

A relação contratual entre salão-parceiro e profissional-parceiro está regulada na Lei nº 13.352/2016, publicada no Diário Oficial, em 27/10/2016, passando a vigorar 90 (noventa dias) após a publicação.

Nos dias atuais a Lei está em pleno vigor, sendo que o Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, considerou a Lei constitucional, trazendo segurança jurídica para seus atores (salões e profissionais) quanto a validade do contrato de parceria.

Todavia, o contrato de parceria precisa observar alguns requisitos e forma para sua validade, sob pena de, em caso de desvirtuamento, ser considerado nulo.

O contrato precisa ser, necessariamente, escrito e deve ser homologado nos sindicatos patronal e laboral, por força de norma coletiva.

Os profissionais parceiros devem ser pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais, ou seja, não há contrato de parceria válido com pessoa física.

O salão-parceiro tem obrigação legal de centralizar os pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços, fazendo a retenção de sua cota-parte, bem como é o responsável pela retenção e recolhimento de tributos, contribuições sociais e previdenciárias, devidos pelo profissional-parceiro.

O contrato de parceria não pode ser utilizado para mascarar uma relação de emprego, sob pena de ser declarado nulo, na forma do art. 9º da CLT.

O profissional parceiro não é subordinado ao salão-parceiro e consequentemente o salão-parceiro não tem poder diretivo em relação ao profissional-parceiro, que atua de forma autônoma e independente, mediante recebimento de percentual sobre o aluguel de bens móveis e utensílios para

desempenho das atividades de serviços de beleza, conforme estabelecido no parágrafo 4º, do art. 1º-A, cuja retenção pelo salão parceiro se dá, por força de lei.

Pelo fato de o profissional-parceiro não ser juridicamente subordinado ao salão parceiro, pois se o for não é parceiro e sim empregado, **o salão-parceiro não pode agir como empregador, cobrando e estabelecendo metas, exigindo cumprimento de horário ou estabelecendo dia ou mês de folga ou descanso anual, fechamento de agenda, dentre outras situações que caracterizem subordinação, sob pena, repita-se, de descaracterizar o contrato de parceria, criando passivo trabalhista para o salão.**

Quanto ao percentual a ser negociado com o profissional parceiro, importante destacar que para os empregados o percentual mínimo é de 20%. Qualquer valor abaixo desse percentual, do mesmo modo, pode atrair a incidência de nulidade do contrato de parceria.