

Contratos de parceria – legalidade, modernidade e liberdade nas relações de trabalho

Juliano Martins Mansur

Advogado, pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho, sócio responsável pela área trabalhista do escritório de advocacia Vieira de Castro, Mansur & Faver Advogados, lecionou em diversos cursos preparatórios para o exame da Ordem dos Advogados do Brasil e é membro da Primeira Câmara de Resolução de Conflitos Extrajudiciais Trabalhistas (CMATRA), atuando como mediador, negociador e árbitro.

Resumo: A necessidade de liberdade de tempo por pessoas com alta qualificação e a informalidade de profissionais menos qualificados, sobretudo nas economias em desenvolvimento, é o fundamento principal do crescimento das parcerias entre empresas e pessoas. Embora não exista lei proibindo os contratos de parceria, o que já a torna legal, num primeiro momento, apenas para os contratos de parceria rural e para as parcerias entre os salões de beleza e os profissionais que lá trabalham, há dispositivo específico na legislação pátria. A profusão dos aplicativos que conectam clientes e prestadores de serviço, sob o intermédio de empresas, mormente para a entrega de mercadorias e o transporte de pessoas, é o maior exemplo da criação de novas formas de parceria no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Parceria. Contrato. Trabalho. Tribunais. CLT. Empresas.

Sumário: **1** Alternativas ao modelo tradicional de trabalho e à informalidade – **2** Contratos de parceria nas relações trabalhistas – **3** Legalidade dos contratos de parceria – **4** Visão do futuro

1 Alternativas ao modelo tradicional de trabalho e à informalidade

Vivemos numa época em que a busca pela liberdade, em todos os seus aspectos, passa a ser o principal motivo da felicidade e realização dos profissionais já capacitados e que, em razão de suas formações acadêmicas e profissionais, podem ter o livre-arbítrio de buscar meios alternativos de trabalho. Cada vez mais, essa pequena parcela da sociedade quer ter a liberdade de fazer seu horário, de escolher quando quer tirar férias ou descansar, ficando livre das rotinas predefinidas e das tarefas indesejadas.

Diante disso, tem se buscado novas formas de utilizar o potencial de trabalho, fugindo do modelo tradicional do vínculo de emprego, ou seja, trabalhando de maneira remunerada e habitual, mas sem a presença contundente dos outros dois requisitos previstos no art. 3º da CLT, a pessoalidade e a subordinação.

Há, no entanto, outra e bem mais significativa parcela da sociedade que busca os tais meios alternativos de trabalho por necessidade de sobrevivência, em razão da falta de vagas com carteira assinada.

Tal fato tem levado a população para a chamada “economia informal”. Os empregos informais já representam mais de 60% das vagas em todo o mundo, o que representa mais de 2 bilhões de pessoas sem contratos fixos ou carteiras assinadas.¹

A informalidade se altera fortemente quando observadas as condições socioeconômicas dos países. Enquanto nas economias mais ricas, a média de vagas informais fica em 18,3%, naquelas em desenvolvimento e de menor renda o índice salta para 79%. Ou seja, um trabalhador vivendo em uma nação com economia mais frágil tem quatro vezes mais chances de ficar em um posto informal do que aqueles em áreas com melhores indicadores.

No Brasil, o nível de informalidade é equivalente entre homens e mulheres: 40,8% deles não têm registro, enquanto 40,7% delas estão na mesma situação. Em algumas atividades, porém, o nível de informalidade ultrapassa 50%. É o caso da agropecuária, em que 66,8% dos homens e 75,5% das mulheres não têm registro, e dos serviços domésticos, no qual 57,3% dos homens e 71,2% das mulheres exercem a função sem carteira assinada.²

É bem verdade que no Brasil, além do aspecto econômico, a informalidade encontra motivação na ausência de meios alternativos de contratação existentes na legislação pátria e, por consequência, no elevado custo agregado à folha salarial, o que redundava na intenção de empregados e empregadores a fugir para a informalidade.

As duas faces dessa moeda caminham para o mesmo sentido. É preciso fortalecer outros meios formais de contratação, diversos dos modelos tipificados em Lei, seja para satisfazer os anseios daqueles profissionais que optaram pela liberdade em suas relações profissionais, seja para aqueles que, por necessidade, vivem à margem da Lei.

Em qualquer dicionário que se consulte, a palavra “parceria” será explicada como uma reunião ou colaboração de indivíduos para alcançar um objetivo comum. As relações de parceria estão, portanto, em toda parte. O salão de beleza que disponibiliza suas instalações para que o profissional preste serviços, sem exclusividade ou vínculo permanente, a clínica médica que permite que um médico atenda seus pacientes naquele espaço físico, o fazendeiro que se une ao produtor rural para juntos explorarem sua terra.

¹ *Mulheres e homens na economia informal* – Organização Internacional do Trabalho (OIT) – 30.04.2018. Fonte: www.ilo.org.

² Fonte: www.ibge.gov.br.

Pretendemos nesse trabalho expor os diversos tipos de parceria existentes, a importante função social dessas relações, que podem servir de caminho para a redução da informalidade e aumento na arrecadação de impostos.

2 Contratos de parceria nas relações trabalhistas

No Direito Empresarial, já existem várias espécies de contratos de parceria ou aliança entre empresas, como as franquias, as representações comerciais, dentre outros. Em ambos os casos, a característica comum que se encontra presente é o oferecimento de uma gama maior e mais qualificada de produtos ou serviços, em que ambas as partes ganhem com a sua exploração. Deles advém a possibilidade de o empreendedor alcançar seu objetivo de auferir lucros com a atividade economicamente organizada, visto que nem sempre é possível, de maneira isolada e sem o parceiro, o atingimento deste alvo.

Ao adentrar no campo das relações trabalhistas, temos, ao longo do tempo, algumas relações que, antes tidas como de emprego, se tornaram relações de parceria.

Incluir uma espécie de contrato de parceria no campo das relações trabalhistas não é tarefa das mais simples e pode, na sua própria explicação, esbarrar em mecanismos legais que, dependendo da interpretação, tornem ilegal a relação.

É cediço que a onerosidade, a habitualidade, a pessoalidade e a subordinação são os requisitos da relação de emprego. Presentes os requisitos, estará, via de regra, formado o liame empregatício nos moldes do art. 3º da CLT.

A parceria no âmbito das relações de trabalho requer a existência de, ao menos em um dos lados da relação, uma pessoa física trabalhando de maneira remunerada, habitual ou não, pessoal ou não e com autonomia. Outro ponto crucial nos contratos de parceria é a participação do parceiro nos ganhos, mas também em eventuais perdas advindas da atividade.

Nos dizeres de Alice Monteiro de Barros: “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 emprego. 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. Não restando demonstrado que o credor de trabalho exerce qualquer tipo de direção ou fiscalização, tal fato poderá afastar a relação de emprego, mormente quando se evidencia que o trabalhador laborava em regime de parceria para várias pessoas, possuindo estrutura econômico-financeira para suportar os ônus advindos desse tipo de contrato (...). 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”.³

A primeira grande questão envolvendo os contratos de parceria diz respeito ao sujeito da relação. Tratando-se de uma relação trabalhista, é possível que, em ambos os lados da relação, esteja presente uma pessoa jurídica? Ou é fundamental que esteja figurando uma pessoa física?

Em nosso entendimento, pouco importa quem irá figurar no contrato. Pode ser uma pessoa física, uma “MEI”⁴ ou uma empresa cuja atividade seja inerente ao trabalho que será realizado. Os Tribunais Trabalhistas e a própria legislação já entenderam dessa forma ao regulamentar os contratos de parceria rural,⁵ sendo essa modalidade a que primeiro se identifica com as relações trabalhistas.

O Decreto nº 59.566/66, que regulamento o Estatuto da Terra, define a parceria rural como “o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder a outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e ou facilidade, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista; e ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias-primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem”.⁶

Na parceria rural, não há preço fixo, mas uma participação pela disponibilização da terra. Ao proprietário, cabe a fiscalização quanto à forma de sua exploração mediante uma participação que pode variar de 10 a 75% na partilha dos frutos da terra. Senão vejamos a interessante redação desse antigo instituto:

Art. 35. Na partilha dos frutos da parceria, a cota do parceiro-outorgante não poderá ser superior a (art. 96, VI, do Estatuto da Terra).

I - 10% (dez por cento) quando concorrer apenas com a terra nua;

II - 20% (vinte por cento) quando concorrer com a terra preparada e moradia;

³ *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 470/471).

⁴ Microempresa individual instituída pela Lei Complementar nº 123/2006.

⁵ A parceria rural é regida pela Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964 (Estatuto da Terra), Decreto nº 59.566, de 14 de novembro de 1966, e Código Civil (CCB), aplicável subsidiariamente, por força do artigo 92, parágrafo 9º, do Estatuto da Terra.

⁶ Importante salientar a diferença entre o contrato de parceria rural e o de arrendamento rural, onde nesse, diferentemente daquele, o arrendante, proprietário da terra, permite sua utilização pelo arrendatário mediante preço fixo, sem assumir os riscos do negócio.

III - 30% (trinta por cento) caso concorra com o conjunto básico de benfeitorias, constituído especialmente de casa de moradia, galpões, banheiro para gado, cercas, valas ou currais, conforme o caso;

IV - 50% (cinquenta por cento), caso concorra com a terra preparada e o conjunto básico de benfeitorias enumeradas no inciso III, e mais o fornecimento de máquinas e implementos agrícolas, para atender aos tratos culturais, bem como as sementes e animais de tração e, no caso de parceria pecuária, com animais de cria em proporção superior a 50% (cinquenta por cento) do número total de cabeças objeto da parceria;

V - 75% (setenta e cinco por cento), nas zonas de pecuária ultraextensiva, em que forem os animais de cria em proporção superior a 25% (vinte e cinco por cento) do rebanho onde se adotem a meação do leite e a comissão mínima de 5% (cinco por cento) por animal vendido.

É certo que o contrato de parceria rural até hoje é objeto de intensas discussões no Judiciário trabalhista em razão da linha tênue que o distingue dos contratos de trabalho. Portanto, é comum encontrar na jurisprudência decisões reconhecendo o vínculo de emprego do parceiro outorgado (produtor) com o parceiro outorgante (proprietário ou possuidor da terra), quando o contrato é utilizado para mascarar a existência da relação de emprego.⁷

Por outro lado, o Judiciário trabalhista também possui decisões privilegiando a parceria rural, quando presentes os requisitos da avença e ausentes os requisitos do art. 3º da CLT.⁸

⁷ TRABALHADOR RURAL – VÍNCULO DE EMPREGO – REUNIÃO DOS REQUISITOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA LEI Nº 5.889/73 – AUSÊNCIA DE PROVAS QUANTO À EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE PARCERIA RURAL NOS MOLDES DA LEI Nº 4.504/64 – Não comprovada a existência, ainda que verbal, do contrato de parceria rural, nos moldes previstos na Lei 4.504/64. No entanto, a prova testemunhal comprovou a reunião dos requisitos dos artigos 2º e 3º da Lei 5.889/73, já que informado trabalho não eventual, com pessoalidade e com pagamento de salário fixo em favor do mesmo empregador. Configurada, portanto, a dependência econômica e a subordinação necessárias para o reconhecimento do vínculo de emprego. Recurso ordinário do espólio reclamado que se nega provimento na questão (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Processo nº 00100-2011-669-09-00-8ACO-18195-2012, 1ª Turma, Relator Desembargador Cássio Colombo Filho, publicado no DETJ em 24.04.2012).

⁸ “(...) Nesse sentido, como bem ressaltou o Juízo de piso, o caso dos autos ‘caracteriza, na realidade, a existência de regime de parceria entre os reclamados, à luz do Estatuto da Terra e de seu Decreto Regulamentador (nº 59.566/66), ou seja, espécie de contrato de sociedade, regido subsidiariamente pelo Código Civil, pois ambos, arrendante e arrendatário, usufruíam do produto do trabalho do reclamante’ (fls. 314v). Em relação à responsabilidade pelos créditos trabalhistas, a Lei nº 5.889/73, que disciplina o trabalho rural, estabelece em seu art. 3º, §2º, que ‘sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis, solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego’. Assim, tendo o conjunto probatório comprovado a relação de coordenação/direção entre o 1º reclamado e o 2º réu que atuavam em parceria na exploração da atividade econômica para a qual trabalhou o reclamante, deve ser mantida a decisão que, com amparo nos preceitos legais referidos, reconheceu a responsabilidade

Trata-se, portanto, de autêntica relação de colaboração de indivíduos para o bem comum no meio rural que há mais de meio século possui regramento próprio. Até o início da presente década, inexistiu legislação regulamentando contratos de parceria nas relações de trabalho urbanas, sendo talvez esse um dos motivos principais pelos quais esse tipo de relação fora subutilizado.

É certo que, não havendo regramento proibindo a relação de parceria, nenhuma ilegalidade há em se firmar tais contratos. Assim é que em determinadas atividades, primeiramente no ramo de serviços de beleza e, depois, em serviços médicos e odontológicos e de reabilitação, começou-se a observar a pactuação de contratos de parceria.

No âmbito dos salões de beleza, barbeiros e afins, é comum o estabelecimento e o profissional dividirem, muitas vezes em partes iguais, o valor pago pelo cliente por cada serviço. Em muitos casos, o estabelecimento oferta um significativo valor, a título de luvas, para que determinado profissional passe a prestar serviços no local e traga sua fiel clientela, aumentando assim os ganhos do empreendimento.

Em nossa vida prática, nos idos dos anos 2000, fomos procurados por um famoso salão de beleza. À época, os proprietários da empresa estavam assustados com a quantidade de processos trabalhistas que estavam sofrendo dos ex-empregados e sentiam-se indignados por tal fato, haja vista que os profissionais que lá prestavam serviços recebiam 50%, e por vezes 60%, do valor pago por cada cliente e, ainda assim, ao saírem, buscavam a integração da parte que lhes cabia (e que era paga diretamente pelo cliente ao profissional) no salário. Além disso, nos disseram que os profissionais tinham liberdade para definir suas agendas de atendimento, seus períodos de férias e poderiam até recusar o atendimento a determinado cliente que não mantivessem uma boa relação pessoal.

Diante da situação relatada e ao nos aprofundarmos na relação, orientamos o cliente a rescindir o contrato de trabalho dos empregados e solicitar que estes providenciassem a abertura de empresas, individuais ou em conjunto, cuja atividade fosse a prática dos serviços inerentes às suas atividades e que a relação passasse a ser de parceria, com a elaboração de um contrato de parceria comercial. Pelo contrato, o salão forneceria o espaço físico, os utensílios, assessoria de imprensa, recepção, *marketing*, dentre outros, e o profissional prestaria os serviços aos seus clientes e aos clientes do salão, com as partes dividindo o valor pago por cada serviço. Reproduzimos a seguir o objeto que inserimos no contrato de parceria:

solidária do recorrente, pelo que decido negar provimento, nesses termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento” (TRT 15ª Região, Processo nº 0019900-46.2009.5.15.0119, 1ª Turma, Desembargadora Relatora Tereza Aparecida Asta Gemignani, publicado no DEJT em 19.04.2013).

O objeto do presente contrato é a efetivação de parceria comercial, onde o profissional poderá utilizar o espaço compreendido por 01 (uma) cadeira de cabeleireiro e os equipamentos que a compõe, tais como espelhos, mesas, armários e gavetas, todos já devidamente conhecidos pelo profissional, assim como se valer da clientela, notoriedade da marca e ações de marketing promovidas pelo SALÃO.

A parceria funcionou da seguinte forma. Ao realizar um serviço, o cliente fazia o pagamento diretamente ao salão. Ao final de uma quinzena ou mês, as partes realizavam o encontro de contas e a empresa do profissional emitia a nota fiscal referente ao valor de 50% do valor líquido pago por cada cliente.

É importante salientar que, na época, alertamos nossa então cliente de que a mudança radical que estávamos propondo traria riscos, pois poderíamos enfrentar reclamações trabalhistas dos profissionais solicitando o reconhecimento do vínculo de emprego e fiscalização por parte do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho.

Felizmente, o resultado da mudança foi o melhor possível. O salão reduziu significativamente sua contingência trabalhista, os profissionais passaram a ter renda declarada compatível com seus ganhos e teriam agora, reconhecida por contrato, a liberdade que tanto almejavam. Além disso, a arrecadação de impostos aumentou e os clientes passaram a contar com mais opções de serviços, ou seja, todos ganharam. Enquanto patrocinávamos os interesses desse cliente, tivemos dois processos de profissionais-parceiros requerendo o reconhecimento do liame empregatício, tendo o salão-parceiro se sagrado vencedor em ambos os casos.

Ao longo do tempo, a relação de parceria nos salões de beleza ganhou corpo, foi admitida primeiramente pelos sindicatos, que passaram a prever a relação em suas convenções coletivas,⁹ pela jurisprudência e, finalmente, pela legislação, ao regulamentar o contrato de parceria e definir sua legalidade com a edição da Lei nº 13.352/2016.

A regra é que, se celebrado o contrato de parceria entre o salão e o profissional parceiro, não há vínculo trabalhista.¹⁰ No entanto, excepcionam-se as hipóteses em que não há contrato de parceria escrito formalizado nos termos, bem como quando o profissional-parceiro desempenha funções diversas das estipuladas no contrato. O salão-parceiro é o responsável pela centralização dos pagamentos

⁹ CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DO CONTRATO DE PARCERIA

Os contratos de parceria firmados entre SALÕES PARCEIROS e PROFISSIONAIS PARCEIROS, nos moldes da lei 13.352/2016, e que desempenham as atividades previstas na aludida lei, serão homologados nos sindicatos da categoria Profissional / Laboral e Econômica / Patronal (Trecho da Convenção Coletiva da categoria no Município do Rio de Janeiro) – fonte: <https://sempribel-rj.org.br/cct-2019>.

¹⁰ Além de contrato de parceria, há contratos de arrendamento ou de locação e uso de espaço. Todos, no entanto, com o mesmo objetivo.

e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelos profissionais-parceiros, bem como deve fazer os recolhimentos de tributos e contribuições sociais e previdenciárias. O profissional-parceiro não pode assumir responsabilidades contábeis, fiscais, trabalhistas e previdenciárias do salão, logo, não pode o parceiro ser o responsável pelo pagamento e/ou recolhimentos de tributos.

A Lei, portanto, positiva o que muitos salões pelo país já praticavam e o que já estava previsto em muitas convenções coletivas. Antes mesmo da edição da Lei nº 13.352/2016, as convenções coletivas exigiam a homologação dos contratos de parceria junto aos sindicatos, com pagamento de taxas das partes, sob pena de invalidade dos contratos. Sempre defendemos a ilegalidade dessas cláusulas, visto que a relação de parceria nos salões é, via de regra, entre duas pessoas jurídicas pela própria redação legal,¹¹ ou seja, fora das atribuições legalmente conferidas aos sindicatos pelo art. 8º, III, da CRFB/88.¹² Infelizmente, a redação da Lei nº 13.352/16, atendendo aos anseios dos movimentos sindicais, reproduziu as cláusulas existentes nas normas coletivas, exigindo a outorga sindical para a validade dos contratos.¹³

Assim, é desnecessária a homologação sindical nos contratos de parceria de salões de beleza ou em qualquer outra atividade. Antes da Lei nº 13.352/16 por falta de amparo legal e, após a Lei, por absoluta inconstitucionalidade do §8º do art. 1º-A da referida Lei.

Portanto, em nosso sentir, eventual descumprimento da Lei nº 13.352/2016, como ausência de contrato escrito ou de homologação sindical, não tem o condão de, automaticamente, formar o vínculo de emprego. Para tanto, é imprescindível que estejam presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Nesse mesmo sentido, a jurisprudência:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CONTRATO DE PARCERIA.

¹¹ Lei nº 13.352/16 – 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.

§7º Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

¹² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

¹³ Lei nº 13.352/16 – 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.

§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.

Mantém-se a decisão monocrática na qual não foi reconhecida a transcendência, especialmente por não haver matéria de direito a ser uniformizada no caso concreto, mas matéria probatória que não pode ser revisada no TST. Exame de ofício do acórdão recorrido: “Não ficou comprovada subordinação do reclamante à gerência do salão reclamado, certo que a própria testemunha ouvida a rogo do autor, declarou que o gerenciamento é apenas para evitar conflito de horários entre os profissionais; que os profissionais podiam bloquear a agenda, sem justificativas; que se não tivesse cliente, eles permaneciam no salão se quisessem e que o profissional poderia cobrar do cliente o valor que quisesse pelo serviço prestado, certo que estabelecido apenas um valor mínimo entre os profissionais parceiros. *A inexistência do contrato por escrito, conforme previsto no art. 1º da Lei 12.592/2012, por si só, não invalida uma parceria.* Outrossim, o empenho da reclamada na inscrição do reclamante como microempreendedor não representa forma de mascarar a relação empregatícia, certo que era do interesse de ambas as partes a formalização da parceria, para obtenção de vantagens recíprocas. Dessarte, do entendimento originário, e data vênua conjunto probatório não evidencia relação de emprego, certo que o reclamante auferia significativa participação sobre o serviço realizado (45%), bem como que arcava com os custos do material utilizado”. Não há transcendência política, pois não constatado o desrespeito à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal. Não há transcendência social, pois não se trata de postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado. O que se discute nos autos, do ponto de vista probatório, é o preenchimento ou não dos requisitos do art. 3º da CLT. Não há transcendência jurídica, pois não é possível analisar questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista. A Lei nº 13.352/16 teve vigência a partir de 2017 e o contrato de trabalho foi extinto em 2015. Não há transcendência econômica quando, embora o reclamante seja beneficiário da justiça gratuita e o valor da causa seja de R\$ 80.000,00, constata-se que o caso concreto não é relevante (a critério do relator nos termos do art. 896-A, §1º, parte final, da CLT), na medida em que a matéria discutida tem contornos eminentemente probatórios, uma vez que o acórdão do TRT consigna, de forma expressa, a ausência de subordinação, elemento essencial para a configuração da relação de emprego, e o TST somente pode examinar matéria de direito (art. 896 da CLT).

Não há outros indicadores de relevância no caso concreto (art. 896-A, §1º, parte final, da CLT). Agravo a que se nega provimento. Processo: Ag-RR - 10862-64.2017.5.03.0183 Data de Julgamento:

27/02/2019, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma,
Data de Publicação: DEJT 01/03/2019 (grifos nossos).¹⁴

A experiência vivenciada nos salões de beleza já é vista em outras atividades, notadamente nos setores de serviços médicos, odontológicos, de estética e reabilitação. Portanto, é cada vez mais comum as clínicas disponibilizarem seu espaço físico e seus equipamentos para que os profissionais possam atender seus clientes, com as partes dividindo o valor dos honorários pagos.

3 Legalidade dos contratos de parceria

Como visto, somente os contatos de parceria rural e nos salões de beleza foram objeto de tratamento legislativo. Essa questão, no entanto, não impede que as parcerias se oficializem nas mais variadas atividades, dentro da Lei.

Primeiramente, em razão do princípio da legalidade.¹⁵ Se não há lei que proíba a realização dos contratos de parceria, nenhum problema em fazê-lo.

A Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe ainda mais luz à questão ao inserir o art. 442-B¹⁶ no texto consolidado, prevendo que é lícita a contratação de profissionais autônomos desde que não estejam presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Posteriormente, a Medida Provisória nº 808/2017 inseriu parágrafo ao texto, aumentando ainda mais o rol de profissionais que também não seriam considerados empregados, estendendo a qualidade de autônomos aos motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, *parceiros*, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo.

Infelizmente, a referida medida provisória teve seu prazo de validade expirado, sendo retirado do texto consolidado esse importante dispositivo. Nada, no entanto, que retire do parceiro, seja pessoa física ou se trabalha e fatura através de uma pessoa jurídica, a qualidade de parceiro não empregado.

Tem-se, portanto, que o que definirá se o parceiro é ou não empregado sempre será a presença dos requisitos do art. 3º da CLT, cumulativamente ou não. Somente o exame agudo do caso concreto poderá definir se o contrato é de fato de parceria, visto que é provável a existência de um ou mais requisitos do vínculo de emprego nas parcerias e, mesmo assim, ele não seja configurado.

¹⁴ Fonte: www.tst.jus.br.

¹⁵ CRFB/88 – artigo 5º, inciso II, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

¹⁶ CLT – Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A habitualidade normalmente estará presente, pois se trata de serviços contínuos e que somente propiciarão ganhos significativos para ambas as partes se forem realizados em profusão, como nos salões de beleza e nas clínicas médicas, odontológicas e de estética.

A personalidade poderá estar ou não configurada. Não raro, um parceiro poderá fazer-se substituir por um colega de profissão em um determinado dia ou durante suas férias. Tal circunstância poderá, inclusive, ter previsão contratual. Ainda que não seja possível fazer a substituição, estando presente a personalidade nas relações, em princípio não por esse motivo estará desnaturado o contrato de parceria.

A grande diferença entre o parceiro não empregado e o empregado reside na subordinação. Para que a parceria esteja configurada, o parceiro precisa ter a liberdade de ir ou não prestar os serviços em determinado dia,¹⁷ de definir quando poderá tirar suas férias, de flexibilizar sua agenda de atendimentos de acordo com seu alvedrio, ou seja, precisa ter o comando de sua vida profissional. Não estando presente essa liberdade nas relações, tendo o parceiro obrigação de cumprir horário, recebendo ordens diretas e punições do outro parceiro, poderá o vínculo de emprego ser reconhecido.

Em relação à remuneração, há muitos julgados definindo como fundamento da ausência de vínculo o fato do parceiro prestador dos serviços receber percentual igual e por vezes superior ao parceiro dono do estabelecimento, sob a alegação da ausência da mais-valia na relação. Em nosso entendimento, a fixação de percentuais menores não tem o condão de desconstituir o contrato de parceria, sendo, novamente, a existência ou não da subordinação a linha tênue que definirá se o contrato é de parceria ou de emprego.

A Reforma Trabalhista, ao definir a possibilidade de se admitir a terceirização na atividade fim da empresa, traz ainda mais legalidade à questão, visto que encerra qualquer discussão existente sobre a impossibilidade de se utilizar do trabalho de terceiros nas atividades fins das empresas. Adotando-se o atual critério legal, a terceirização, como prestação de serviços a terceiros, é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.¹⁸

¹⁷ É importante ressaltar que é comum os contratos de parceria possuírem cláusulas prevendo um prazo para que o parceiro prestador dos serviços possa avisar o parceiro proprietário do estabelecimento sobre eventual ausência. Tal fato, em nosso entendimento, não desnatura o contrato de parceria. No mesmo sentido, o fato do estabelecimento possuir horário de funcionamento e o parceiro estar obrigado a fazer os atendimentos dentro daquele tempo, também não desconfigura a avença de parceria.

¹⁸ Art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Nesse caminho, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.¹⁹

Além disso, o STF também julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) em que se questionou a constitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho que restringiam a terceirização com base na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Fixou-se o entendimento de que a decisão desse julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada.²⁰

Portanto, não há mais como sobreviver o argumento, utilizado em reclamações trabalhistas em que se pretendia o reconhecimento do vínculo de emprego decorrente de contrato de parceria, de que a pactuação desses contratos seria ilegal por envolver as atividades fins da empresa.

4 Visão do futuro

Olhando para frente, pensamos que a realização cada vez mais de contratos de parceria é um caminho a ser seguido pelos sujeitos das relações de trabalho e uma saída para a redução das contingências processuais, para a regularização de atividades informais e consequente arrecadação de impostos.

Parcerias poderão ocorrer nas mais diversas atividades. Um restaurante que deseja abrir sua cozinha a um renomado chef de cozinha, por determinado período, para atrair clientes e dividirem os ganhos auferidos com a parceria. Escritórios que fornecem os mais variados tipos de serviços, como arquitetos, engenheiros, advogados, dentre outros, e não desejam firmar sociedade ou vínculo de emprego.

Recentemente, com a profusão de aplicativos de conexão de prestadores de serviços de transporte de pessoas e entregas de mercadorias, uma nova e importante modalidade de parceria surgiu. Empresas desenvolveram inúmeros aplicativos que conectam clientes com os prestadores de serviço. Do preço pago pelo cliente, um pequeno percentual é recebido pela empresa desenvolvedora do aplicativo, ficando o prestador de serviço com a maior parte.²¹ Nada mais moderno e eficaz para atrair pessoas à formalidade e desenvolver a economia.

¹⁹ STF, Pleno, RE nº 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, 30.08.2018.

²⁰ STF, Pleno, ADPF nº 324/DF, Rel. Min. Roberto Barroso, 30.08.2018.

²¹ Somente a UBER tem hoje cerca de 150.000 motoristas cadastrados apenas na cidade do Rio de Janeiro (fonte:www.globo.com).

Com ressalvas, há algumas decisões contrárias. A Justiça do Trabalho tem decidido frequentemente que não há vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas de aplicativo, face à inexistência de pessoalidade (o veículo pode ser dirigido por terceiros) e subordinação (não há obrigação de cumprimento de horário, de aceitação de corridas, etc.).²²

Para a valorização das parcerias, é preciso que o Judiciário Trabalhista, Fiscalização do Trabalho e Ministério Público do Trabalho estejam abertos a entender e aceitar as peculiaridades dessa relação, pois, caso contrário, não haverá qualquer segurança jurídica em firmá-las. De nada adiantará, parcerias serem firmadas e a fiscalização do trabalho reconhecer o vínculo de emprego no exame raso da relação ou a Justiça do Trabalho fechar os olhos para as modernas maneiras das pessoas se relacionarem no mundo do trabalho. É preciso, acima de tudo, que os operadores do Direito do Trabalho estejam cientes de que a sociedade demanda outras formas de contratação, fora da chamada “carteira assinada”, e que isso não significa precarização do trabalho ou sonegação fiscal.

Partnership agreements – legality, modernity and freedom in labour relations

Abstract: The need for freedom of time for high-skilled people and the informality of low-skilled professionals, especially in developing economies, is the mainstay of growing business-to-people partnerships. Although there is no law prohibiting partnership contracts, which already makes it legal at first, only for rural partnership contracts and for partnerships between beauty salons and professionals working there, there is specific provision in the country legislation. The plethora of applications that connect customers and service providers, through companies, especially for goods delivery and transportation of people, are the prime examples of creating new forms of partnership in the workplace.

Keywords: Partnership. Contract. Labor. Courts. CLT. Companies.

²² Em recente decisão, a 9ª Turma do TRT da 3ª Região, reformou decisão de primeira instância que havia reconhecido o vínculo de emprego entre motorista e a UBER. No acórdão, a Desembargadora Maria Estella Campos asseverou que: “Todavia, não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários (...) O fato da empresa reclamada orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação (...) Dificilmente, em uma economia capitalista e em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se interliga com outra - ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego” (Processo 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO) – 9ª TURMA) (Fonte:www.trt3.jus.br).

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MANSUR, Juliano Martins. Contratos de parceria – legalidade, modernidade e liberdade nas relações de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 46, p. 87-100, jul./set. 2022.
