



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE TAUBATÉ

Roseli Schumacher Sartori

“BEAUTY CAREER” – CARREIRA DA BELEZA:

**direcionamentos dos profissionais e empresários da beleza na cidade de
Taubaté - SP**

TAUBATÉ

2022

Roseli Schumacher Sartori

“BEAUTY CAREER” – CARREIRA DA BELEZA:

**direcionamentos dos profissionais e empresários da beleza na cidade de
Taubaté - SP**

Trabalho de Graduação apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza para a obtenção do diploma de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: **Professor Me Luiz Augusto de Carvalho**

Coorientador: **Professora Me Andrea Marques de Carvalho**

TAUBATÉ

2022

Roseli Schumacher Sartori

“BEAUTY CAREER” – CARREIRA DA BELEZA

**Direcionamentos dos profissionais e empresários da beleza na cidade de
Taubaté - SP**

Trabalho de Graduação apresentado a Faculdade
de Tecnologia de Taubaté, como parte das
exigências para a obtenção do diploma de
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: **Professor Me Luiz Augusto de
Carvalho**

Coorientador: **Professora Me Andrea Marques de
Carvalho**

Taubaté, 01 de dezembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Professora Dra. Eloisa de Moura Lopes
FATEC Taubaté – SP

Prof. Professora Dra. Me Cilmara Aparecida Ribeiro
FATEC Taubaté – SP

Prof. Me Igor Alexandre Fioravante
FATEC Taubaté - SP

Dedico este trabalho ao meu filho, Mikael Schumacher Sartori, pelo incentivo, apoio, ajuda nos estudos e principalmente por não me deixar nem pensar em desistir, minha nora Thays, que sempre me incentivou, ao meu marido Celso Sartori, por seu conhecimento na área da beleza, pela compreensão de minha ausência nos horários de estudo e pelo apoio e auxílio em todo tempo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu pai e criador, aos professores do curso de Gestão de Recursos Humanos, em especial aos Professores Luiz Augusto de Carvalho e Andrea Marques de Carvalho, meus orientadores, pelo inestimável apoio na orientação deste trabalho, aos meus colegas de classe, com quem nesses anos de estudo tive a felicidade de conviver, todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho que proporcionaram toda condição necessária para a conclusão desta faculdade, ao meu filho Mikael S. Sartori, meu maior incentivador e ajudador nesta graduação, a minha nora Thays, meu marido Celso Sartori, as minhas irmãs Regina e Janete Schumacher, e a minha amiga, irmã de todas as horas, sra. Ironda Sartori.

“Desenvolva as pessoas e elas desenvolverão a organização.”

- Idalberto Chiavenato (2014)

**“Em seu coração o homem planeja o seu caminho, mas o
Senhor determina os seus passos.”** Provérbios 16:9

RESUMO

Beauty Career – Carreira da Beleza, será uma empresa de Recursos Humanos, voltada preferencialmente para área da beleza, ligando a necessidade dos Salões e Espaços de Beleza na procura de profissionais de beleza qualificados para seu segmento e aos profissionais de beleza, recém-formados ou com mais tempo de mercado, na colocação ou recolocação no mercado de trabalho. Além de promover cursos e palestras para o profissional elaborar plano de carreira dentro das empresas de beleza.

Palavras-Chave: Gestão de recursos humanos; coaching; banco de talentos; vagas em empresas da beleza; reter talentos.

ABSTRACT

Beauty Career, will be a Human Resources company, preferably focused on the area of beauty, linking the needs of Beauty Salons in the search for qualified professionals for their segment and worker, recent graduates or with some experience, in their placement or replacement in the labor market. Apart from promoting courses and lectures for professionals to develop a career plan within beauty companies.

Keywords: Human resources management; coaching; talent bank; vacancies in beauty companies; retaining talent.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	_____	24
FIGURA 2	_____	24
FIGURA 3	_____	25
FIGURA 4	_____	26
FIGURA 5	_____	26
FIGURA 6	_____	27
FIGURA 7	_____	27
FIGURA 8	_____	28
FIGURA 9	_____	28
FIGURA 10	_____	28
FIGURA 11	_____	29
FIGURA 12 e 13	_____	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ABSB - Associação Brasileira de Salões de Beleza
- A** ABIHPEC – Associação Brasileira de Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos
- C** CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
- F** FETEPS - Feira Tecnológica do Centro Paula Souza
- M** ME - Micro Empreendedor
MEI - Micro Empreendedor Individual
- Q** QVT – Qualidade
- S** SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas empresas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	DESENVOLVIMENTO	15
2.1	Carreira da beleza	15
2.2	Informalidade no setor.....	17
2.3	Informalidade devido a dificuldade de colocação profissional	17
2.4	Modalidade específica a classe – salão parceiro.....	18
3	O RECRUTAMENTO DE PESSOAS E A RETENÇÃO DOS TALENTOS ..	19
3.1	Reter talentos.....	19
3.2	Pessoas componente fundamental na organização	20
3.3	Reconhecimento como benefício	21
3.4	Higiene do trabalho a proteção a vida.....	21
3.5	A PANDEMIA DO COVID-19 E AS DIFICULDADES NO TRABALHO	22
4	RESULTADO DE SONDAgens	24
4.1	Sondagem realizada com empresários da beleza	24
4.2	Respostas de Profissionais	27
4.3	Canvas Proposta de Valor.....	28
4.4	O Aplicativo	30
5	CONCLUSÕES	32
	REFERÊNCIAS.....	34
	ANEXOS E APÊNDICE	37
	ANEXO A - LEI Nº 13.352/16	37
	ANEXO B - CONTRATO DE PARCERIA EM SALÃO DE BELEZA:	41
	apêndice A -Telas do protótipo do Aplicativo	45

1 INTRODUÇÃO

Através de entrevistas pessoais e uma sondagem através do Google *forms*, constatou-se a deficiência de empresas de recursos humanos e há dificuldades das empresas de beleza, distribuidoras de cosméticos, perfumarias, salões, esmaltarias, spa de sobrancelhas, em encontrar profissionais adequados para preencherem as vagas de trabalho.

Por outro lado, os profissionais da área de beleza, cabeleireiros, manicures, designer de sobrancelhas, esteticistas, podólogos, tatuadores, body piercing, entre tantos outros, tem grande dificuldade em encontrar vagas de trabalho.

Diante desta disto, surgiu a grande motivação deste trabalho, que é a busca de um mecanismo capaz de direcionar os profissionais da beleza na colocação no mercado. Além de facilitar a seleção de mão de obra especializada por parte dos empresários da área.

O objetivo é estudar formas de captar e reter os talentos para empresas de beleza. Estruturando o projeto de uma forma que estes profissionais se sintam reconhecidos e valorizados dentro da empresa em que atuam. Para isso buscamos principalmente através da um plano de carreira, possibilidades de remuneração estratégica e participativa como uma forma do profissional sentir-se valorizado e parte integrante da empresa, buscando formas de se desenvolver profissionalmente e aprimorar seus conhecimentos técnicos.

Esta é uma área de formação em que a grande maioria é técnica, ou de curta duração e difere em muito da formação da área comercial, empresarial e administrativa, e portanto, muitos profissionais, não conhecem ou possuem um conhecimento superficial da área administrativa, e as matérias nela contida.

Uma empresa de Recursos Humanos voltada para área da beleza, ligando a necessidade de Salões e Espaços de Beleza na procura de mão de obra qualificada para seu segmento e os profissionais de beleza, que procuram uma colocação no mercado de trabalho de acordo com o seu perfil. Estará inserido no projeto, promover *lives*, cursos, palestras, *workshops*, *webinar* para o profissional elaborar um plano de carreira e a postura profissional dentro das empresas de beleza.

O projeto consiste ainda em orientar e auxiliar o profissional de beleza na

gestão e plano de sua carreira, levarmos o profissional ao autoconhecimento, análise de perfil comportamental, elaborar e ministrar cursos presenciais e EAD, de administração, marketing digital, visagismo, biossegurança, além de cursos de aprimoramento nas diversas áreas da beleza, através de parcerias com instrutores, para agregar valor ao trabalho ofertado aos clientes.

Assessoria de Recursos Humanos aos empresários e empresas da beleza, mostrando quais tipos de contrato mais adequado para sua empresa, ressaltando as regras especiais que há na “Lei do Salão Parceiro”, (A Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012). Diminuindo assim as dúvidas que envolvem a Lei, e principalmente, auxiliando o empresário com modelos de contratos, formas de administrar e controlar as comissões e demais questões.

Elaboramos um protótipo do aplicativo (App) ofertando serviços de Recursos Humanos, como banco de talentos, vagas de emprego ou parcerias na área, divulgação e agenda de cursos. Avisos de Feiras da Beleza, de empreendedorismo, entre outras.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Carreira da beleza

A gestão de carreira não é importante apenas aos profissionais, mas auxilia também o empresário, que certamente terá acesso a um profissional consciente de seu papel dentro da organização qualificado e com habilidades e competências não apenas técnica, mais holística, para exercer sua profissão e assim contribuir para o sucesso da empresa, e qual caminho ele precisa seguir direcionando-o ao desenvolvimento contínuo de suas habilidades. O primeiro passo é o autoconhecimento, avaliações comportamentais, CHA; conhecimentos, habilidades e atitudes, no engajamento das equipes de trabalho, conhecimento da ética profissional, postura adequada quanto a conversas e atitudes perante os empresários e principalmente perante aos clientes. Facilitando assim seleção e recrutamento profissional nas empresas da área da beleza.

Dutra (2019), um sistema de gestão de carreira tem o intuito de orientar os indivíduos em relação a seu desenvolvimento na organização e mostrar as condições reais para o seu crescimento profissional. Também que a gestão de carreira exerce um importante papel integrador quanto as políticas e práticas de gestão de pessoas.

A carreira da beleza, é muito ampla, mas vamos falar especificamente de profissionais que trabalham dentro de um salão de beleza, seja de pequeno, médio ou grande porte. Há carência da Gestão Recursos Humanos com a área da beleza que engloba profissionais de beleza, cabeleireiros, manicures, maquiadores, esteticistas, tatuadores, vendedores autônomos formais e informais. Através da sondagem, constatou-se que Profissionais de Beleza, recém-formados ou não, encontram dificuldades em se colocar ou recolocar no mercado de trabalho, pois há deficiência de empresa específica no mercado para auxiliá-lo nesta área, hoje geralmente essa busca de profissionais para as vagas de trabalho é feita de forma indireta, através de indicação ou boca a boca.

Para promover melhoria no processo de recrutamento e seleção, aplicaremos testes específicos para profissionais da área contidos em no banco de talentos, visto

que as habilidades destes profissionais diferem muito dos profissionais administrativos. Será feita a triagem e o profissional fará o teste técnico na empresa, de acordo com as necessidades de sua empresa.

Com base nesta demanda, houve a necessidade da elaboração de um projeto para sanar os problemas apresentados: O método aplicado é experimental, a pesquisa é qualitativa e descritiva. Os principais resultados esperados é a conexão dos profissionais na área da beleza por meio de cursos, palestras e workshops criando uma rede de relacionamento que facilite a entrada deste profissional no mercado de trabalho ou capacitando o mesmo para criar seu próprio negócio, caso este seja o seu objetivo. Gold (2019), em seu livro, “Como ser protagonista de sua carreira”, diz que nós podemos através dos estudos, ir aperfeiçoando de nossos talentos, no desenvolvimento de nossas habilidades, no uso da “Inteligência Emocional”, podemos ter uma carreira de sucesso e realização, em qualquer profissão.

Após autoconhecimento, um dos princípios fundamentais para o sucesso no planejamento se baseia em: ser, fazer e ter; Primeiro você é ou torna, depois você faz e só então você tem! aplicar as ferramentas de desenvolvimento, de acordo com o perfil analisado, SMART, PERMA, Roda das Competências, DISC, Análise comportamental, entre outras técnicas, a fim de dar ao profissional uma visão holística de como seu comportamento complementar a visão, missão e valores da empresa para a qual ele oferecerá seu trabalho.

No livro Gestão de Pessoas, de Chiavenato (2000, p.8), cita, ainda, que os objetivos da gestão de pessoas compõem a organização. As organizações necessitam ter isto claro e estarem atentas aos seus colaboradores. As organizações bem-sucedidas já sabem que alcançarão crescimento, prosperidade e estarão em contínua melhoria até o retorno de seus investimentos, se valorizarem e reterem os talentos em suas organizações. A empresa que valoriza pessoas, tem isso visível na visão organizacional e, o reflete para a sociedade.

O talento fala do conhecimento e habilidades sempre reforçados, destacados, do capital humano, mas também depende do ambiente de trabalho, para que conforme seu esquema organizacional, cresça e favoreça não apenas ao profissional, mas também ao ambiente que está inserido, pois precisa existir e coexistir com liberdade, autonomia e retaguarda para expansão, de acordo com a divisão de trabalho, a cultura organizacional e a gestão na descentralização do poder (CHIAVENATO, 2004, p.54).

2.2 Informalidade no setor

A dificuldade em encontrar uma vaga de trabalho, leva o profissional da beleza, encontrar um caminho mais fácil, que é montar seu próprio salão ou espaço de beleza, mesmo que a princípio na informalidade, e alguns formalizam com abertura do MEI, podemos dizer que o SEBRAE, sempre realiza ações para facilitar a formalização destes microempreendedores individuais, conforme vemos na matéria abaixo:

O Brasil é um dos maiores mercados mundiais de beleza. O presidente da Associação Brasileira dos Salões de Beleza, José Augusto Ribeiro dos Santos, afirma que o setor reúne o maior número de MEIs do Brasil. "Somos o quarto mercado mundial consumidor de *hair care*. No Brasil nós temos mais de 1 milhão e 250 mil profissionais de beleza, salões de beleza e CNPJs da beleza, dos quais 1 milhão são micro e pequenos empreendedores. A lei do salão parceiro, da qual pudemos participar e ajudar a desenvolver, trouxe regularidade para o setor da beleza, formalizou esses profissionais que são autônomos. No Brasil, os profissionais da beleza não são registrados, por usos e costumes têm comissões muito altas que não cabem na carteira de trabalho, então são autônomos. É um universo grande e somos, os profissionais da beleza, cabeleireiros, manicures etc., a primeira categoria do Brasil em MEIs, com mais de 1 milhão de CNPJs." (SEBRAE, 2012)

2.3 Informalidade devido a dificuldade em encontrar uma colocação profissional

Neste artigo, a autora relata sobre a "uberização" dos profissionais de beleza, que já acostumados as dificuldades encontradas, e sem conhecer um caminho a trilhar, acabam por ficar na informalidade por muitos anos, e alguns, até a vida toda. Acostumados a trabalhar, em casa, realizando todas as tarefas sozinho, não recolhendo ao INSS, assim sem ter direito à aposentadoria, quando necessitar. SOINE, (2019)

Esta dificuldade em encontrar vaga de trabalho fica evidente através das respostas no *forms* e através das entrevistas aos dois grupos; profissionais da beleza e dos empresários da beleza.

2.4 Modalidade específica a classe – salão parceiro

A Lei Nº 13.352/2016, denominada popularmente “Lei do Salão Parceiro”, tem alguma controvérsia envolvida, se por um lado fala-se em direitos trabalhistas, por outro lado, a maioria dos profissionais de beleza, na maioria dos meses, conseguem através de comissões por parcerias de trabalho, um valor muito superior do que se fosse um trabalhador registrado através da CLT, e por outro lado, os espaços de beleza, há meses do ano em que os espaços são pouco frequentados, o que demanda em pouco lucro, porém os gastos são fixos (aluguel, água, energia, telefone, entre outras). Eu diria que percebendo essa dificuldade é que foi criado esta lei, que tanto favoreceu profissionais, quanto empresas de beleza. Porém é pouco conhecida, tanto por profissionais, quanto por empresas, e ainda ficam muitas dúvidas quanto ao cumprimento de horas de trabalho, valor de comissão, dias de pagamento, emissão de notas fiscais, entre outras questões.

Segundo GUIMARÃES, (2021) O Direito do Trabalho é um conjunto de regras jurídicas e segue como outros ramos, alguns princípios que norteiam tal diploma legal. O objetivo principal do Direito do Trabalho é regular a relação jurídica entre patrões e empregados, o que se dá através de contrato de trabalho. No entendimento jurídico, não existe igualdade entre as partes, as partes no contrato de trabalho, sendo o empregado tratado como parte hipossuficiente, mais delicada da relação. Na Constituição Federal temos previsto o mínimo dos direitos sociais garantidos, sendo ela que norteia as demais legislações para o direito do trabalho, que também utiliza como base, os princípios do direito do trabalho. Podemos definir como “Princípios”, como espécie de normas norteadoras para uma regulamentação jurídica, diretrizes básicas a serem seguidas.

3 O RECRUTAMENTO DE PESSOAS E A RETENÇÃO DOS TALENTOS

O recrutamento consiste na divulgação da vaga para atrair, candidatos para compor o quadro de colaboradores na organização de acordo com suas necessidade e competências. A comunicação de vagas é um processo de duas mãos, pois comunica e divulga a oportunidade de emprego, ao mesmo tempo que atrai os talentos (candidatos) ao processo seletivo, e é fundamental que atraia bons candidatos para a seleção. Com base na descrição da função, o selecionador define o perfil ideal do candidato adequado para preenchê-la. Inicia-se o processo de recrutamento que é conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas potenciais.

“Cabe ao selecionador, escolher o mais adequado, considerando, a natureza dos cargos e os meios oferecidos pela empresa” (GIL, 2007)

3.1 Reter talentos

As grandes dificuldades em reter o profissional em seu estabelecimento, geralmente se dá devido à baixa remuneração, ou devido à falta de vínculo empregatício, seja através da CLT, ou de contrato de “Salão Parceiro”. Mas uma empresa constituída tem condições de conceder ao profissional a segurança que ele necessita e tem direito.

Marra (2004), É necessário realizar a pesquisa salarial, através de empresas especializadas, ou pelo sindicato da classe trabalhadora, ter o salário-mínimo e o máximo praticado pela categoria trabalhista, daquela região, utilizando a metodologia de forma assertiva e confiável, escolhendo cada cargo com suas características específicas, neste caso, cabeleireiro que faz apenas corte de cabelos, cabeleireiro que faz apenas química. Cada função tem um valor específico. Através deste livro, e em outros sobre remuneração estratégica, percebemos que cada profissional, tem um salário específico, de acordo com a função exercida.

Além da questão de salários temos também a possibilidade dos benefícios para reter os talentos, e nos anos de 2020 e 2021, tivemos a pandemia pelo covid-19, onde muitos salões foram obrigados a fechar e tiveram grandes prejuízos, e muitos, não

conseguiram reter seus talentos, devido as dificuldades financeiras, aqueles que eram registrados, tiveram um amparo legal, mas os que trabalhavam de forma informal, ou apenas comissionados, estiverem totalmente desamparados pela empresa na qual trabalhavam alguns conseguiram o auxílio emergencial pelo governo mas não tinham seus impostos recolhidos, causando assim dificuldades financeiras.

3.2 Pessoas componente fundamental na organização

O capital intelectual dentro das organizações pode aumentar ou reduzir as fraquezas dentro de uma organização. Pessoas bem tratadas dentro das empresas são fonte de sucesso. O ideal é tratá-las e promover um ambiente saudável, o engajamento entre as equipes de trabalho e entre as pessoas. Segundo Chiavenato (2008), no objetivo da Gestão de Pessoas é fundamental levar o conhecimento em missão, visão, valores, da empresa a seus integrantes. Por isso, a comunicação interna é tão importante, seja através de reuniões, jornal interno, informativos, para que toda equipe tenha o conhecimento de seus objetivos.

O gestor deve proporcionar a competitividade entre os integrantes de forma saudável no desenvolvimento das habilidades e competências da força de trabalho, na criação, desenvolvimento e inovação. Diante das megatendências globais, surgiram novas formas de organização empresarial, equipes interdisciplinares, não hierárquicas, a formação de alianças estratégicas entre indústrias, empresas grandes para as de menor porte, mais ágeis e empreendedoras, o uso de máquinas para acelerar os processos. Mas o trabalho da área da beleza, permanece da mesma forma, não há máquina para cortar cabelos (só p barbeiros e, em partes para se fazer um bom corte...), não há máquina para colorir cabelos, não há máquina para fazer o trabalho de um esteticista, podólogo, manicure, num período em que a mão de obra de serviços tem sido mais valorizada, vê-se a necessidade de auxílio para que haja maior interação entre os profissionais da área, como há em outros setores de serviços.

O marketing externo está diretamente ligado ao marketing externo, e a comunicação é o centro da problemática gerencial, e o endomarketing é a ação voltada para a parte interna de uma organização, utilizando estratégias para o crescimento do funcionário e para a melhoria do ambiente de trabalho, permitindo que a comunicação interna torne-se eficiente e planejada, embora essas teorias de

grandes nomes da literatura organizacional, isto se aplica perfeitamente aos espaços de beleza, visto que a sinergia entre as equipes, o interesse mútuo do sucesso da organização é muito importante. E como parte da formação do profissional e gestores de beleza poderá ser um caminho para o sucesso da empresa e de seus colaboradores. Manter pessoas bem treinadas, motivadas, preparando-as e capacitando-as para suas funções. O reconhecimento e a recompensa por resultados são muito importantes no sentido de incentivar a toda equipe a dar o melhor de si para organização, mas precisa explicitar como serão medidos e quais decorrências para o alcance das recompensas. Aumentar a satisfação das pessoas no trabalho, para serem produtivas e sentirem que o trabalho é adequado às suas competências e que estão sendo tratadas equitativamente. O trabalho é a maior fonte de identidade pessoal, porque as pessoas passam maior parte de suas vidas no trabalho e a felicidade na organização e a satisfação no trabalho são determinantes do sucesso organizacional e para isso, é essencial desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho.

3.3 Reconhecimento como benefício

Além da remuneração financeira, as empresas devem investir em planos de benefícios sociais para seus trabalhadores, a fim de proporcionar mais uma forma de remuneração para os seus colaboradores, que não se resume apenas a retorno financeiro, mas que abranja também outros tipos de benefícios.

Também é importante que a organização preze pela higiene e segurança do trabalho, garantindo condições seguras de trabalho e um ambiente profissional agradável, que vise o bem-estar do colaborador. Mostra como papel fundamental das pessoas e a importância do capital humano dentro da organização, além de analisar os meios de identificar, atrair, treinar, desenvolver e reter esses talentos.

3.4 Higiene do trabalho a proteção a vida

Segundo Chiavenato (2003, p 120), a empresa precisa seguir as normas e procedimentos que compõem a higiene do trabalho, no que diz respeito a proteção física e mental do colaborador, preservando-o de riscos à saúde.

A higiene do trabalho é abordada de forma sintética por Chiavenato, (2003,

p.120), onde o autor diz que “a higiene do trabalho se refere ao conjunto de normas volta à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas”. Criar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial para as organizações que cuidam de sua imagem e preocupam-se com os crescentes custos decorrentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Não resta dúvida de que o investimento aplicado à área do ambiente de trabalho resulta em maior produtividade e melhor qualidade de vida para os empregados.

3.5 A pandemia do covid-19 e as dificuldades no trabalho

A Pandemia do covid-19, trouxe grandes dificuldades a este setor, porque muitos não tinham um planejamento estratégico de seu negócio e de sua carreira profissional, e o fechamento por quase dez meses em 2020, e de pelo menos de seis meses no ano de 2021, impactou negativamente no negócio e na vida profissional destes profissionais, como apontam os estudos do SEBRAE:

Muitos Salões de beleza tiveram dificuldades para reter profissionais e quase 50% dos profissionais que atuavam em salões passaram a atender clientes em domicílio entre 2019 e 2021. Este setor sofreu bastante com os impactos do fechamento do comércio de dos espaços de beleza.

Uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira dos Salões de Beleza (ABSB) mostrou que além da queda geral no faturamento, por conta da crise gerada pela pandemia, essas empresas estão enfrentando grande dificuldade de manter suas equipes de profissionais. Conforme o levantamento, que comparou informações de 2021 e 2019, cerca de 52% dos profissionais que atuavam em salões passaram a atender clientes em domicílio. Para 66% dos empreendedores entrevistados, houve uma redução no número de pessoas que atuam nos salões de beleza em relação a 2019. O presidente da ABSB, José Augusto Nascimento, afirma que a reposição de mão de obra é um problema que deve ser acompanhado de perto pela associação. “Isso é ruim para a economia, para o salão e para o profissional, que ficam desassistidos...” Vários aspectos podem ajudar a reter esse funcionário na empresa, como a garantia do cumprimento de medidas de segurança sanitárias adequadas, a facilidade de gestão e até mesmo o posicionamento da marca. “O espaço de

embelezamento e bem-estar precisa cuidar dessa gestão: o agendamento, a gestão financeira e tributária, o estoque, manutenção e atualização de equipamentos. Esses são serviços essenciais e muito importantes para o profissional e que ele não tem quando está atuando de maneira independente. Além disso, ao atuar no salão, o profissional usufrui do bom nome da empresa” (Diário do Comércio, 2022).

Embora o estudo acima foi realizado nos acontecimentos de 2020 e 2021, em 2022, ainda vemos reflexos do ocorrido com a pandemia do Covid-19, e muitos espaços de beleza ainda estão com equipes reduzidas, e muitos profissionais ainda atuam informalmente em domicílios ou em pequenos salões.

Em vista destes sentidos positivos, o trabalho é essencial para o nosso reconhecimento e independência. É uma atividade desafiadora que pode nos proporcionar fonte de prazer e criatividade, portanto, contribui para nossa autonomia e emancipação. O trabalho se apresenta como um aspecto relevante para o desenvolvimento do ser humano ao longo da vida.

4 RESULTADO DE SONDAGENS

4.1 Sondagem realizada com empresários da beleza

- Tipo de empresa: Empresários Informais 11,1%, MEIs 66,7%. ME 11,1%, LTDA 11,1%

Você é um empresário

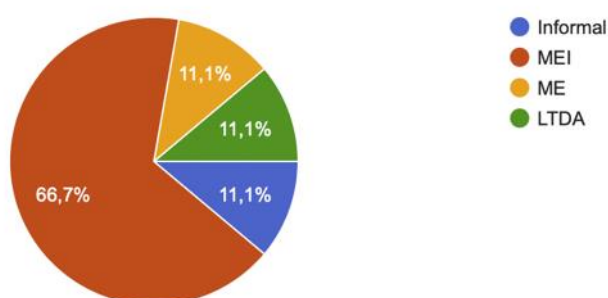


Figura 1

- Tem dificuldades em encontrar profissionais da beleza? Sim 77,8% - Não 22,2%

Tem dificuldades em encontrar profissionais da beleza?

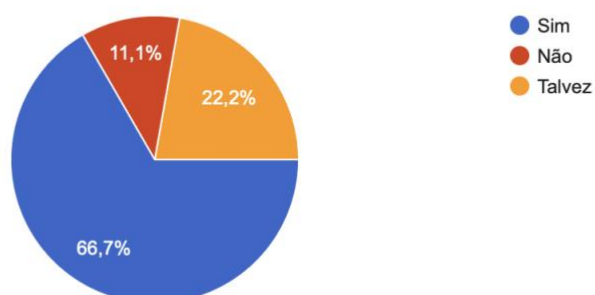


Figura 2

- Qual profissional você tem mais dificuldade em encontrar? Manicure 50% - Cabeleireiro 12,5% - Tatuador 12,5% - Colorista 12,5%

Qual profissional você tem mais dificuldade em encontrar?

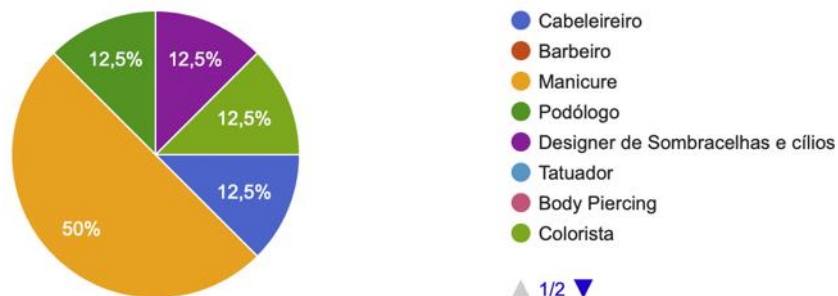


Figura 3

- Quais são as dificuldades? Canais 12,5%- Formação 25%- Competências 25%- Ética Profissional 25%-Outros 12,5%

Quais são as dificuldades?

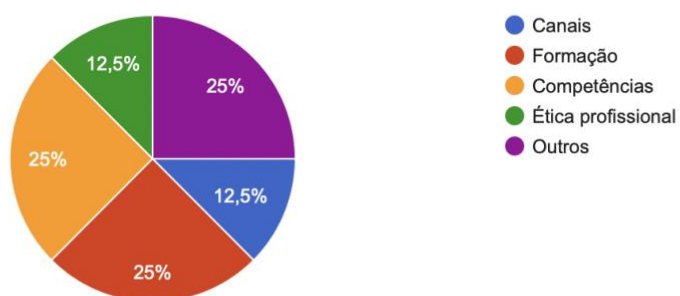


Figura 4

- Gostaria de ter acesso a um Banco de Talentos por região? Sim 77,80% - Talvez 22,2%

Gostaria de ter acesso a um Banco de Talentos por região?

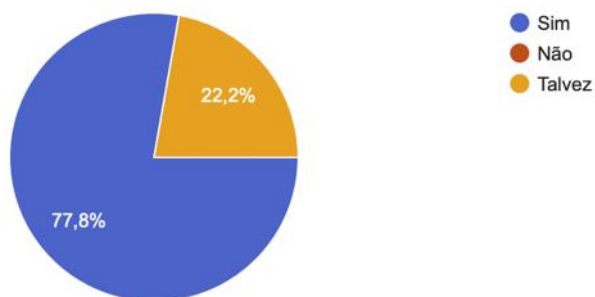


Figura 5

- Gostaria de divulgar suas vagas? Sim 66,7% - Talvez 33,3%

Gostaria de divulgar suas vagas?

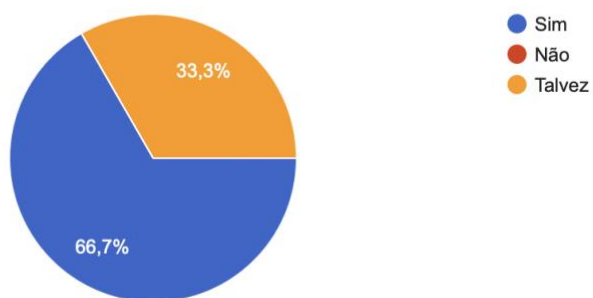


Figura 6

4.2 Respostas de profissionais

- Encontrou dificuldade para entrar no mercado de trabalho? Sim 40% - Não 60%

Encontrou dificuldade para entrar no mercado de trabalho?

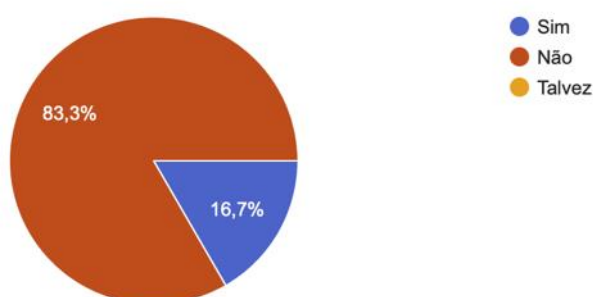


Figura 7

- Como é seu contrato de trabalho? MEI 75% - Salão parceiro 8,3% - Outros (informal) 16,7%

Como é seu contrato de trabalho?

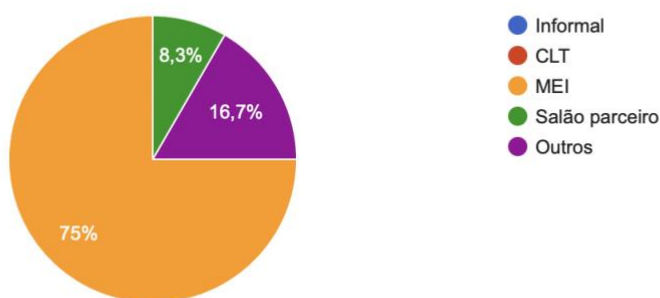


Figura 8

- Gostaria de ter acesso a um Banco de Vagas para área da beleza por região? Sim 50% Não 33,3 Talvez 16,7%

Gostaria de ter acesso a um Banco de Vagas para área da beleza por região?

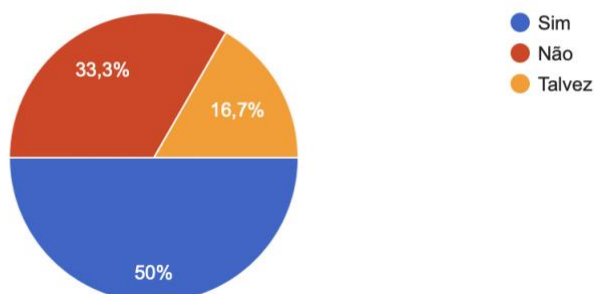


Figura 9

- Sentiria maior segurança com a clareza do tipo de contrato de trabalho antes da contratação? Sim 91,7% Talvez 8,3%

Sentiria maior segurança com a clareza do tipo de contrato de trabalho antes da contratação?

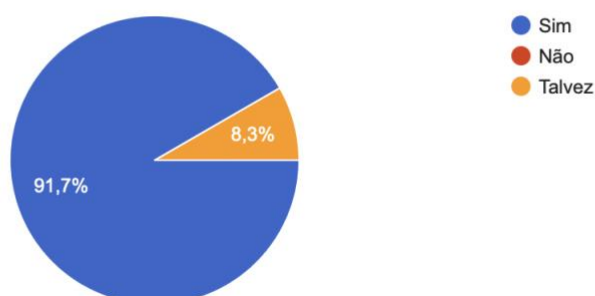


Figura 10

A sondagem foi realizada em forma de entrevistas presenciais e pessoais e através do Google forms, tanto para os profissionais quanto para os empresários de beleza. As respostas através do forms foram em menor quantidade, mas no total entre as duas formas de entrevistas obtivemos a resposta de aproximadamente 60 profissionais e 60 cabeleireiros.

4.3 Canvas proposta de valor

De acordo com a pesquisa percebe-se que existe uma oportunidade de mercado e foi

analisando através do canvas de valor, e com o resultado foi realizada a prototipagem do App (aplicativo). Esta percepção tomou forma e foi desenvolvida na disciplina de Coaching e Consultoria de Gestão de Recursos Humanos, sob a responsabilidade da Professora Dra. Eloisa de Moura Lopes

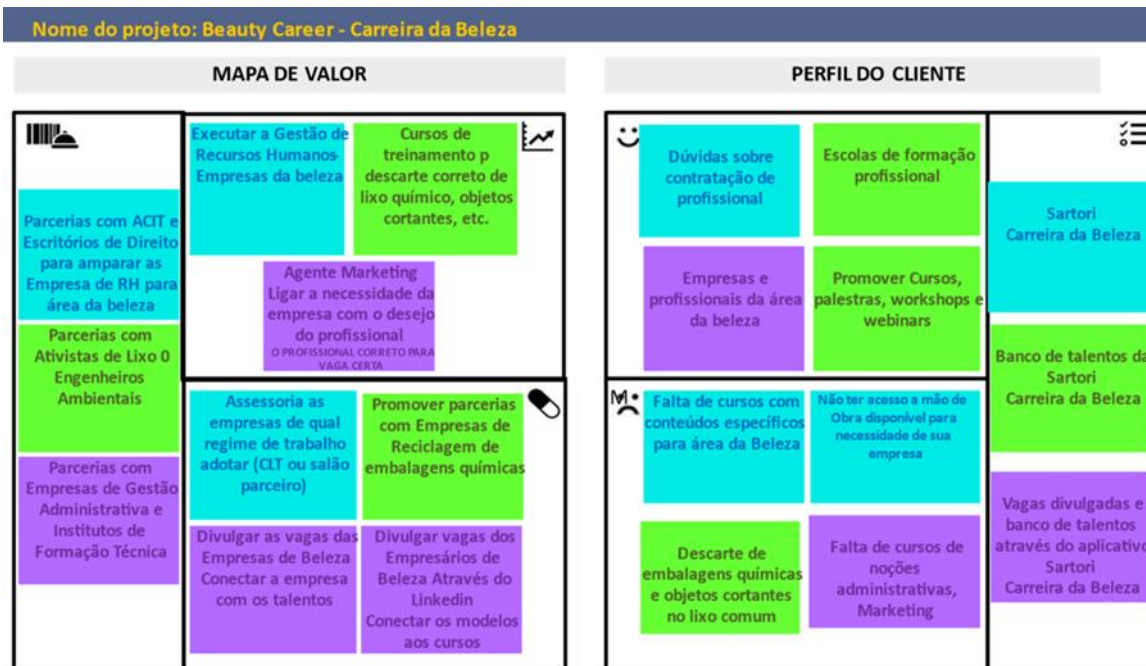


Figura 11

4.4 O aplicativo

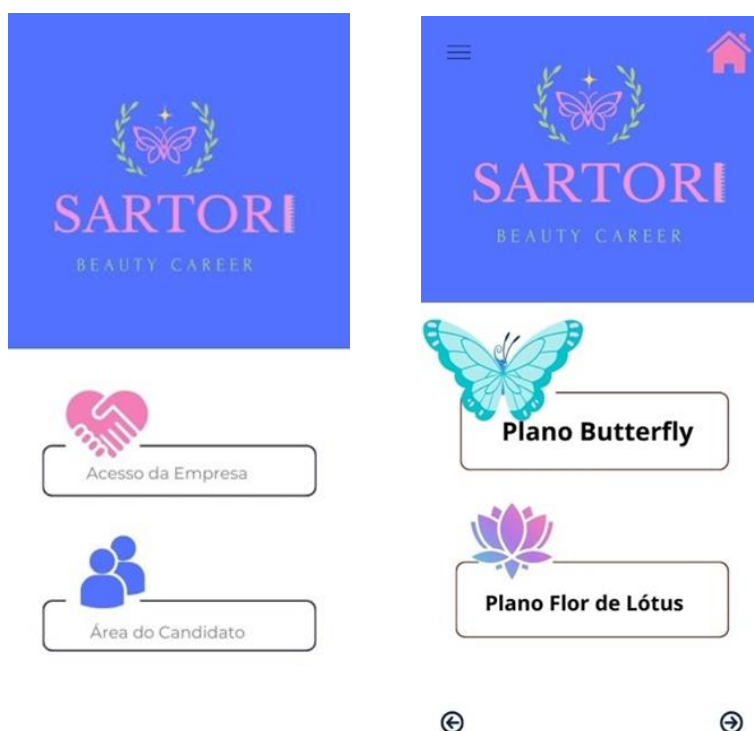


Figura 12 e 13

Logomarca desenvolvida por Marcos Esmeraldo Machado Barbosa, Aluno da Gestão de Recursos Humanos

Espera-se que um aplicativo desta natureza possa contribuir para que os profissionais no ramo da beleza, possam usufruir de uma plataforma que os conecte e traga benefícios reais para o mercado da beleza. A criação de um protótipo de um app ou plataforma, para encontrar talentos em determinadas áreas da beleza. Hoje temos alguns aplicativos conhecidos para área da beleza como: **AgendaPro**, na gestão de agendas, o **AVEC**, aplicativo que ajuda a gerir o negócio, além da agenda, calcula comissões, opções de pagamentos, entre outras funções, **Ahazou**, auxilia no marketing digital do profissional e espaço, e o **Singu**, que usa a tecnologia do Uber, em conectar profissionais com clientes, diante disto, vemos que o Beauty Career, será um aplicativo inovador na área, levando principalmente a gestão de Recursos Humanos, no sentido auxiliar no plano de carreira, de conectar vagas aos talentos, capacitar, integrar os novos profissionais aos espaços que os contratam ou formam parcerias, como MEI e principalmente auxiliando-os a gerir sua carreira aprimorando seus conhecimentos, habilidades e competências.

Este projeto de criação e inovação do Beauty Career foi inscrito no FETEPS (Plataforma de Gestão de Projetos, disponível no endereço: <http://feteps.cpscetec.com.br/>, responsável pela captação, avaliação e classificação dos projetos.)

A área da beleza, pode trabalhar em empresa, como MEI, em seu próprio estabelecimento, ou através da lei do “Salão Parceiro” em outros estabelecimentos, ou ainda através da CLT, mas o importante é que o profissional se sinta realizado, motivado e se identifique com sua profissão ou cargo exercido, e lhe proporcione independência e crescimento financeiro e em conhecimento. A Beauty Career, ajude a área da beleza a alcançarem seus objetivos e desenvolvimento profissional

5 CONCLUSÕES

O problema que este estudo constatou foi a ausência de empresa de Recursos Humanos para área da beleza, onde os profissionais não encontram vagas de trabalho, e as empresas de beleza tem dificuldades em encontrar o profissional qualificado para as vagas em suas instituições. Através dos questionários respondidos por profissionais e empresas, percebe-se claramente esta carência, com o conhecimento adquirido na Gestão de Recursos Humanos, conseguimos até mesmo mensurar o quanto uma empresa deste porte auxiliaria a área da beleza a crescer não apenas em número, mas também em conhecimento, através dos cursos técnicos, de noções administrativas de seu negócio e vida profissional, na postura ética profissional, pois independente de uma empresa ser individual, de pequeno, médio ou grande porte, as pessoas que trabalham nela, tem que ter uma postura ética, comunicação assertiva com os colaboradores e principalmente com os clientes, desde o dono do estabelecimento (ele é quem dá o exemplo), até ao colaborador que serve o cafezinho.

As pessoas dentro de uma empresa são fundamentais, sem elas, empresas não existiriam, portanto, precisam ser valorizadas, reconhecidas, incentivadas a crescer no conhecimento, no desenvolvimento das habilidades e como pessoa, não basta apenas o elogio, ou apenas o salário, este reconhecimento, é importante vir em forma de recompensa, pois as pessoas sentirão que seu trabalho tem sido visto e reconhecido, e que ela faz parte da equipe, e quando trabalha pela equipe, o benefício não virá apenas para a equipe, mas para todos, além disso, um colaborador satisfeito, não irá buscar outro local para trabalhar, ou seja, a empresa terá êxito em reter o talento.

Uma empresa que mantém a reconhece a importância da higiene do trabalho aos seus colaboradores e contribui para a proteção da integridade física e mental do trabalhador, cresce diante da sociedade, e certamente atrairá muitos talentos que desejam fazer parte de seu quadro de funcionários. Bem sabemos o quanto a Covid-19, trouxe insegurança as pessoas, principalmente na vida profissional, e no caso do profissional da beleza, além do medo de ir trabalhar, esta classe ficou impedida de exercer sua profissão, trouxe muitas e grandes dificuldades a esta categoria, seja aos profissionais, ou aos empresários, que ainda estão tentando se reequilibrar

financeiramente, mas tenho certeza que, independente de trabalhar através da CLT, como MEI, na Lei do “Salão Parceiro”, ou como empresário. É justamente neste nicho que a Beauty Career, pretende atuar, por App ou plataforma que conectará vagas na área aos profissionais de beleza. Conforme estudo do SEBRAE que a área de beleza representa o maior número de MEIs abertos, e muitos negócios podem nascer por necessidade e poderão crescer. Então, ter uma empresa ou aplicativo voltado para a facilitação de network, divulgando vagas, ter um banco de talentos seria bem-vindo na área, conforme apontam as sondagens presenciais e através do Google *forms*.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho. como reter talentos na organização**: 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como Reter Talentos Nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidade**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012958/cfi/6/10!/4/2@0:0>> Acesso em: 19 de outubro de 2022.

DUTRA-THOMÉ, L., & Koller, S. H. (2014). **O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho"**. Ribeirão Preto, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400004>. Acesso em: 3 de novembro de 2022.

FIORAVANTE, Igor Alexandre. **Apostila de aula Captação e retenção de talentos**. Professor da FATEC, Taubaté: 2020

GIL, Antonio Carlos. **Enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007

GOLD, Mirian. **Gestão de Carreira: Como ser o protagonista de sua própria história**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

GUIMARÃES, Cecília Severo. **Relação de parceria no setor de beleza e sua regulamentação: trabalho autônomo em disputa**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/236130>>. Acesso em: 22 de outubro de 2022.

IBERDROLA. **A gestão da mudança: uma habilidade básica para as empresas e as pessoas no século XXI**. 2021. Disponível em: <<https://www.iberdrola.com/talentos/o-que-e-gerenciamento-de-mudancas>>. Acesso em: 08 de novembro de 2022.

KUAZAQUI, Edmir. **Gestão de Carreiras**. São Paulo. Editora Cengage Learning, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122431/recent>> Acesso em: 11 mar. 2021.

LOPES, Eloisa de Moura Lopes: **Aula de Coaching e Consultoria em Recursos Humanos**. Professora, Dra. da FATEC Taubaté: 2022.

MARRA, Jean Pierre. **Administração em Recursos Humanos – do Operacional ao Estratégico**. 11^o ed. São Paulo: Futura, 2004.

“NOVO NORMAL” APONTA CAMINHOS PARA OS PROFISSIONAIS DA BELEZA. SEBRAE [online], São Paulo. 2022. EMPREENDEDORISMO. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/novo-normal-aponta-caminhos-para-os-profissionais-da-beleza.de555953a3261810VgnVCM10000d701210aRCRD>>. Acesso em: 11 de novembro de 2022.

PEREIRA, Maria Fernanda de Franca. **Apostila Aula Comunicação Empresarial**. Professora Fatec, Taubaté: 2020.

SOINE, Sandra Helena Laurindo. **UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE UM GRUPO DE TRABALHADORES DO RAMO DA BELEZA: Liberdade ou precarização**. São Leopoldo, 2019. Disponível em:

<http://repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/10791/sandrahelenaralaurindo_1661_87089_Sandra%20Helenara%20Laurindo%20Soine%20UBERIZA%C3%87%C3%83O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 de outubro de 2022.

DIÁRIO DO COMÉRCIO. **SALÕES DE BELEZA TÊM DIFICULDADES PARA REter PROFISSIONAIS**. [online], São Paulo. 2022. Negócios. Disponível em:

<<https://dcomercio.com.br/publicacao/s/saloes-de-beleza-tem-dificuldades-para-reter-profissionais>>. Acesso em: 18 de novembro de 2022.

ANEXOS E APÊNDICE

ANEXO A - LEI Nº 13.352/16

Presidência da República



Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos

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 cômputo 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 reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, 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

Marcos

Geddel Vieira Lima

TEMER

Pereira

ANEXO B - CONTRATO DE PARCERIA EM SALÃO DE BELEZA: LEI 13.352/2016

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 cômputo 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 civil, não integrarão 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 paras subordinação, 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 personalidade.

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.

APÊNDICE A - TELAS DO PROTÓTIPO DO APLICATIVO

