

Portal Jovem Pan

2 de julho de 2020

José Pastore: É preciso garantir a segurança jurídica de profissionais dos salões de beleza

Em artigo para a Jovem Pan, Pastore defende as novas formas de relação de trabalho e critica a Ação Direta de Inconstitucionalidade que está no STF e pode desconstruir a Lei 13.352/2016

Por José Pastore*



Movimentação Salão de beleza na cidade do Rio de Janeiro (RJ); Lei 13.352/2016 estabeleceu proteções para o trabalho em parceria executado no setor

Atualmente, o **emprego** convencional, subordinado, com habitualidade, assalariado, por prazo indeterminado, em tempo integral e protegido pela CLT se estabelece como a **relação de trabalho** predominante. Mas crescem, a cada dia, novas formas de trabalhar – trabalho atípico, flexível, casual, independente, autônomo, por projeto, por aplicativos, em parceria e outras. Todas se afastam das características do emprego convencional. Na Europa e nos Estados Unidos, 25% das pessoas trabalham dessa maneira. A tendência é de um crescimento acelerado. O diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, acredita que, em poucos anos, as novas formas de trabalhar se tornarão majoritárias, fazendo parte de um novo estilo de vida.

Em 2002, a própria **OIT** reconheceu a existência dos trabalhadores cujas atividades estão fora do alcance das proteções do vínculo empregatício. Os casos clássicos são os dos profissionais liberais, que trabalham por conta própria ou como integrantes de organizações nas quais têm total autonomia de ação e ampla liberdade, sem nenhuma subordinação jurídica. Os casos mais recentes são os motoristas de **Uber**, os **entregadores** (*delivery*), os *personal trainers* e os profissionais ligados à prestação de serviços pessoais – enfermeiros, cuidadores, fisioterapeutas, cabeleireiros, barbeiros, manicures e outros. Para esses profissionais, as proteções convencionais da CLT não se aplicam, porque eles não são empregados. O seu trabalho é marcado pela autonomia e pela liberdade. Mas, é claro, eles precisam de proteções.

Uma solução inteligente foi adotada pela Lei 13.352/2016, que estabeleceu as proteções para o trabalho em parceria executado nas **barbearias** e nos **salões de beleza**. Essa lei veio regularizar e proteger os que já trabalhavam de forma variada nesses estabelecimentos. Alguns tinham todas as características do trabalho com vínculo empregatício; outros eram prestadores de serviços sem subordinação, autônomos, com horários e dias variados etc. Os primeiros têm a proteção da CLT. Os segundos são **Microempreendedores Individuais** (MEIs) e, nessa condição, têm a proteção das aposentadorias por idade e por invalidez, além de auxílio-doença, licença-maternidade, pensão por morte, auxílio-reclusão e outras negociadas entre o salão parceiro e o profissional parceiro. Ou seja, os dois tipos de profissionais estão protegidos, apesar das diferenças no modo de trabalhar.

O fato de coexistir, no mesmo ambiente, relações de trabalho diferentes é o traço comum nos tempos modernos. Isso ocorre em várias situações. Nos hospitais, por exemplo, há enfermeiras de qualificação semelhante, trabalhando nas mesmas jornadas, com salários e benefícios diferentes. Por quê? Uma enfermeira é empregada do próprio hospital; outra, contratada como autônoma por uma empresa de prestação de serviços qualificados; e a terceira trabalha como *freelancer*. O que há de errado nisso? Para quem acha que todas as pessoas têm de trabalhar com vínculo empregatício, tudo. Para quem acompanha a heterogeneidade do trabalho moderno, nada – desde que se garanta a proteção para todos os trabalhadores.

É o que ocorre quando cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores e maquiadores trabalham como empregados ou como parceiros, mas todos com proteção garantida. Nos ambientes de trabalho do mundo atual, será cada vez mais frequente a mescla de

profissionais trabalhando sob os mais variados tipos de proteção. Para quem acompanha essa heterogeneidade crescente, é estranha a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.625, que tramita no **Supremo Tribunal Federal** (STF) com o propósito de desconstruir a engenhosa solução definida pela Lei 13.352/2016. A ADI, que teve o julgamento virtual iniciado em junho, aguarda retomada de avaliação pelo Supremo, considerando que o ministro Alexandre de Moraes pediu destaque sobre o conteúdo. A ação busca afastar o referido marco legal do segmento de beleza do ordenamento jurídico. Quando o assunto voltar à pauta do STF, espera-se que a lei em questão seja mantida, para garantir segurança jurídica aos profissionais autônomos que, antes, estavam à margem da legislação trabalhista.

*José Pastore é presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP, e professor aposentado de relações do trabalho da Faculdade de Economia e Administração e da Fundação Instituto de Administração, ambas da Universidade de São Paulo