-05-2015).

VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. NATUREZA AUTÔNOMA. Para caracterização do vínculo de natureza empregatícia é necessária a presença concomitante dos requisitos elencados no artigo 3º, da CLT, em especial a subordinação jurídica, o que não se fez presente na hipótese, diante da evidenciada liberdade de atuação da trabalhadora.

Quanto ao requisito onerosidade, em que pese presente, a forma na qual se concretizou também não favorece a tese inicial de vínculo de emprego, posto que o percentual de 50% do valor pago pelo cliente ficava para a autora, proporção deveras razoável para um contrato de parceria, considerando que era o salão que fornecia a maior parte do material utilizado. Quadro que confirma o acerto do entendimento adotado na origem, que concluiu ser de natureza autônoma o liame havido entre as partes. Sentença que se mantém. (TRT-PR-21253-2014-028-09-00-7-ACO-14821-2015" 6ª. Turma. Relatora: Sueli Gil El Rafihi. Publicado no DEJT em 19-05-2015).

Conseqüentemente, ausentes os requisitos do artigo 3º da CLT, rejeito os pedidos de reconhecimento do vínculo empregatício e todos os demais deste decorrentes (itens 1 a 19, fls. 08/10).

2. **Dos benefícios da Justiça Gratuita**

Nos termos do artigo 790, §3º da CLT concedo à autora os benefícios da Justiça Gratuita para isentá-la do recolhimento das custas processuais.

3. **Dos honorários advocatícios**

Considerando que a autora é sucumbente no objeto da sua pretensão, rejeito o pleito de honorários advocatícios (TST, Súmulas 219 e 329).

DISPOSITIVO

POSTO ISSO, julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por **G. S. D. N. Mem** face de **C. M. M.**.

Custas pela autora no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais) calculadas pelo valor atribuído à causa em R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), isentas em razão da concessão dos Justiça Gratuita.

Cientes as partes. Nada mais.

ÉRICA YUMI OKIMURA

Juíza do Trabalho

**Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Paranaguá, publicada no DEJT
22/04/2016, Juiz do Trabalho Fabiano Gomes de Oliveira.**

I" RELATÓRIO

A. S. M. S propôs Ação Trabalhista em face de S. M. & CIA" ME e X"F. C. S. I. LTDA - ME, formulando os pedidos que constam da petição inicial. Anexou documentos e instrumento de mandato.

Alçada fixada conforme valor dado à causa na petição inicial.

As Rés compareceram em audiência e apresentaram contestação, em síntese, pugnando pela rejeição dos pedidos. Foram juntados documentos, carta de preposição, instrumento de mandato e atos constitutivos.

Na audiência em prosseguimento, a parte autora desistiu do pedido de adicional de insalubridade, com a concordância da reclamada, extinguiu-se o feito no particular, sem resolução do mérito, conforme art. 267, VIII do CPC. Ato contínuo foi colhido os depoimentos das partes. Enfim, sem outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Ambas propostas conciliatórias infrutíferas.

Julgamento designado para a data de hoje.

Decide-se.

II" FUNDAMENTAÇÃO

REQUERIMENTO DO AUTOR (FLS. 85/92).

Considerando que as Rés apresentaram contestação nos autos (fls. 46/59 e 68/79), em consonância com o disposto no artigo 336 do CPC/2015, não há como elas serem consideradas revéis, ante a manifesta intenção em se defender nos autos, não tendo havido a existência de preclusão, uma vez que tal ato de defesa foi praticado. Assim, rejeito o requerimento de revelia formulado pelo autor às fls. 85/86.

RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES” VÍNCULO DE EMPREGO - ANOTAÇÃO DA CTPS

Na inicial, o Autor alega que *“foi contratado pela 1ª reclamada em data de 01/03/2011 para exercer a função de cabeleireiro, na condição de comissionista puro, recebendo como contraprestação mensal opercentual de 50% dos valores pagos pelos clientes, numa média mensal de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)”*.

As Rés refutam o pedido aduzindo que *“entre as partes envolvidas na presente lide trabalhista, não havia qualquer subordinação jurídica a caracterizar um contrato de emprego/trabalho”* (fl. 49). Afirma ainda que o autor trabalhava de forma autônoma como cabeleireiro, mantendo uma parceria com reclamada, na medida em que esta lhe sedia o espaço físico, os produtos a serem utilizados nos serviços capilares e arcava com as despesas do imóvel.

A existência ou não do contrato de emprego se estabelece, tão-somente, com a reunião dos requisitos previstos em lei (arts. 2º e 3º da CLT). A realidade contratual é que determina a existência dessa peculiar relação jurídica, pouco importando o *“nomen iuris”* atribuído pelas partes.

Desse modo, para a configuração do vínculo empregatício se faz necessária a presença de cinco elementos fáticos-jurídicos, a saber: 1) trabalho prestado por pessoa física; 2) com pessoalidade; 3) não eventualidade; 4) onerosidade; e 5) subordinação. Ausente qualquer um desses requisitos, torna-se imperiosa a rejeição do pedido.

A existência de prestação de serviços por parte do Autor gera a presunção de que o vínculo estabelecido entre as partes é contrato de emprego. Nesse passo, admitida pela defesa a existência de prestação de serviços, porém, de forma autônoma, a Ré atraiu para si o encargo de provar que a relação jurídica não ocorre nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT (art. 373, II, do CPC/2015, de aplicação supletiva” art. 769 da CLT), ônus do qual se desvencilhou a contento, pois a prova produzida nos autos **revelou a inexistência de subordinação, e a existência de um mero contrato de prestação de serviços autônomos.**

Com efeito, a testemunha E. M. A. R., que prestou serviços na mesma função (cabeleireira) que o autor a partir de dezembro/2013, afirmou que *“algumas clientes marcam horário com ade-*

poente pelo celular por mensagem de texto, e as outras agendam com a recepção do salão por telefone ou pessoalmente” (fl. 103).

Disse ainda que poderia “riscar a sua agenda”, ou seja, eliminar horários disponíveis para atendimento no salão. Citou como exemplo a seguinte situação: “na semana inteira não ir trabalhar, o que inclusive fez semana passada quando foi a Curitiba resolver problemas pessoais/familiares; mesmo quando decide não ir trabalhar por necessidade pessoal e “riscar a agenda”, a S. não reclama, não cobra da gente, mas só pergunta quando que vem para estar disponível” (fl. 103).

Relatou também que no tempo em que trabalhou junto com o autor “algumas vezes o autor não foi trabalhar comentava que era porque estava com alguns problemas pessoais para resolver” (fl. 104).

Por fim a testemunha afirmou que “no tempo que trabalhou junto com o autor às vezes via ele chegando para trabalhar no salão às 10h, 9h, 11h, variava; (...); às vezes o autor saía do salão às 17h, 17h30min, 18h, 19h, 19h30min, às vezes ele saía mais tarde às vezes mais cedo, **ele tinha os horários dele, a gente tinha liberdade para fazer nossos horários**” (fl. 104).

A testemunha confirmou também que “**já cortou cabelo de clientes que eram do autor**” disse inclusive que já cortou o cabelo da testemunha A. F. (fl. 104). Disse que “nunca deixou de atender os clientes que estavam agendados, mas já viu colegas deixarem de trabalhar mesmo com clientes agendados” (fl. 104).

No mesmo sentido foi o depoimento da testemunha B. L. D. F., a qual afirmou: “o salão funciona das 9h às 19h; trabalhou junto com o autor; nunca viu o autor chegando para trabalhar antes das 10h30min, 11h, inclusive às vezes ele chegava só a tarde; **quando o autor não tinha nada na agenda, ele saía antes do horário de fechamento do salão, por volta das 17h/18h**; já aconteceu autor não ir trabalhar e deixar de atender os clientes, mas não se lembra quantas vezes isso aconteceu, mais foi mais que uma vez; (...); **quando o cabelereiro falta ao trabalho, alguém liga para ele para saber o que aconteceu, quando havia algum cliente que tinha preferência de ser atendido por ele, caso contrário era direcionado para outro cabelereiro**” (fl. 104).

Quanto ao depoimento da testemunha J. L. (ouvida a convite do autor), observa-se que em diversos pontos foi contrário aos próprios termos da inicial, isso porque relata jornada de trabalho até às 23h quando a petição inicial descreve como jornada máxima desempenhada pelo autor 20h.

Além disso, afirmou que “na baixa temporada (depois do carnaval até novembro) trabalhava em média das 8h às 19/20h de **segunda a sábado**, com 1 hora de intervalo na maioria dos dias, mas apenas às vezes nos dias de maior movimento (sexta e sábado) não fazia intervalo; **todos os dias que trabalhou também via o autor trabalhando**”, porém a exordial relata que no período de outubro/2012 até o final do contrato em 12/08/2014 (o que inclui período de baixa temporada) o reclamante laborava de **segunda a sexta-feira**.

Tais fatos, conforme constatado, **revelam a fragilidade nas informações prestadas pela referida testemunha**, razão pela qual resolvo desconsiderar as declarações prestadas.

Em suma, entendo que sobressai da prova oral a existência de autonomia do autor para elaboração de sua agenda e marcação dos horários dos seus clientes. Cumpre ressaltar que o fato de algumas anotações serem realizadas pela recepcionista do salão ou pela própria proprietária deste não indica por si só que o controle dos agendamentos ficava por conta da reclamada

Outrossim, restou evidenciado que o autor (assim como os demais cabeleireiros) podia assinalar na agenda os horários em que não fosse realizar atendimentos, o que demonstra certa liberdade para a fixação dos horários de início e término das atividades e da escolha dos dias de folga.

As testemunhas afirmaram, inclusive, que os clientes poderiam ligar direto para marcar o horário, com o próprio profissional (cabeleireiro), sem ingerência da ré.

Desse modo, o fato de existir uma agenda do salão não se afigura por si só como elemento decisivo para o reconhecimento do vínculo, notadamente porque a ré, assim como o autor, evidentemente precisariam se valer de um expediente para controlar o fluxo de clientes e assim definir os montantes de lucro e comissão de cada profissional, sendo a agenda um documento hábil para esse fim.

Tais circunstâncias apontam para a ausência de subordinação jurídica entre as partes, elemento principal que norteia a caracterização do vínculo empregatício.

Nesse sentido, as seguintes ementas:

CABELEIREIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. A relação de emprego caracteriza-se quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT). Na hipótese, o conjunto probatório revela a natureza autônoma da atividade de cabeleireira exercida pela Reclamante. Com efeito, restou evidenciado o repasse, à Reclamada, de 50% (cinquenta por cento) da produção auferida, para remunerar o uso das dependências do salão de beleza, em face da locação da “cadeira”. Vislumbrar-se relação de emprego, em tal contexto, equivaleria a legitimar pretensão ofensiva ao caráter sinalagmático do contrato de caráter autônomo, visível propósito das partes, inexistindo subordinação e dependência. Recurso da Reclamada a que se dá provimento” (TRT-PR-01031-2007-657-09-00-3-ACO-29407-2008 - 1A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DJPR em 22-08-2008

SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. A relação de emprego se caracteriza quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT), sendo que, dentre estes requisitos, o mais importante é a subordinação, a qual está presente somente na relação de emprego e se constitui, portanto, em elemento indispensável na iden-

tificação de eventual vínculo empregatício. A Reclamante exerceu a função de cabeleireira em local disponibilizado pelo Réu, que lhe cedia o espaço físico, os produtos a serem utilizados nos serviços capilares (toalhas, xampu, etc.), e arcava com as despesas do imóvel (água, luz, telefone, energia elétrica, propaganda, manutenção e conservação das instalações, etc.), enquanto a Autora entrava com a mão-de-obra e os materiais pessoais que utilizava na atividade de cabeleireira (tesoura, secador, escova, etc.), repassando ao Réu o percentual comissional, conforme ajustado (50%), em face de cada serviço realizado. A Autora tinha autonomia para estabelecer seu horário de trabalho, podendo se ausentar, quando desejasse, sem qualquer punição, em razão de compromissos particulares. A fixação de algumas regras para a prestação de serviço não implica necessariamente a existência de subordinação, pois é necessária, ao tipo de empreendimento efetivado entre as partes, a existência de organização da estrutura produtiva, até para assegurar o sucesso da relação de parceria. Assim, analisando-se o elemento subordinação, requisito a distinguir o contrato de trabalho do autônomo, não há como negar que o Reclamado aproveitava a estrutura montada de seu salão de beleza, permitindo a utilização do mesmo espaço físico por outras pessoas, através da divisão proporcional dos valores recebidos em face dos serviços ali prestados, utilizando-se a Autora dessa organização produtiva e do fundo de comércio do Réu, tornando o empreendimento interessante a ambas as partes. Tem-se por evidenciada, portanto, a forma autônoma de prestação de serviços, desincumbindo-se o Reclamado, a contento, de seu encargo processual quanto ao fato obstativo à pretensão inicial de reconhecimento do vínculo de emprego. Recurso ordinário da Reclamante a que se nega provimento, no particular. TRT-PR-06993-2013-041-09-00-2-ACO-13778-2015 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 15-05-2015

Assim, válida a parceria firmada entre as partes para a prestação de serviços autônomos de cabeleireiro, incabível o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ausentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, rejeito o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, também ficam rejeitados os demais pedidos deduzidos na inicial, inclusive o de indenização por danos morais, eis que decorrentes do pedido principal.

RESPONSABILIDADE DAS RÉS” GRUPO ECONÔMICO E INDENIZAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS

Em face da inexistência de condenação, fica prejudicada a análise dos temas em epígrafe.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro os benefícios da justiça gratuita, nos termos do que dispõe o art. 790, § 3º, da CLT, em

face da declaração de fl. 23, que goza de presunção de veracidade, a teor do parágrafo 1º do artigo 4º da Lei nº 1.060/1950, não infirmada por prova em sentido contrário.

III" DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, decide o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paranaguá/PR **REJEITAR OS PEDIDOS** formulados por A. S. M. S em face de S. M. & CIA" ME e X - F. C. D. S. D. I. LTDA" ME, nos termos da fundamentação supra, que integra o presente *decisum* para todos os fins.

Concede-se à parte Autora os benefícios da justiça gratuita.

Custas a cargo da parte Autora, no importe de R\$ 800,00, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$ 40.000,00, de cujo recolhimento fica dispensada, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

Intimem-se as partes.

Paranaguá, 22 de abril de 2016.

Fabiano Gomes de Oliveira

Juiz do Trabalho

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT
26/10/2015, Juiz do Trabalho Ariel Szymanek.

L. S. S., qualificado na inicial, demandou em face de **B. W. C. LTDA**. Alegou que manteve contrato de trabalho com a Ré de 1/12/1992 a 27/2/2014, na função de Manicure. O contrato não foi anotado em CTPS. Laborava habitualmente em sobrejornada, sem a respectiva contraprestação. Não recebeu nada a título de DSR e 13º salários. Nunca usufruiu férias. Não recebeu vale-transporte, embora tenha solicitado. Não recebeu as verbas rescisórias. Não foram recolhidos os depósitos de FGTS. Teve seu patrimônio imaterial malferido em razão do assédio moral sofrido. Pretende o reconhecimento de vínculo de emprego com a Ré no período mencionado, com a respectiva anotação da CTPS. Busca, ainda, o recebimento do aviso prévio indenizado; saldo de salários; férias vencidas, em dobro, e proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional; 13º salários; DSR; horas extras e reflexos; indenização do vale-transporte; FGTS (11,2%); cominação do art. 467; indenização por danos morais; justiça gratuita; honorários advocatícios; juros e correção monetária. Sucessivamente ao pedido de reconhecimento de vínculo e seus consectários, pretende o pagamento da indenização prevista no art. 27, alínea “j”, da Lei 8.420/92. Atribuiu à causa o valor de R\$ 32.000,00.

A Ré compareceu à audiência inaugural (fls. 47-48), reportando-se à defesa escrita juntada às fls. 29-38. Invocou a prescrição. Negou a existência de vínculo empregatício com a Autora. Impugnou os demais pedidos requerendo o decreto de improcedência. Juntou documentos (fls. 39-46).

Na audiência de instrução (fls. 84-90) foram ouvidas as Partes e três testemunhas, duas a convite da Autora e uma a convite da Ré.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Tentativa conciliatória final inexitosa.

É o relatório.

DECIDE-SE.

1 “ DA PRESCRIÇÃO

Pronuncia-se a prescrição dos créditos cuja exigibilidade tenha ocorrido anteriormente a 13/2/2010 (CF, art. 7º, XXIX).

A prescrição das férias, contudo, tem como marco prescricional o último dia do período concessivo, pois somente aí nasce a pretensão (CLT, art. 149).

A prescrição dos depósitos do FGTS sobre os salários pagos no curso do contrato é trintenária, uma vez que a prescrição bienal não chegou a fluir (Súmula 362 do C. TST).

2 “ DA ESPÉCIE DE RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES

Define o art. 3º, da CLT, que considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. São requisitos da relação de emprego, ao que se depreende do texto legal, a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade (trabalho remunerado - salário) e, por fim, a dependência jurídica (trabalhador sujeito e submetido às ordens do empregador - subordinação). Ausente qualquer um destes individualizados elementos, não se poderá ter configurada a relação empregatícia que somente se estabelece nas condições postas no supra transcrito edissecado dispositivo celetista.

A prova colhida no feito indica, de forma inequívoca, que não havia vínculo de emprego entre a Autora e a Ré.

Com efeito, do depoimento prestado pela testemunha Â. B. D. O. (fls. 88-89), emerge que a Autora podia fazer-se substituir por outra pessoa, como de fato o fez, conforme relatado pela testemunha:

8- quando acontecia alguma e a autora não podia comparecer, a exemplo de uma viagem em final de semana ou falecimento de alguém, ela mandava a sra. L. para substituí-la

Ausente, pois, o requisito da pessoalidade na prestação de labor.

Ademais, restou comprovado nos autos a ausência de subordinação da Autora perante

a Ré, em especial pelo que atestou a testemunha A. B. D. O. (fls. 88-89), ouvida a convite da própria Autora:

2- a recepcionista do salão atendia as ligações e marcava os clientes nas agendas;
3- a depoente tinha autonomia para definir os horários que atenderia os clientes. Com base nesses horários, a recepcionista agendava quando as clientes ligavam; 4- a autora também tinha essa autonomia;

Não há, pois, elementos para o reconhecimento do vínculo de emprego com a Ré, não se visualizando ilicitude no contrato de arrendamento juntado às fls. 43-46, não logrando a Autora comprovar a alegação de que a Ré teria exigido a formalização do referido contrato como condição para a prestação de serviços.

Rejeita-se, pois o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a Ré, pois ausentes os requisitos da subordinação jurídica e da personalidade e, por consequência, sucumbem os pedidos contidos nas alíneas “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g” e “h” da inicial (fls. 7-8).

4 “ DA INDENIZAÇÃO DE 1/12 NA RESCISÃO

Sucessivamente ao pedido de reconhecimento de vínculo, a Autora requer o pagamento da indenização de 1/12 das comissões recebidas durante todo o período laborado, nos termos do art.27, alínea “j” da Lei 8.420/92.

Não obstante, a referida norma só se aplica aos representantes comerciais, o que não é o caso da Autora, tendo em vista a ausência nos autos de qualquer prova nesse sentido.

Rejeita-se, pois, o pedido respectivo.

5 “ DOS DANOS MORAIS

A testemunha L. C., ouvida a convite da Autora (fls. 87-88) afirmou que “11- a sra. B. proibia todas as pessoas que trabalhavam no salão de conversarem assuntos particulares com as clientes (que as clientes expusessem assuntos particulares com as Manicures). Quando a sra. B. se aproximava, mudavam de assunto. Quando a sra. B. percebia que estavam falando de assuntos particulares, chamava atenção na frente do cliente; 12- a sra. B. já chegou a chamar a atenção da depoente dessa forma, o mesmo ocorrendo em relação à autora” .

Tal fato, contudo, não induz à presunção de ocorrência de dano de ordem extrapatrimonial. Ainda, não houve prova de que a Autora tenha sido vítima de assédio moral ou de ofensas, ônus que lhe incumbia (art. 818 da CLT).

Rejeito.

6 - JUSTIÇA GRATUITA

Concede-se o pedido de gratuidade processual à Autora, uma vez que há declaração quanto à sua impossibilidade de demandar sem o prejuízo da subsistência própria ou de sua família (fls. 7).

Equivocada a Ré ao aludir à necessidade de prova do estado de hipossuficiência econômica, pois basta a declaração acima mencionada.

Eventual falsidade da declaração demanda produção de prova a respeito, ônus que cabe a quem alega a falsidade.

DISPOSITIVO

PELO EXPOSTO, julgam-se **IMPROCEDENTES** os pedidos, absolvendo-se a Ré, **B. W. C. LTDA.**, das cominações insertas na inicial.

Custas pela Autora, no importe de R\$ 640,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa R\$ 32.000,00, dispensadas ante a concessão dos benefícios da gratuidade de justiça.

Publique-se.

Partes cientes na forma da Súmula 197 do c. TST.

Curitiba, PR, 16 de outubro de 2015.

ARIEL SZYMANEK
Juiz do Trabalho

Sentença da Vara do Trabalho de Campo Mourão, publicada no DEJT 29/01/2016, Juiz do Trabalho Sandro Gill Brites.

I . RELATÓRIO

Trata-se de Reclamação Trabalhista, proposta por **M. C.**, já qualificada nos autos, em face de **A. B. T.**, igualmente qualificada. Postula as verbas elencadas na exordial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais).

Documentos foram juntados (fls. 27/73).

Contestação apresentada reclamada às fls. 88/101.

Documentos juntados às fls. 102/205.

Impugnação aos documentos pela autora às fls. 207/215.

Foram ouvidas as partes e duas testemunhas (fls. 216/218).

Razões finais remissivas.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Tentativa final de conciliação recusada.

Os autos vieram, então, conclusos para julgamento.

É o Relatório.

II “ FUNDAMENTAÇÃO

CARÊNCIA DA AÇÃO

Uma vez tendo a reclamada sido indicada como empregadora da autora e sendo a declaração de vínculo de emprego pressuposto do deferimento dos demais pedidos, nada resta a ser decidido, em sede de condições da ação, na medida em que nesta fase da análise o que se verifica é a probabilidade jurídica do pedido em abstrato, segundo alegado na inicial.

A existência ou não da relação de emprego alegada é matéria que somente quando adentrarmos ao mérito da demanda poderá ser definitivamente dirimida.

Afasta-se.

DO VÍNCULO DE EMPREGO

Afirma a autora que laborou na condição de empregada da reclamada no período de 15.09.11 até 15.06.15, data em que deu à luz ao seu filho.

Que sempre exerceu as funções de manicure e postula a declaração judicial de existência de relação de emprego entre as partes, em um primeiro momento, e de motivos para a rescisão indireta, em um segundo momento, com a condenação da reclamada no pagamento de todas as verbas rescisórias próprias da dispensa sem justa causa.

A reclamada assegura que a relação havida entre as partes sempre foi de parceria, na qual a autora ficava com 80% do valor da produção, repassando apenas 20% para a reclamada (salão de beleza).

Que a partir de 2013 houve uma pequena alteração desses percentuais, passando a autora a receber 70% da produção ao passo que a reclamada recebia apenas 30% desse total.

Em sede de audiência de instrução a autora reconheceu que recebia 80% da produção realizada e que esses pagamentos eram efetuados mensalmente (itens 5 e 19).

Assegurou que quando faltasse, ainda que sem justificativa, não havia descontos salariais (item 10).

Esclareceu que realizava o apontamento diário da produção e que fazia um encontro de contas no final do mês, recebendo a paga correspondente (item 21).

A testemunha trazida a convite da autora assegurou não ter conhecimento de qualquer advertência endereçada à autora em razão de eventual falta ao serviço (item 6).

A testemunha F. M. comparecia em média duas a três vezes no salão, de modo que pouco pode elucidar acerca da habitualidade na prestação de serviços pela autora.

Dos depoimentos colhidos estou convencido que o que temos aqui é uma relação de trabalho distinta da relação de emprego, pois sequer se imagina que um empregador possa repassar 80% da produção de um empregado e ainda arcar com todos os ônus decorrentes da formalização de um contrato de emprego.

Não é normal que um empregado típico embolse comissões nesses percentuais e ainda receba todas as parcelas típicas de uma relação albergada pela CLT, entre elas o FGTS, as contribuições previdenciárias, o 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS, para ficarmos em apenas algumas das verbas típicas devidas aos empregados, pois isso simplesmente representaria a falência do empregador em pequeno espaço de tempo.

Perceba-se que no salão de beleza existiam duas manicures e ambas recebiam polpudas comissões sobre os serviços prestados, o que implica em dizer que se ambas ainda recebessem todas as parcelas típicas da relação de emprego o empreendimento estaria inviabilizado economicamente.

Entendo, portanto, que estamos diante de uma relação de trabalho na qual a maior parte do produto dos serviços é embolsada pela trabalhadora, que ingressou na sociedade com sua mão-de-obra e recebeu em troca um espaço para exercer a sua profissão, contando com a garantia de uma clientela do salão, além da sua clientela já cativa.

O percentual de 20% ou de 30% certamente que correspondia apenas à locação do espaço para o exercício de sua profissão, mormente em se verificando que havia fornecimento de instrumental pelo salão de beleza.

Esse sistema de trabalho é bastante usual nesse tipo de atividade econômica, havendo diversas decisões a este respeito, conforme se verifica das ementas abaixo:

MANICURE. TRABALHO AUTÔNOMO. PARCERIA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. *A relação de emprego caracteriza-se quando há prestação de serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada (art. 3º da CLT). Na hipótese, o conjunto probatório revela a natureza autônoma da atividade de manicure exercida pela Reclamante. Com efeito, restou evidenciado o repasse, à Reclamada, de apenas 30% (trinta por cento) da produção auferida, para remunerar o uso das dependências do salão de beleza, em face da locação do espaço e equipamentos, ficando a Reclamante com 70% (setenta por cento) do rendimento, em nítida parceria entre Reclamante e Reclamada. Vislumbrar-se relação de emprego, em tal contexto, equivaleria a legitimar pretensão ofensiva ao caráter sinalagmático do contrato de caráter autônomo, visível propósito das partes, inexistindo subordinação e dependência. Recurso da Reclamada a que se dá provimento para afastar o vínculo. (TRT-PR “ 17612-2012-005-09-00-6 - ACO-41682-2014 “ 7ª TURMA “ rel. Des. UBIRAJARA CARLOS MENDES - DEJT em 02.12. 2014).*

MANICURE. PERCENTUAL DE 50% SOBRE O SERVIÇO PRESTADO. INCOMPATIBILIDADE COM O ALEGADO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. *O recebimento do percentual de 50% sobre o valor do serviço executado, na atividade de manicure ou depiladora, não é compatível com a alegação de relação de emprego entre as partes, pois inviabilizaria a atividade econômica da reclamada que, além de arcar com as despesas relativas ao imóvel, inclusive taxas de água e luz, ainda deveria suportar todos os encargos trabalhistas. A eventual sujeição do trabalhador ao poder de organização do proprietário do estabelecimento não se confunde com a subordinação jurídica que decorre do art. 3º da CLT, devendo o julgador estar atento à realidade sócio-econômica que emerge deste tipo de atividade. (TRT-2 - RO: 00021074320125020025 SP 00021074320125020025 A28, Relator: MERCIA TOMAZINHO, Data de Julgamento: 05/05/2015, 3ª TURMA, Data de Publicação: 12/05/2015).*

PRETENSÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. MANICURE. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. NATUREZA AUTÔNOMA. *Para caracterização do vínculo de natureza empregatícia é necessária a presença concomitante dos requisitos elencados no artigo 3º, da CLT, em especial a subordinação jurídica, o que não se fez presente na hipótese, diante da evidenciada liberdade de atuação da trabalhadora. Quanto ao requisito onerosidade, em que pese presente,*

a forma na qual se concretizou também não favorece a tese inicial de vínculo de emprego, posto que o percentual de 60% do valor pago pelo cliente ficava para a autora, proporção deveras razoável para um contrato de parceria, considerando que era o salão que fornecia a maior parte do material utilizado. Quadro que confirma o acerto do entendimento adotado na origem, que concluiu ser de natureza autônoma o liame havido entre as partes. Sentença que se mantém. (TRT-PR-29180-2012-013-09-00-0-ACO-13206-2014 - 6A. TURMA. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Publicado no DEJT em 29-04-2014).

Ante o exposto, por não verificar a existência de relação de emprego entre as partes e sim uma relação de parceira, não há falar em existência de vínculo de emprego entre as partes, restando improcedente o pedido declaratório nesse sentido e, por arrastamento, todos os pedidos condenatórios decorrentes.

DANO MORAL

Aduz a autora que foi ofendida em sua dignidade pela falta de registro do alegado vínculo de emprego em sua CTPS e pelo pagamento com atraso dos salários.

Entretanto, não há falar em anotação da CTPS da autora pela reclamada conforme reconhecido na presente decisão e o alegado atraso no pagamento dos salários não foi comprovado pela obreira, ônus que lhe cabia a teor do disposto no art. 818 da CLT e art. 333, I do CPC.

Não fosse isso o bastante, a indenização postulada pela reclamante exige prova da existência de prejuízos irreparáveis a sua honra, dignidade e boa fama, ônus que também cabia à obreira e do qual não se desvencilhou.

Nesse sentido a seguinte ementa:

DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. *Incide a indenização por dano moral apenas quando comprovada a existência de prejuízos irreparáveis ao obreiro (art. 818, da CLT, c/c art. 333, I, do CPC) no que diz respeito a sua honra, dignidade e boa fama, estando a obrigação de indenizar condicionada à existência inequívoca de prejuízo (art. 186 do Código Civil). A indenização caracteriza-se por elementos objetivos e não por mera consideração subjetiva da parte que se considera atingida. (TRT-PR-03549-2013-023-09-00-3-ACO-26212-2015 - 6A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 11-09-2015).*

Por esses fundamentos, a indenização por danos morais postulada mostra-se indevida.

Rejeita-se.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Havendo razoável controvérsia acerca da tipificação jurídica da relação existente entre as partes, não há falar em litigância de má-fé e sim em exercício regular de direito constitucionalmente assegurado às partes.

Nada a deferir.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO

Indefere-se o pedido de expedição de ofícios a Delegacia Regional do Trabalho, Delegacia da Receita Federal, Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e INSS, uma vez que não verificadas as alegadas irregularidades noticiadas pela autora.

Ademais, a comunicação de eventuais irregularidades aos órgãos citados pode ser feita diretamente pela parte interessada, sem necessidade de intervenção do Juízo.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Defere-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita (Art. 790, § 3º CLT) e OJ 331 SDI-1 TST.

III “ DISPOSITIVO

POSTO ISSO, decido, na Reclamação Trabalhista ajuizada por **M. C.** em face de **A. B. T.**, no mérito, julgar **INTEGRALMENTE IMPROCEDENTES** os pedidos, nos termos da fundamentação.

Concede-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Custas, pela autora, no importe de R\$ 700,00, calculados sobre o valor atribuído à causa (R\$ 35.000,00), de cujo recolhimento fica dispensada, ante a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Cientes as partes.

Sentença prolatada em 29 de janeiro de 2016.

Nada mais.

SANDRO GILL BRITZ

Juiz do Trabalho Substituto

Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, publicada no DEJT 29/08/2016, Juíza do Trabalho Nancy Mahra De Medeiros Nicolas Oliveira.

Vistos etc.

S. S. ajuizou ação trabalhista em face de **L. C. P.**, ambos qualificados. Efetuou os pedidos de fls. 6/9 e juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 40.000,00.

O Reclamado apresentou defesa e juntou documentos, oportunamente submetidos ao contraditório.

Foi tomado o depoimento pessoal do Reclamado e ouvidas três testemunhas.

Sem outras provas encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório.

DECIDO.

1. Carência de ação - inexistência de vínculo empregatício

A existência ou não de vínculo empregatício é questão que toca ao mérito da demanda, não se tratando de questão preliminar, como pretende o Reclamado, não havendo que se falar em carência de ação.

Rejeita-se.

2. Vínculo empregatício

Consta da inicial que a Autora foi admitida em 12.2.2001, sem registro em CTPS, e dispensada sem justa causa em 17.3.2014. Sustenta a Autora estarem presentes os requisitos do art. 3º, da CLT, afirmando que ao longo do pacto laboral exerceu a função de manicure, subordinando-se às ordens do Reclamado.

O Reclamado nega a existência de contrato de trabalho entre as partes, argumentando que a Autora trabalhou em seu salão de beleza como manicure, na modalidade de parceria, com total autonomia, estabelecendo os dias e horários para o atendimento dos clientes, inclusive fixando os valores a serem cobrados de cada procedimento. Aduz que a Reclamante ficava com 70% dos valores cobrados dos clientes, repassando ao Reclamado 30% dos valores arrecadados.

Ao admitir a prestação de serviços, o Reclamado atraiu para si o ônus de comprovar que a Reclamante era trabalhadora autônoma, por se tratar de fato impeditivo do reconhecimento do direito pleiteado (art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC). Invoca-se ainda o princípio da continuidade da relação empregatícia, presumindo-se, quando da ausência de prova em contrário, que toda a prestação de serviços humana relaciona-se a um contrato de trabalho.

Asseverou o Réu em seu depoimento que *“que era a autora que fazia seu horário, que a autora era comissionada, que o depoente não estipulava um horário para a reclamante”*.

Afirmou ainda o Reclamado (fl. 78):

“ [...] que a agenda ficava na recepção e quem estivesse ali marcava, mas que atualmente os horários são agendados pelos clientes diretamente no celular dos funcionários e isso acontecia também com a reclamante; 5) que o cliente pagava os serviços no caixa da recepção; 6) que toda manhã era feito o pagamento da comissão da parte “limpa”, descontado o percentual do depoente; 7) indagado quanto a reclamante recebia mensalmente, disse que se a reclamante trabalhasse recebia e que todo dia a autora recebia 70% livre, ficando o depoente com 30% dos valores recebidos; 8) que era o salão que pagava os produtos utilizados pela autora (acetona, esmalte, algodão, etc); 9) novamente indagado sobre o valor mensal das comissões, disse que era muito variável, no mês que não trabalhava não ganhava; 10) não sabe dizer quantos clientes a reclamante atendia por dia ou por semana”.

O depoimento testemunha R., ouvida a convite da Autora, apenas confirma que a Autora exercia atividade de manicure no salão do Reclamado, fato incontroverso nos autos, mas não se presta a confirmar a presença dos requisitos configuradores do contrato de trabalho.

Com efeito.

Declinou a Sra. R. que (fl. 79):

“1) que frequentava o salão cerca de uma vez por mês, para fazer a manicure com a reclamante e isso acontecia há 5 ou 6 anos atrás; 2) fez o cabelo algumas vezes, mas não foi a reclamante e a última vez que esteve no salão, a autora não estava mais; Reperguntas pelo(a) Reclamante: 3) somente na última vezem que esteve no salão é que fez a mão com outra manicure que não a autora; 4) normalmente a depoente refazia a manicure na quinta ou sexta feira, entre as 16h30 e 17h”.

A testemunha E. I. A. declinou que a Autora trabalhou em seu sa-

lão em 2010, por três ou quatro meses, e que lá recebia recebia 70% dos valores cobrados dos clientes por ela atendidos. Finalmente, a testemunha J. D. L. asseverou que:

“[...] 4) que o depoente não tem registro em CTPS e afirma que loca espaço dorclamado; 5) que os pagamentos para os que trabalham no salão são feitos diariamente; 6) quem manicures pagam 30% para o salão e ficam com 70%; (...) 8) que o salão abre às 08h e fecha às 19h; 9) afirma que a reclamante não ficava das 08h às 19h, mas não é capaz de dizer os horários em que a reclamante estava no salão, porque dependia do agendamento; (...) 11) que o reclamado não interferia na forma de a reclamante fazer seu trabalho de manicure; 12) que o agendamento dos clientes é feito pela secretária; 13) não sabe dizer o número exato de pessoas que trabalhavam no salão, mas afirma que sempre trabalharam em 13 ou 14 pessoas; 14) que acha que todos que trabalhavam no salão recebem comissão; 15) o pagamento diário das comissões era feito pelo caixa; 16) que manicure recebe comissão de 70% e cabeleireiro também comissão de 70%; 17) não sabe dizer quanto as manicures recebiam; 18) não sabe se há qualquer tipo de controle por escrito das comissões, “ eu sempre peguei o meu, coloquei no bolso e tchau”; 19) exibido ao depoente o documento de fl. 15, disse que não tem conhecimento, que não tem acesso a esse documento; 20) que era a pessoa do caixa que fazia o calculo das comissões diárias; 21) o cliente pagava o serviço diretamente no caixa” (fl. 79, sem grifos no original).

O fato de existir uma secretária para agendar o serviço apenas evidencia certo aspecto organizacional do salão, não sendo suficiente para configurar subordinação jurídica entre as partes. E o testemunho do Sr. J. confirma que a Reclamante não estava obrigada a permanecer no salão durante todo o dia, extraindo-se da prova oral produzida que a Reclamante tinha a liberdade de tempo que caracteriza o trabalhador autônomo.

Assim, de todo o conjunto probatório, extraio que à Reclamante incumbia a prestação de seus serviços de manicure no estabelecimento do Réu, recebendo 70% dos valores pagos pelos clientes, permanecendo os outros 30% com o Reclamado, a título de remuneração pelo uso da estrutura do salão. Reputo comprovado, nesse passo, que a Reclamante era trabalhadora autônoma, não estando presente a subordinação que caracteriza o contrato de trabalho, não se verificando a presença de todos os requisitos do art. 3º da CLT.

Ausentes os requisitos insculpidos no art. 3º da CLT, rejeita-se a pretensão de reconhecimento do vínculo empregatício com o Reclamado e, em conseqüência, as demais pretensões dele decorrentes.

3. Prejudicial de mérito: prescrição

Não reconhecida a existência de contrato de trabalho entre as partes, fica prejudicada a análise da pretensão de reconhecimento de prescrição invocada pela defesa.

4. Assistência judiciária gratuita

Nos termos do parágrafo 3º do art. 790 da CLT (com a redação dada pela Lei 10.537/02), defere-se o pedido de assistência judiciária gratuita.

5. Honorários advocatícios

Entendo que os honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho e em se tratando de relação de trabalho, não decorrem da mera sucumbência, sendo necessário, para sua concessão, que estejam presentes os requisitos previstos na Lei 5.584/70, o que não ocorreu na espécie, posto que ausente assistência sindical.

Ademais, os pedidos da Autora foram rejeitados, não havendo que se falar em sucumbência.

Rejeita-se.

6. Litigância de má-fé

Não se vislumbra na conduta processual da parte Autora a ocorrência de nenhuma das hipóteses previstas no art. 80 do CPC/2015.

Rejeita-se.

ISTO POSTO, **REJEITO** a preliminar argüida pelo Reclamado e **REJEITO INTEGRALMENTE** o pedido formulado por **S. S.** em face de **L. C. P.**

Custas pela Reclamante, no importe de R\$ 800,00, incidentes sobre R\$ 40.000,00, valor atribuído à causa, de cujo recolhimento fica dispensada.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

NANCY MAHRA DE MEDEIROS NICOLAS OLIVEIRA

Juíza do Trabalho

Reportagem Especial

Nova Lei do Salão nos estabelecimentos de beleza

Trabalho e Justiça

Rádio Justiça - Brasília – 104,7 FM

Áudio

Ter, 21 Fev 2017 14:32:00)

REPÓRTER: Em vigor há quase um mês, a Lei 13.352, mais conhecida como “Lei do Salão Parceiro”, modificou as relações de trabalho para profissionais que atuam em salões de beleza.

Isso porque pela nova legislação, os donos de salões podem fazer um contrato por escrito com barbeiros, cabelereiros, manicures, pedicures, depiladores, maquiadores e esteticistas. Os dois lados são considerados parceiros e dividem o lucro obtido. O estabelecimento coloca à disposição dos profissionais o espaço físico, clientes e instalações e os trabalhadores prestam os serviços e podem ser parceiros de vários estabelecimentos.

O desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Cássio Colombo Filho, explica que as regras devem ser claras no contrato de parceria para evitar eventuais reclamações trabalhistas.

SONORA: Cássio Colombo Filho – desembargador

“São cláusulas obrigatórias: o percentual de retenção pelo salão, a obrigação por parte do salão parceiro da retenção e do recolhimento, atributos e contribuições sociais e previdenciárias. E essa tem que ser uma preocupação pra que as pessoas não fiquem à margem da lei. Tem que prever inclusive o aviso prévio, que tem que ser de no mínimo 30 dias.”

REPÓRTER: Caso essas e outras condições sejam descumpridas, o vínculo empregatício entre o profissional e o dono do salão poderá ser reconhecido. A legislação diz que é obrigatório haver o contrato de parceria, homologado pelo sindicato da categoria profissional, e que o profissional-

parceiro não pode desempenhar funções diferentes das descritas no termo.

Washington Miranda da Silva é proprietário da Inova Barbearia em Brasília. Atualmente a empresa conta com 19 profissionais e todos assinaram termos de parceria que contêm cláusulas de acordo com as exigências da Lei do Salão Parceiro. Para o empresário, o documento traz segurança para patrões e empregados.

SONORA: Washington Miranda da Silva - proprietário da Inova Barbearia

“A lei, veio assim, num momento que a gente mais precisava. Até mesmo pra dar garantia também pros barbeiros, pros parceiros da gente, pra que ele trate aquele espaço, aquela cadeira como uma empresa. Então isso mudou até a cabeça do próprio barbeiro. E pra mim, como empresário, dono de barbearia, pra mim foi excelente porque eu não fico à mercê de uma interpretação da justiça, do juiz, no caso. Agora, como virou lei, então todo o contrato fica dentro da legislação em si”.

REPÓRTER: Já o presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Salões e Institutos de Beleza do Distrito Federal, Daniel Borges, considera que nem sempre é vantajoso para o trabalhador tornar-se um profissional parceiro.

SONORA: Daniel Borges - presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Salões e Institutos de Beleza do Distrito Federal

“O que se agravou foi, após a sanção sobre a lei, várias empresas entraram com demissões, demasiadamente, e a contratação via Micro Empreendedor Individual, que ao nosso ponto de vista, que a categoria não venha sofrer e sentir na pele os seus retrocessos hoje, mas futuramente sentirá, como por exemplo, se ele botar na ponta da caneta, ele está pagando pra exercer suas atividades. 13º não terá direito, passagem, almoço, vale-transporte, FGTS, férias, essa liberdade de expressão no qual julga a lei, simplesmente, não é isso o que tem acontecido.”

REPÓRTER: Segundo a Associação Brasileira de Salões de Beleza, com a nova lei, pelo menos 2 milhões de trabalhadores podem ser incluídos no mercado formal. Até então boa parte dos profissionais, que trabalhavam como autônomos, não tinha vínculos empregatícios, mas ficava à disposição do empresário, o que gerava reclamações trabalhistas.

O desembargador Cássio Colombo Filho explica que a Lei do Salão Parceiro criou uma nova modalidade de relação de trabalho, mesmo sem vínculo de emprego ou garantia de sociedade:

SONORA: Cássio Colombo Filho – desembargador

“É como se ela tirasse da clandestinidade. Além de ela tornar legal, ela declarar a legalidade desses contratos de parceria, que era uma situação que já ocorria na prática, ela também mostra essa situação de legalidade dessas pessoas perante Previdência Social, perante o Fisco. Coloca na posição de ilegalidade com relação a quê? Ao pagamento de tributos, fica mais barato os impostos e principalmente coloca todo mundo na previdência social.”

REPÓRTER: Eventuais conflitos trabalhistas envolvendo salões de beleza vão ser julgados pela Justiça do Trabalho. Mas o desembargador Cássio Colombo Filho lembra que, a parceria deve resistir às dificuldades, que devem ser superadas pelo dono do salão e pelo profissional:

SONORA: Cássio Colombo Filho – desembargador

“Parceria tem que ser parceria também nos momentos difíceis, na hora que a coisa aperta, aperta pra todo mundo. Porque senão se ficar essa relação “Não, aqui eu mando, vai ser como eu quero” então aí vira relação de subordinação e aí fica contrato de emprego, então acho que o mais importante pras pessoas terem em mente é isso, é que parceria é parceria.”

Reportagem: Priscilla Peixoto

Locução: Dalai Solino

Recurso de empresa não é admitido por falta de interesse recursal

Recurso de empresa não é admitido por falta de interesse recursal

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu (analisou) o recurso da empresa Magnifique Estúdio de Beleza Ltda. pelo qual pedia a devolução do bônus de permanência no valor de R\$ 20 mil, ajustado com uma cabeleireira. A Turma entendeu que houve falta de interesse recursal pela empresa, uma das condições de admissibilidade do recurso.

O contrato assinado entre o Magnifique e a cabeleireira estabelecia que, em contrapartida à utilização do espaço físico do salão, a empresa antecipava à profissional o valor de R\$20 mil por serviços de cabeleireira, sendo ela obrigada a cumprir o prazo contratual de dois anos, sob pena de, no caso de rescisão contratual unilateral, devolver os valores recebidos, corrigidos pelo IGPM-FGV.

O bônus é utilizado como forma de incentivar o profissional bem qualificado e requisitado no mercado a aceitar uma proposta de emprego.

Antes de um ano, porém, a profissional quis romper o contrato, mas não devolver o dinheiro. Para ela, o valor correspondia a salário, no entanto, para a empresa, tinha sido um empréstimo. Ao julgar o caso, o juízo de primeira instância autorizou a compensação das parcelas recebidas na época da admissão, provocando recurso da cabeleireira ao TRT-RJ, que reformou a sentença.

Segundo o Regional, o bônus não era prêmio, gratificação ou indenização. Para o TRT, o valor acertado tinha natureza salarial, assemelhando-se às “luvas” pagas a atletas profissionais. Considerou que a parcela foi paga “pelo trabalho” e que sua natureza era salarial, sendo abusiva a concessão na forma como foi feita, “inclusive diante do fato de não ser verdadeira relação de empréstimo, com amparo no disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que, por essa razão, a parcela não poderia ser compensada dos créditos devidos à trabalhadora”, completou.

A empresa interpôs embargos declaratórios e, ao analisá-los, o TRT aplicou efeito modificativo ao julgado e determinou que, no momento da liquidação da sentença do valor devido à trabalhadora, fossem compensados os R\$20 mil. Mas o Magnifique recorreu ao TST contra a decisão, alegando que a parcela tem caráter indenizatório e que “em nada se justifica transmudar um contrato de empréstimo, relativo a um ato jurídico perfeito e acabado, em pagamento de luvas para eximir a trabalhadora do pagamento avençado”.

TST

O relator do processo, ministro Antonio José de Barros Levenhagen, explicou que a admissibilidade dos recursos está ligada a determinados pressupostos, “entre eles o interesse recursal, em virtude do prejuízo que a decisão possa ter causado à parte, vindo à baila o binômio necessidade-utilidade do manejo do recurso”, ressaltou. “O que justifica a interposição do recurso é o prejuízo ou gravame que a decisão tenha causado à parte, cujo reexame lhe possibilite situação jurídica mais favorável”, afirmou.

Para o relator, considerando que o TRT decidiu em consonância com a tese recursal, mantendo a sentença que determinou a compensação dos valores pagos a título de “bônus de permanência”, devidamente corrigidos, dos valores devidos à trabalhadora, que o recurso de revista não consegue processamento por ausência de interesse recursal, na forma do artigo 996 do Código de Processo Civil (CPC) de 2015.

(Lourdes Tavares/RR)

Processo: RR - 10233-48.2014.5.01.0055

O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.

Permitida à reprodução mediante citação da fonte.

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Superior do Trabalho

Tel. (61) 3043-4907

secom@tst.jus.br

Salões de beleza vão ter que emitir nota fiscal e profissionais vão precisar de CNPJ**Profissionais que trabalham em sistema de parceria, nos salões de beleza, vão precisar de cadastro no MEI ou Simples Nacional para emitir CNPJ**

03/01/2018



Mudanças no Simples vão atingir profissionais que trabalham em sistema de parceria, nos salões de beleza Rogerio TheodorovyGazeta do Povo/Arquivo

Novas regras para salões de beleza, aprovadas pelo Comitê Gestor do Simples Nacional, passaram a valer em 1.º de janeiro de 2018. Os empreendimentos, agora, ficam obrigados a descrever na nota fiscal o valor pago ao funcionário. Além disso, apenas os profissionais (e não os salões) vão poder se cadastrar como Microempreendedores Individuais.

A resolução se aplica aos profissionais que trabalham no sistema de parceria, em que parte do valor pago pelo cliente fica com o salão, modelo regulamentado pela lei 13.352/2016, que entrou em vigor em janeiro de 2017. Não vale para funcionários contratados pelo salão.

A partir de janeiro, os salões devem emitir documento fiscal informando o total das receitas de serviços e produtos neles empregados, discriminando as cotas-parte do salão-parceiro e do profissional-parceiro.

A nota também deve informar o CNPJ do profissional. Quem trabalha em salão pode atuar como Microempreendedor Individual, desde que a sua atividade se enquadre no programa.

Os profissionais devem, ainda, emitir nota fiscal relativa ao valor das cotas-parte recebidas por ele. A soma destas cotas irá compor o faturamento do profissional-parceiro.

Os valores repassados aos profissionais não serão contabilizados na receita bruta do salão-parceiro. Nestes casos, o salão não poderá ser enquadrado como MEI.

Outras mudanças no MEI

Outras mudanças no MEI passam a valer em 1.º de janeiro. O teto de faturamento anual foi ampliado, para R\$ 81 mil. O antigo é de R\$ 60 mil.

Doze novas ocupações foram permitidas. A maioria relacionada ao agronegócio, como a de apicultor. E três categorias foram eliminadas: arquivista, contador e personal trainer.

Quem excedeu o teto antigo, de R\$ 60 mil, em 2017, mas está dentro do novo limite, vai poder se manter como MEI, mediante pagamento de multa.

Novo Simples Nacional

Há regras novas também para as empresas integrantes do Simples Nacional, em 2018. O faturamento máximo passa a ser de R\$ 4,8 milhões anuais (antes era de R\$ 3,6 mi). O Simples é uma forma resumida de tributação, que unifica oito tributos em uma única guia de pagamento.

A fórmula de cálculo do imposto foi totalmente reformulada. Agora, além de uma porcentagem incidir sobre o faturamento, há um fator redutor, similar ao do Imposto de Renda. Agora são apenas seis faixas de cobrança (antes eram 20).

A tendência é que o valor total de imposto fique maior para as empresas que faturam mais; e menor, para as que ganham menos. Mas isso não é uma regra.

Gazeta do Povo

Nota Técnica Nº 3 aborda as novas regras de tributação para salões de beleza



NOTA TÉCNICA Nº 3

Em 10/04/2017, a Secretaria Executiva do Comitê Gestor do Simples Nacional publicou a seguinte nota:

Tributação dos salões de beleza no Simples Nacional

Tendo em vista a publicação da Lei Complementar nº 155 e da Lei nº 13.352, ambas de 27 de outubro de 2016, estipulando regras sobre o cálculo da receita bruta dos salões de beleza, esclarecemos que, no âmbito do Simples Nacional, essas regras terão validade a partir de 1º de janeiro de 2018, em virtude da vigência estipulada na Lei Complementar nº 155.

A matéria será objeto de oportuna regulamentação por parte do Comitê Gestor do Simples Nacional.

SECRETARIA-EXECUTIVA DO COMITÊ GESTOR DO SIMPLES NACIONAL

(<https://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Noticias/NoticiaCompleta.aspx?id=4ea847a2-944f-4b4d-96eb-26564ecdceff>)

A referida nota trata da vigência das novas regras de tributação das empresas de salão de beleza optante pelo Simples Nacional.

É que a Lei Complementar nº 155/2016 trouxe alteração significativa no tratamento tributário

das empresas de salão de beleza optantes pelo Simples Nacional.

A partir de 01/01/2018, os salões de beleza deverão deduzir da receita bruta auferida os valores repassados aos profissionais que atuam no seu estabelecimento.

Portanto, ao apurar e calcular os tributos devidos no Simples Nacional através do Programa Gerador de Documento de Arrecadação – PGDAS-D, devem excluir do cálculo os valores repassados.

Essa dedução do repasse, está condicionada a necessidade de um contrato entre o salão de beleza e os profissionais que ali trabalham, nos termos da Lei nº 13.352/2016. Essa parceria é denominada salão-parceiro e profissional-parceiro.

Desta forma, o salão de beleza apenas recolherá os tributos devidos no Simples Nacional sobre o valor de sua receita, excluindo os valores repassados aos profissionais-parceiros.

O Comitê Gestor do Simples Nacional condiciona o início desse procedimento à regulamentação dos dispositivos da LC nº 155/2016. Portanto, é necessário aguardar essa regulamentação para permissão do cálculo desconsiderando os valores repassados aos profissionais-parceiros.

Em Alagoas já são 5.284 salões de beleza, que representam a 3ª. atividade empresarial, e que poderão ser beneficiados a partir da regulamentação da referida lei.

A equipe técnica da Fecomércio AL está à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Salão de beleza reverte decisão que reconheceu vínculo de emprego com cabeleireiro

10 Fev 2017

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a existência de vínculo de emprego entre um cabeleireiro e o Salão Rocha Ltda., de Belo Horizonte (MG). Para modificar decisão da instância ordinária, a Turma destacou a flexibilidade de horário de serviço, a possibilidade de emendar feriados, a ausência de punições disciplinares e a falta de poder diretivo e de subordinação jurídica entre os envolvidos.

Em sua defesa, o salão argumentou que o único vínculo mantido com o trabalhador decorria de contrato de locação para uso de uma cadeira e bancada de corte de cabelo, baseado em percentuais dos valores cobrados pelos serviços – sistema que permitia ao profissional receber mais de 40% das quantias pagas por clientes dele.

O juízo de primeiro grau negou o reconhecimento de vínculo, e destacou que as comissões recebidas pelo cabeleireiro eram impraticáveis para empregados. Para afastar os requisitos de pessoalidade e subordinação, que, juntos com outros, configuram a relação de emprego (artigos 2º e 3º da [CLT](#)), a sentença indicou que ele tinha liberdade para recusar a marcação de horários para resolver questões pessoais, para trocar de escala com colegas e até para emendar feriados, sem qualquer punição disciplinar.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) entendeu que havia subordinação, porque as ausências e as mudanças de agenda precisavam ser autorizadas pela gerência, conforme depoimento de colega do trabalhador. Para o TRT, o contrato de locação tinha a finalidade de burlar as normas da CLT. O processo retornou à 15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que, em nova sentença, assegurou férias, 13º salário e outras parcelas.

Relator do recurso do salão ao TST, o ministro Barros Levenhagen concluiu que a possibilidade de bloquear horários e prolongar feriados descaracteriza a relação de emprego, e a necessidade de informar previamente as ausências e as alterações não configura subordinação. “Nesse passo, também não se constata a existência do poder diretivo que caracteriza o empregador na consecução do trabalho do empregado”, concluiu.

A decisão foi unânime, mas o cabeleireiro opôs embargos declaratórios, ainda não julgados.

(Guilherme Santos/CF)

Tribunal Superior do Trabalho

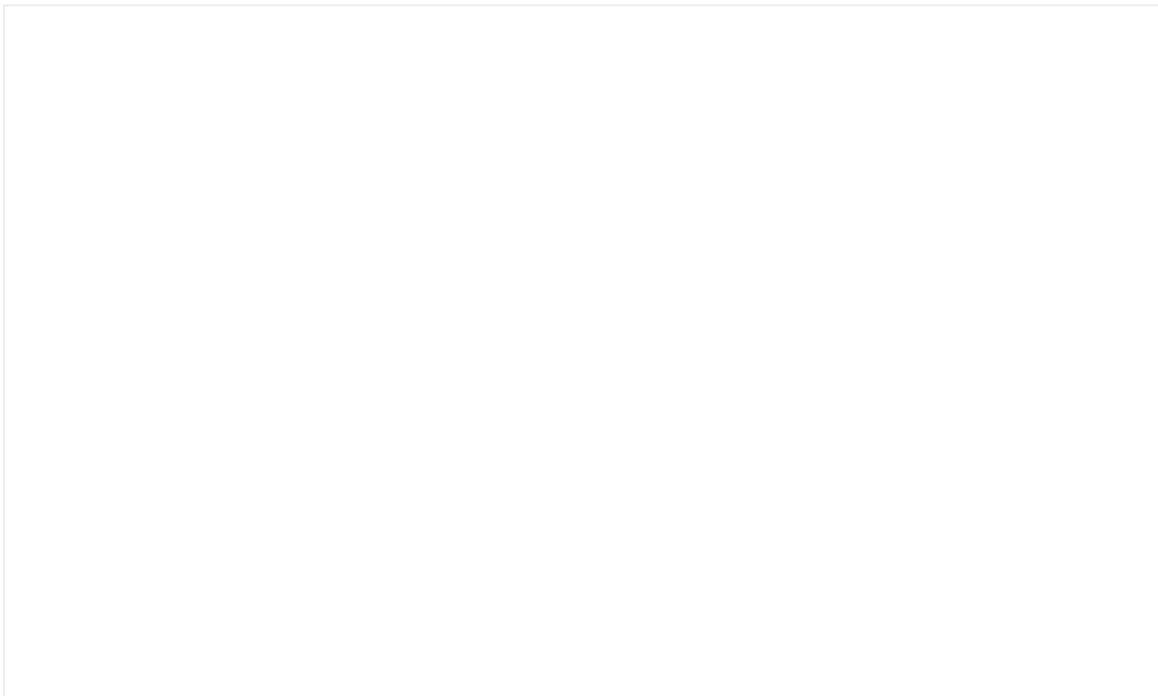
Processo: [RR-1665-46.2013.5.03.0015](#)

JORNADA - TV JUSTIÇA

O Jornada dessa semana traz uma reportagem especial sobre a Lei do Salão Parceiro. O projeto, sancionado recentemente, permite a contratação de profissionais de salão de beleza sem vínculo de emprego. Vamos saber o que diz a legislação e ouvir as opiniões dos donos dos salões e dos trabalhadores sobre a norma modificou as relações de trabalho nesse ramo.

No quadro “Direitos e Deveres”, uma desembargadora de Curitiba, no Paraná, esclarece as dúvidas trabalhistas de uma jovem aprendiz e do supervisor dela. Em São Paulo, o maior TRT do país retoma os leilões judiciais. Uma oportunidade de comprar bens com preços abaixo do mercado. E no quadro “Meu Trabalho é uma Arte” os bordados da Apoena, um projeto social que envolve mulheres em situação de risco.

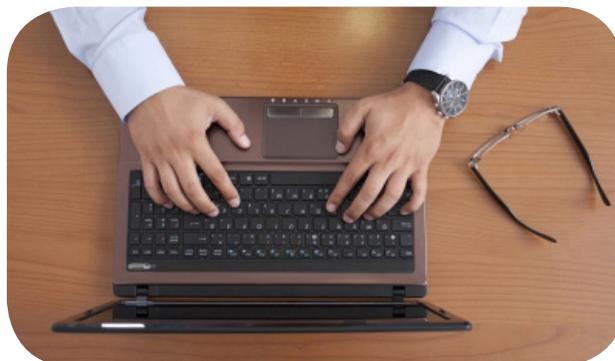
O Jornada é exibido pela TV Justiça às segundas-feiras, às 19h30, com reapresentações às terças-feiras às 07h, quartas-feiras, às 19h30 e quintas-feiras, às 07h. Todas as edições também podem ser assistidas pelo canal do CSJT no Youtube



NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

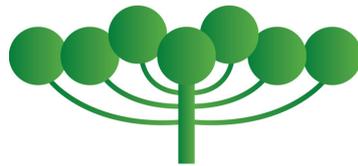
A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL