



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

Salão de Beleza
Novo Contexto de Trabalho

Ricardo Eduardo Oliveira

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, Junho de 2019.



Ricardo Eduardo Oliveira

**Salão de Beleza
Novo Contexto de Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador(a) : Edmundo Coelho de Souza Eutrópio

Rio de Janeiro
Junho de 2019.

“Noventa por cento do sucesso se baseia simplesmente em insistir.” (Woody Allen).

Agradecimentos

Devo a realização deste trabalho e conclusão da minha graduação a todos que passaram por mim, tanto os que passaram rápido, quanto os que permaneceram e permanecem por mais tempo; deixaram sua marca com cada sorriso, simpatia, paciência e apoio sempre que precisei. A todos os colegas, grandes amigos e mestres que tive o privilégio e honra de conhecer durante a graduação, sem falar dos meus parentes pela torcida e apoio, em especial a meus pais que possibilitaram essa fase na minha vida.

Registro aqui minha sincera gratidão a todos vocês. Obrigado por tudo.

Resumo

Eduardo Oliveira, Ricardo. Salão de Beleza: Novo Contexto. Rio de Janeiro, 2019. 34 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este trabalho foi idealizado visando a maior compreensão de empreendedores e profissionais a respeito dos possíveis impactos referentes a Lei Nº 13.352/2016, conhecida como a Lei do Salão-Parceiro, a qual veio para suprir as demandas não atendidas pela primeira tentativa de regulamentação trabalhista específica do setor, por meio da Lei Nº 12.552/2012.

A presente dissertação busca sanar dúvidas de pessoas que tenham interesse em trabalhar com salão de beleza. Ao analisar as opiniões através dos espectros dos profissionais e empreendedores, tanto os novos entrantes quanto as pessoas que pensam em entrar no setor, podem ter uma visão melhor do atual regime trabalhista que rege os salões de beleza.

Palavras- chave

Salão-Parceiro; 13.353/2016; Cabeleireiros

Abstract

Eduardo Oliveira, Ricardo. Beauty Salon: New Context. Rio de Janeiro, 2019. 34 pages. Completion of Course Work – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This work was conceived aiming at a greater understanding of entrepreneurs and professionals regarding the possible positive and negative impacts related to Law No. 13.352 / 2016, known as the Law of the Salon-Partner, which came to meet the demands not met by the first attempt of sector-specific labor regulation, through Law No. 12,552 / 2012.

This dissertation seeks to solve doubts of people who have an interest in working with beauty salon. By analyzing opinions through the specters of professionals and entrepreneurs, both new entrants and people thinking about entering the industry can gain a better insight into the current labor regime governing beauty salons.

Key-words

Salon-Partner; 13.353/2016; Hairdressers

Sumário

1 . O tema e o problema de estudo	9
1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo	9
1.2. Objetivo do estudo	11
1.3. Objetivos intermediários do estudo	11
1.4. Delimitação e foco do estudo	11
1.5. Relevância do Estudo	11
2 . Revisão de literatura	13
2.1. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT	13
2.2. Microempreendedor Individual – MEI	14
2.3. Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI	15
2.4. Empreendedorismo e o Setor da Beleza	16
2.5. Nova Lei	18
3 . Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo	20
3.1. Métodos de pesquisa utilizados	20
3.2. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo	20
3.3. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo	21
3.4. Limitações do método	22
4 . Apresentação e análise dos resultados	24
4.1. O Regime CLT Percebido Atualmente	24
4.2. A Percepção a Respeito dos Novos Regimes	25
4.2.1. Microempreendedor Individual - MEI	25
4.2.2. Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI	26
4.3. Expectativas	27
4.4. Percepção de Empreendedores e Profissionais	28
5 . Conclusões e recomendações para novos estudos ver qual o objetivo do estudo	29
6 . Referências Bibliográficas	31

Apêndice 1	34
Apêndice 2	35

1. O tema e o problema de estudo

1.1.Introdução ao tema e ao problema do estudo

Segundo estudo de mercado realizado pelo SEBRAE, cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, depiladores (as) e maquiadores (as) são profissionais que fazem parte de um setor que vem crescendo de forma sólida no Brasil e no mundo: salões de beleza. Apesar de serem profissionais atuantes no mercado nacional há bastante tempo, o caráter informal do setor se fazia presente em todo o ramo de salão de beleza. Tal informalidade acabava facilitando a atuação de pessoas não qualificadas como profissionais, gerando riscos às pessoas (saúde, segurança, autoestima) – tanto a pessoa que demanda o serviço, quanto a que oferece – durante e após a execução do serviço; além de possíveis abusos de poder por parte dos estabelecimentos em relação aos prestadores de serviços.

Ainda de acordo com informações do SEBRAE, em 2016 as atividades econômicas em salões de beleza representavam 1,8% do PIB e 9,4% do consumo mundial. Tão somente como microempreendedores individuais (MEI), existem mais de 630 mil profissionais do setor de beleza.

Informações do Ministério do Trabalho também em 2016, dizem que só no município do Rio de Janeiro são cerca de 5 mil estabelecimentos que empregam aproximadamente 10 mil trabalhadores. A medida da Lei do Salão-Parceiro tem a possibilidade de servir de base ainda para regularizar a situação dos trabalhadores de outras cidades e estados. No estado do Rio de Janeiro são cerca de 35 mil cabeleireiros, manicures, maquiadores, depiladores, esteticistas, entre outros profissionais da categoria.

A importância tanto na economia quanto na sociedade, das atividades de higiene e embelezamento corporal, trazem consigo diversas necessidades na estrutura, com significativa informalidade, o que gera consequências como precarização de direitos sociais e previdenciários, assim como a perda significativa de arrecadação de impostos.

Recentemente houve esforços para regulamentar a categoria dos profissionais de beleza estética, tal qual profissões como médicos, engenheiros, arquitetos, dentistas, etc. Com isso, transmitir maior profissionalismo e segurança na área ligada a serviços de beleza, no caso, os que são oferecidos em salões.

A Lei do Salão-Parceiro visa regulamentar uma prática antiga no setor: atuação de profissionais autônomos e que recebem comissão ao invés de salário. Tal mudança reconhece esse modelo de trabalho praticado por muitos salões e incentiva à regularização ou formalização de um setor que reúne milhões de profissionais.

Desde a década de 1960 em que os salões de beleza tem seu início registrado, porém, somente em 2007 foi elaborado um projeto de lei para regular a atividade, contanto pela Câmara Federal, quanto pelo Senado; aprovado pela então presidente Dilma Rousseff, após vetar dois artigos: ensino fundamental, habilitação específica para a área ou pelo menos um ano de atuação e a possibilidade de revalidar diplomas expedidos no exterior. Com isso, a lei nº 12.592 de 18/01/2012 foi criada, sendo a primeira lei que contemplava profissionais de beleza e estética, sendo atualizada no dia 27/10/2016, com a chamada “Lei do Salão/Profissional Parceiro”, Lei 13.352 que possibilita a migração do regime de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para o Microempreendedor Individual - MEI, decorrente de um acordo prévio entre estabelecimento e prestador (a) de serviço.

Com a promulgação da “Lei do Salão/Profissional Parceiro” era esperada uma profunda transformação do setor, mas será que os principais impactados, no caso, empreendedores e profissionais da área de beleza, tem um bom conhecimento da lei e de suas possibilidades?

1.2.Objetivo do estudo

O presente estudo tem como objetivo final analisar a percepção de empreendedores e profissionais de salões de beleza quanto aos impactos da “Lei do Salão/Profissional Parceiro” (Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016).

1.3.Objetivos intermediários do estudo

- Levantar o nível de entendimento da Lei 13.352/2016 por parte dos empreendedores e profissionais do ramo de salões de beleza;
- Verificar as mudanças ocorridas nas relações profissionais após a implantação da Lei 13.352/2016;
- Identificar os motivadores e as principais barreiras na implantação da lei do salão-parceiro.

1.4. Delimitação e foco do estudo

O estudo está delimitado na perspectiva geográfica, pesquisando profissionais em salões na Zona Sul do Rio de Janeiro; na perspectiva de tempo, com estabelecimentos e profissionais que em 2019, já estavam em atividade em 2016, ano em que a Lei do Salão-Parceiro passou a valer. Convém salientar que o presente estudo tem como foco as percepções dos profissionais e donos de salão em relação aos impactos da nova lei implementada em 2016, ou seja, não tem como objetivo avaliar questões econômicas e financeiras dos estabelecimentos de beleza.

E por fim, são estudadas as visões e experiências de diversos salões, incluindo redes famosas e salões de bairro, buscando uma maior visão a respeito do tema tratado na proposta do trabalho.

1.5. Relevância do Estudo

O presente estudo é relevante principalmente para cinco grupos de interesse, a saber: empreendedores e profissionais do ramo da beleza, investidores e possíveis entrantes e sindicatos.

Para os empreendedores este trabalho é de grande utilidade, pois elucida vários aspectos dos impactos da nova lei nos custos trabalhistas e na dinâmica de trabalho.

Já para os profissionais, a relevância é devida, pois com o presente trabalho se mostra as consequências positivas e negativas da nova lei que os afeta. Também é dado destaque para as possíveis mudanças nos direitos e deveres e como isso vem sendo percebido no dia a dia dos salões de beleza.

No que tange os possíveis entrantes, sejam eles empreendedores ou novos profissionais, a relevância do estudo se dá por explicitar as mudanças e os principais impactos, auxiliando na decisão de atuar ou não no setor.

Considerando os sindicatos, tanto patronais, quanto profissionais, o presente estudo identifica a diversidade de relações profissionais possíveis e como isso está impactando os profissionais e donos de negócios ligado à beleza, auxiliando no desenvolvimento de ações pertinentes às expectativas e necessidades dos principais atores desse setor.

Além disso, possui relevância também para a academia, tendo em vista a lacuna de material que estude com mais profundidade um importante e ascendente setor da economia.

2. Revisão de literatura

Neste capítulo do estudo serão apresentados e discutidos aspectos conceituais e estudos relacionados ao tema em questão desenvolvidos por outros autores e órgãos responsáveis, que servirão como fundamento para a análise realizada sobre o regime de trabalho que regulariza as relações entre profissionais e estabelecimentos do setor de beleza. Serão abordadas teorias relativas ao comportamento do empreendedor do setor da beleza, bem como estudos a respeito dos regimes trabalhistas: CLT, MEI, EIRELI.

2.1.Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

A promulgação, por Getúlio Vargas, da CLT em 1º de maio de 1943, com um corpo legal completo de normas trabalhistas, acrescido mais recentemente da constitucionalização das principais normas na Carta Política de 1988, ampliando de forma significativa os direitos básicos do trabalho. Unificando toda a legislação trabalhista existente, se constituindo como um marco histórico do país por consolidar as leis do trabalho.

De acordo com seção Meu Salário, do Portal UOL, o profissional CLT possui direitos garantidos por lei relacionados a tal regime de trabalho, eis os principais pontos: carteira assinada - a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve ser devolvida ao funcionário em até 48 horas do primeiro dia de trabalho, com dados do empregador, valor do salário definido na contratação, data de admissão e cargo ocupado (artigo 29), e o empregador tem direito de estabelecer contrato de experiência de até 90 dias (artigo 445), que pode ser dividido em dois períodos de 45 dias. Essa informação deve ser expressa em *Anotações Gerais*; vale-transporte - é concedido ao trabalhador, com desconto de até 6% do salário bruto (lei nº 7418, de 16/12/1985 e decreto nº 95.247, de 17/11/1987); férias - todo trabalhador tem direito a 30 dias corridos de férias após 12 meses de trabalho, desde que não tenha mais do que cinco faltas não justificadas (artigo 130). Cabe ao empregador decidir a data de saída do funcionário para as férias, desde que 12 meses antes do período de descanso

(artigos 134 e 136), de acordo com o artigo 143 da CLT, o trabalhador pode converter 1/3 do salário em abono pecuniário (venda de 10 dias das férias); faltas: o artigo 473 da CLT determina que o trabalhador pode faltar ao serviço sem desconto de salário em casos de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filhos, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (até dois dias consecutivos), casamento (até três dias consecutivos), licença-paternidade (até cinco dias consecutivos) e doação voluntária de sangue, devidamente comprovada (1 dia por ano).

2.2. Microempreendedor Individual – MEI

Microempreendedor Individual (MEI) é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para ser um microempreendedor individual, é necessário faturar até R\$ 81.000,00 por ano e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular, de acordo com a Lei Complementar 155. O MEI também pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria.

Para se formalizar como MEI, se faz necessário cumprir requisitos pré-estabelecidos por lei como citado acima, são eles: o empresário Individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, que tenha faturamento bruto de até R\$ 81.000.00 reais por ano; seja optante pelo Simples Nacional; não ter participação, sócio ou titular de outra empresa; trabalha sozinho ou tem no máximo um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria (o que for maior); ter no mínimo 16 anos de idade e estar legalmente emancipado.

O regime MEI, assim como os demais regimes, possui diversos benefícios e obrigações. Começando pelos benefícios: cobertura previdenciária; contratação de um funcionário com menor custo; isenção de taxas para o registro da empresa; ausência de burocracia; acesso a serviços bancários, inclusive crédito; compras e vendas em conjunto; redução da carga tributária; controles muito simplificados; facilidade para vender para o governo; serviços gratuitos; apoio técnico no Sebrae na Organização do Negócio; possibilidade de crescimento como empreendedor; segurança jurídica. Já as obrigações, vale

destacar: pagar o DAS (Documento de Arrecadação Simplificada) em dia; todo mês até o dia 20, o MEI precisa preencher o relatório mensal das receitas brutas, o relatório pode ser preenchido manualmente ou ser feito pelo computador, ele deve conter as receitas obtidas no mês anterior, além disso, anexar ao relatório às notas fiscais recebidas por compra de produtos e serviços, como as notas fiscais emitidas.

No caso dos profissionais da beleza, tal regime proporciona maior liberdade em relação aos salões, podendo entrar e sair deles ou até mesmo trabalhar em mais de um, caso haja acordo tanto entre colaboradores e estabelecimentos. Dando assim segurança jurídica para ambos os lados impactados, contudo gerando novos desafios para o setor: como a questão da fidelidade do colaborador e da permanência do profissional no salão de beleza, os quais devem chegar a comum acordo no início da relação de trabalho.

2.3. Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI

Criado a partir da Lei nº 12.411/11, a modalidade EIRELI foi pensada visando ser um novo meio de empreendimento, regulando negócios com único membro como sociedade limitada, eliminando assim a necessidade de um sócio para a criação de uma sociedade limitada, ou a figura de “sócio fantasma”.

O modelo de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada apresenta diversas vantagens, como demonstradas através do portal do SEBRAE, por exemplo: exercício da atividade empresarial/comercial por uma única pessoa com responsabilidade limitada, sem comprometer assim o patrimônio pessoal, assim como diz o Art. 980-A “*A empresa individual de responsabilidade limitada será constituída por uma única pessoa titular da totalidade do capital social, devidamente integralizado, que não será inferior a 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País.*”; regularização do empresário individual que exercia suas atividades ao limiar da lei, diminuindo assim a informalidade; o profissional EIRELI pode optar pelo modelo de tributação que melhor se encaixa com suas atividades - incluindo assim o Simples Nacional; não possui limite de faturamento - diferentemente do MEI que é permitido faturar até R\$81.000,00 ao ano.

No caso dos profissionais da beleza, os benefícios do MEI se repetem aqui, com adição da possibilidade da contratação de um profissional CLT para o auxílio de seus serviços para os clientes.

2.4. Empreendedorismo e o Setor da Beleza

De acordo com Hornaday & Bunker (1970) as principais características empreendedoras podem ser representadas com os seguintes atributos: “Necessidade de realização, inteligência, criatividade, iniciativa, liderança, desejo de ganhar dinheiro, desejo de reconhecimento, orientado à realização, poder, tolerância às incertezas.” Tal descrição se encaixa adequadamente no perfil do empreendedor nacional do setor da beleza.

Em sua maioria, os empreendedores são profissionais que anteriormente trabalhavam no setor - como cabeleireiros, manicures, etc - e encontram no empreendedorismo uma forma de obterem uma maior realização em suas carreiras, juntamente a necessidade e orientação de reconhecimento profissional que tenham ao se ter um próprio negócio no ramo da beleza, o profissional tem em seu nome uma maior evidência, principalmente se o negócio vier a ser bem administrado.

Assim como outras áreas ligadas à arte, a dos salões de beleza não é exceção em questão da criatividade, sendo essa uma das características base no setor. Os empreendimentos que mais se destacam atualmente no setor possuem áreas orientadas somente ao lado criativo. Tal característica é muito necessária ao empreendedor dos salões, seja ele profissional técnico ou não, para que consiga se manter atualizado em relação ao mercado e consiga sempre prestar um bom atendimento ao seu público.

Segundo Gardner (1995, p.21) a inteligência:

“(...) implica na capacidade de resolver problemas ou elaborar produtos que são importantes num determinado ambiente ou comunidade cultural. A capacidade de resolver problemas permite à pessoa abordar uma situação em que um objetivo deve ser atingido e localizar a solução adequada para esse objetivo”.

Tendo isso em mente, inteligência é um dos pontos-chaves para se lançar na carreira empreendedora de salão de beleza, visto que ainda se há uma

cultura de informalidade no setor como um todo, o que gera alguns desafios e imprevistos relacionados; além de que se deve sempre buscar serviços novos para atender o público da melhor maneira possível.

Assim como Hornaday & Bunker (1970), outros autores reafirmam pontos propostos no primeiro parágrafo deste item, como é o caso de DeCarlo & Lyons (1979), que reforçam tais características: “Realização, independência e liderança”. Liderança e iniciativa são qualidades essenciais para todos os empreendedores, no caso do empreendedor da beleza, isso é fundamental. Em sua quase totalidade, o trabalho do empreendedor neste setor se resume a lidar com pessoas, o que implica boa capacidade de liderança e inteligência interpessoal, além de possuir grande senso de iniciativa, que não fica apenas no campo das ideias esperando outros a porerem em prática, mas sim ter a responsabilidade para si e ter iniciativa para aprimorar o que funciona e melhorar o que deixa a desejar.

Outra característica que motiva as pessoas de forma geral a empreender no ramo dos salões de beleza, é o desejo de ganhar dinheiro. Como os profissionais - cabeleireiros, manicures, etc. - recebem comissões em cima do preço cobrado pelo/a cliente, a possibilidade de ter um negócio próprio faz com que recebam integralmente pelo serviço que prestem, além de receber pró labore. Assim como o desejo de ganhar dinheiro, outro motivador é o desejo de poder, representado pela possibilidade de conseguir uma maior autonomia em seu trabalho. Não serem cobrados diretamente pelo estabelecimento em que exercem suas atividades, alguns profissionais vêem com bons olhos a possibilidade de ter um negócio próprio. Desse modo, podem ter mais autonomia e influenciar na carreira de outros colaboradores que venham a trabalhar consigo, buscando sempre orientá-los a atender mais e melhor.

Por fim, uma das características essenciais para os empreendedores é a tolerância às incertezas. A partir da Lei do Salão-Parceiro, isso é cada vez mais evidente. Além dos imprevistos inerentes ao negócio, agora os profissionais e estabelecimentos possuem relação de parceria, ou seja, o estabelecimento não pode dar ordens ao colaborador, pois o mesmo não é funcionário. O profissional é o principal responsável pelos próprios horários e agenda, sem que o estabelecimento possa obrigá-lo a estar presente em determinado dia e horário.

2.5.Nova Lei

Dados os regimes trabalhistas anteriormente citados, a Lei do Salão-Parceiro veio com a finalidade de deixar a relação de trabalho mais flexível, podendo-se optar por um dos três regimes, de acordo com as circunstâncias e concordância entre as partes envolvidas.

Tal atualização da legislação se deu através de uma necessidade do setor de possuir normas de trabalho menos rígidas. De acordo com Patrick Mais Merísio e Silvana Liberto Alves Maia, “A lei n. 13.352/2016, ao estabelecer o contrato de parceria em salões de beleza, impõe o estudo de normas trabalhistas e civis, não de forma conflitante, mas, sim, voltadas para a valorização social do trabalho e da livre iniciativa.”. Isso se dá através do reconhecimento da categoria de profissionais da beleza – como cabeleireiros, manicures, esteticistas, barbeiros, etc – por conta da lei n. 12.552/2012, e maior autonomia por parte dos colaboradores, possibilitado pelo contrato de parceria, em que o estabelecimento e seus profissionais definem as regras de validade para a utilização, advento da Lei do Salão-Parceiro.

Proposto pelo deputado federal Ricardo Izar (PP-SP), o projeto de lei 5.230/13 serviu de base para modificar a primeira lei específica do setor, a lei nº 12.552/2012, levando cerca de 3 anos para ser implementada na forma da Lei do Salão-Parceiro, dispondo sobre a regulamentação e a base de tributação do “Salão-Parceiro” e “Profissional-Parceiro”.

De acordo com o autor do Projeto de Lei do Salão-Parceiro, deputado federal Ricardo Izar, o projeto se fez necessário devido às necessidades particulares do segmento dos salões de beleza, a fim de tanto profissionais quanto empresários, sejam induzidos à formalidade e manutenção da formalização.

Segundos estudos encomendados pela ANABEL (Associação Nacional do Comércio de artigos de higiene pessoal e Beleza) mostram que empresários e profissionais do setor não possuem acesso à informação; desse modo não sabem seus direitos e obrigações, trazendo consigo informalidade, impedindo acesso ao crédito e microcrédito, e dificultando a aquisição direta de insumos, além de diminuir o potencial de investimento e sofrer todos os tipos de ameaça

do fisco. Além disso, ainda de acordo com a justificativa do deputado, os Tribunais Trabalhistas possuem dificuldade em reconhecer a relação de trabalho no Setor da Beleza, pois estão presentes muitos elementos da atividade autônoma, não sendo assim, pacífica a questão nos tribunais de todo o Brasil.

Baseado na justificativa do deputado e na realidade analisada na pesquisa, e de suma importância que setor da beleza tivesse uma legislação que tratasse de suas peculiaridades, trazendo consigo uma maior segurança jurídica e tributária, fazendo assim com que o setor continue a crescer, diminuindo em parte a mortalidade dos negócios na área.

Com isso, a Lei do Salão Parceiro foi uma medida necessária e bem vinda para atender a realidade do setor e suprir em parte sua demanda por regularização que compreenda sua realidade e desafios.

3. Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo

3.1. Métodos de pesquisa utilizados

O presente trabalho de pesquisa seguiu a taxonomia proposta por Vergara (2014), que classifica as pesquisas em duas etapas: a primeira em relação aos seus fins e a segunda em relação aos meios utilizados.

Quanto aos fins, foi uma pesquisa exploratória, pois investigou uma área de onde há pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre o assunto (VERGARA, 2014).

Quanto aos meios, foi uma pesquisa bibliográfica e, também, um levantamento de campo, realizado através de entrevistas semiestruturadas, dentro de uma abordagem qualitativa.

A metodologia aplicada no presente estudo teve o seguinte fluxo:



Figura 1: Fluxo da Metodologia, elaborado pelo autor

3.2. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo

A pesquisa bibliográfica coletou dados sobre o desenvolvimento do negócio salão de beleza e o histórico da evolução da legislação regulatória da atividade até o advento da nova Lei do Salão Parceiro, objeto do presente estudo.

Para a coleta de dados em campo foram utilizados dois questionários, um para os profissionais ligados aos serviços de beleza, com 10 questões (Apêndice 1), e outro para empreendedores e gerentes dos estabelecimentos de beleza, este com 11 questões (Apêndice 2).

Tendo como foco o atingimento dos objetivos do estudo, foram visitados diversos salões e barbearias da zona sul do Rio de Janeiro, desde filiais de grandes redes conhecidas, até salões tradicionais de bairro, a fim de ter uma maior amplitude de opiniões acerca do tema proposto.

As perguntas do questionário aplicado nos profissionais dos serviços de beleza englobavam perguntas desde o leve conhecimento a respeito da Lei do Salão-Parceiro (se já ouviu falar), até os impactos percebidos no ambiente de trabalho e opiniões e desejos sobre possíveis mudanças na legislação vigente.

As perguntas do questionário aplicado nos empreendedores e gerentes buscavam verificar o conhecimento, suas percepções e expectativas acerca da lei nº 13.352/2016.

Todas as entrevistas foram realizadas nos respectivos salões de beleza e duraram em média 5 minutos. Ao todo foram realizadas 27 entrevistas, 22 com profissionais e 5 com gerentes ou responsáveis pelos estabelecimentos.

3.3. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo

Os dados coletados receberam um tratamento qualitativo. Primeiramente a pesquisa bibliográfica foi separada de acordo com a tipologia a seguir:

- Desenvolvimento do negócio salão de beleza
- Evolução da legislação regulatória da atividade

Os dados coletados em campo, através das entrevistas, também receberam um tratamento qualitativo e foram agrupados conforme os dois públicos pesquisados:

- Profissionais
- Empreendedores e gerentes

E finalmente, para entendimento das mensagens passadas nas entrevistas e posterior confrontação com o referencial teórico levantado, foi aplicada a análise do discurso.

3.4.Limitações do método

De acordo com Antonio Carlos Gil (1987), os meios utilizados nesta pesquisa são passíveis de algumas limitações, sendo elas no caso de levantamento de campo: ênfase nos aspectos perspectivos; pouca profundidade no estudo da estrutura e dos processos; limitada apreensão no processo de mudança.

Ênfase nos aspectos perspectivos: as informações coletadas durante a pesquisa são a respeito da percepção que as pessoas possuem acerca de si mesmas e da situação em que se encontram; portanto, subjetiva, o que pode gerar dados que não condizem totalmente com a realidade. A respeito da realidade estudada, é possível que haja diferença entre os entrevistados façam ou sentem e o que dizem a respeito.

Ainda segundo Gil, pouca profundidade no estudo da estrutura e dos processos: os casos sociais são acima de tudo resultantes de fatores interpessoais e institucionais, os dados levantados não se mostram ideais para estudo aprofundado do fenômeno trabalhado. Na situação dos salões e profissionais, a limitação do método não propicia total compreensão a respeito das percepções dos entrevistados acerca da realidade em que estão inseridos no ambiente de trabalho.

Limitada apreensão no processo de mudança: o método utilizado proporciona uma espécie de fotografia do objeto de estudo, no caso, as percepções da Lei do Salão-Parceiro, mas não indica sua tendência à variação e muito menos as possíveis mudanças estruturais no caso.

Além disso, a pesquisa bibliográfica também é passível de limitações: a possibilidade de haver dados ou processos equivocados nas fontes de dados secundários.

4. Apresentação e análise dos resultados

Este capítulo organizado em 4 itens irá demonstrar os resultados obtidos por meio da pesquisa que teve como objetivo entender melhor e averiguar os impactos da Lei do Salão-Parceiro na percepção dos estabelecimentos e dos colaboradores, mostrando de forma homogênea os resultados obtidos nos salões independente do porte.

Ao final de cada subtópico serão apresentados relatos a respeito dos entrevistados de empreendedores e profissionais.

4.1. O Regime CLT Percebido Atualmente

Para 19 dos 22 profissionais, o regime CLT possuía como vantagem o lado financeiro, apesar de salário reduzido antigamente, possuíam maior sensação de segurança em caso de acidentes e demissão.

De acordo com os 5 responsáveis pelos estabelecimentos, a relação de trabalho não era flexível e muito custosa, causando até empecilhos como a dificuldade de desligamento de colaboradores que não se identificavam com a cultura e forma de trabalho do estabelecimento.

Profissional #1: “Com a CLT, recebíamos menos, mas possuíamos mais benefícios e direitos como férias, décimo terceiro e o dinheiro do FGTS. No meu caso, sentia mais segurança nessa situação.”.

Empreendedor #1: “Na situação em que estávamos com a CLT, tínhamos que dar conta de muitos impostos e ficávamos reféns de algumas situações desagradáveis, como permanecer com um (a) profissional que não se enquadre na cultura do salão, por conta dos altos encargos para desliga-lo (a). Isso comprometia a qualidade dos serviços prestados pelo salão.”.

4.2. A Percepção a Respeito dos Novos Regimes

Com a possibilidade permitida por meio da Lei do Salão-Parceiro, os colaboradores podem trabalhar tanto em regime de Microempreendedor Individual (MEI) ou como Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI). A seguir serão analisadas mais a fundo a percepção dos impactos por parte dos envolvidos.

Grandes partes dos entrevistados souberam da mudança na legislação não através de fontes oficiais, como portal do ministério do trabalho, sindicatos, etc; mas sim, através de colegas e mídia em geral como jornais. Além dessa fonte, o principal meio de informação para os responsáveis pelos estabelecimentos se deu através de profissionais da área trabalhista e tributária, como advogados e contadores.

De um modo geral, uma das percepções relatadas por gerentes/responsáveis é de que assim como a relação está mais livre, os colaboradores estão menos presos aos estabelecimentos, o que possibilitar um aumento no número de cooperativas, aumentando assim a concorrência e a diminuição de oferta de mão de obra mais qualificada.

Um dos profissionais entrevistados, que atua como instrutor na formação profissional/técnica de cabeleireiros relatou que com o novo regime, sua remuneração está proporcional a quantidade de alunos que possui, o que acaba gerando turmas próximas a sua capacidade máxima de alunos, podendo comprometer assim a dinâmica nas aulas.

4.2.1. Microempreendedor Individual - MEI

Este, considerado a porta de entrada para uma relação menos dependente e rígida do regime trabalhista, permitiu que os colaboradores e estabelecimentos negociassem mais livremente os termos na relação de trabalho.

Aos olhos dos responsáveis pelos salões, o MEI possibilitou uma situação mais confortável em relação ao quadro antigo em que só era permitida mão de obra CLT, tornando mais fluida e menos custosa a aderência e manutenção

formal dos serviços de um/a profissional. Tendo uma percepção positiva no ponto de vista dos empreendedores/gerentes dos salões pesquisados.

Já para os profissionais, este regime trouxe consigo não somente um salário com comissões mais generosas que antigamente, mas também maiores responsabilidades em relação ao gerenciamento da própria agenda - dias e horários de atendimento nos salões em que exerça suas atividades - emissão de nota fiscal e prestação de contas às autoridades fiscais, em forma de encargos. Contudo, assim como relatou alguns entrevistados, apesar de na lei a relação ser mais flexível, muitas vezes isso não se traduz na prática; sendo o profissional MEI/EIRELI algumas vezes sendo tratados e cobrados como CLT. Apesar disso, a atualização teve uma boa aceitação entre os entrevistados da parte técnica dos salões.

Profissional #2: “Com essa realidade do MEI, tenho mais liberdade e autonomia com meu trabalho. Controlo minha agenda, e recebo mais pelos meus serviços que antes, no regime CLT, além de outras responsabilidades como emissão de nota fiscal e ter meu CNPJ próprio. Contudo, algumas vezes percebo que sou cobrado como CLT, o que eu acho que não deva ser o correto.”.

Empreendedor #2: “Atualmente com o regime MEI, temos uma relação maior de parceria com os profissionais que trabalham com a gente, fazendo com que nossa relação de trabalho seja mais flexível – mais fácil para trazer para o salão ou recomendar outro para que o profissional preste seus serviços. Apesar disso, com a autonomia dos profissionais em relação a sua agenda, há a possibilidade de haver poucos profissionais para atender muitos clientes, prejudicando assim nosso atendimento.”.

4.2.2. Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI

De acordo com os donos e responsáveis pelos salões, não há diferença significativa entre o profissional MEI e EIRELI, no que diz respeito a mantê-lo e trazê-lo para a equipe. Portanto, a percepção em relação ao custo não foi diferente em relação à MEI em relação aos representantes dos estabelecimentos.

De acordo com os profissionais EIRELI entrevistados, a transição para de MEI para este regime por conta da remuneração acima de R\$81.000,00 anuais,

muitas vezes não representa vantagem. Segundo relataram, eles passam a ter direito a contratar um auxiliar CLT para conseguirem atender mais clientes, entretanto isso não representa um grande benefício, pois os ganhos que obtenham nem sempre compensa o custo de manter um auxiliar. Além disso, com a mudança de regime, muda-se também a tributação, sendo essa mais significativa que a do MEI; alguns profissionais chegam a mudar o regime somente quando recebe advertência do fisco, independente de terem superado o teto dos 81 mil reais do MEI.

Profissional #3: “Sinceramente, não gostei muito de passar para o EIRELI, prefiro o MEI por ser mais simples em relação aos impostos. Atualmente atendo mais clientes que antes, com isso, tive que mudar o regime de trabalho. Agora posso contratar um auxiliar, mas no meu caso não compensar.”.

Empreendedor #3: “Na minha percepção, não há diferença na relação de trabalho do profissional MEI e EIRELI para o salão, essa diferença afeta mais os próprios profissionais.”.

4.3. Expectativas

Apesar de grande parte dos entrevistados – tanto empreendedores, quanto profissionais – estarem satisfeitos com o que foi feito na última atualização da lei, ocorrida em 2016 e não terem muito a acrescentar, outros entrevistados citaram pontos que poderiam melhorar em relação à lei, que serão mostrados no tópico seguinte.

Considerando o pouco tempo em que a Lei do Salão-Parceiro começou a valer, a recepção a ela vem sendo positiva, acompanhando expectativa de que melhora e venha a aprimorar pontos que tenham deixado a desejar.

Em um setor que desde seu início, por volta da década de 1960, não possuía muita atenção específica por parte das autoridades, começou a receber sua devida atenção a partir da primeira legislação sobre profissionais e estabelecimentos do setor da beleza, em 2011. Com isso, a informalidade era forte e atualmente possui esse movimento advindo da Lei do Salão-Parceiro, que vem diminuindo tal informalidade.

Dessa forma, é compreensível o nível de satisfação por parte dos envolvidos, tal lei regulariza as práticas que eram comuns no setor, dando segurança jurídica aos envolvidos.

Profissional #4: “Ainda é muito cedo para dizer com vai ser a mudança ao longo do tempo, mas acredito que as mudanças vão ser boas, principalmente quando eu aprender a me organizar melhor em relação ao aumento do faturamento e a falta dos benefícios CLT.”.

Empreendedor #4: “Minha expectativa é que os profissionais de forma geral sejam mais proativos e responsáveis com seus horários e que a relação de trabalho continue melhorando.”.

4.4. Percepção de Empreendedores e Profissionais

De forma geral, os impactos da Lei do Salão-Parceiro foram percebidos de forma positiva de acordo com 5 dos 5 empreendedores e responsáveis pelos salões e 16 dos 22 profissionais entrevistados. Contudo, ressalvas foram feitas; sendo uma novidade como é a recente atualização, deve-se mudar até atender a necessidade dos impactados, de modo a viabilizar uma maior produção e atendimento pelo setor.

Das ressalvas relatadas pelos entrevistados, vale destacar algumas das registradas tanto de responsáveis pelos estabelecimentos quanto por profissionais:

- Responsáveis: meios de garantir quórum mínimo para atendimento aos clientes dos salões, “no sistema atual, não posso garantir que uma quantidade mínima de profissionais esteja presente em determinados dias”, relatou a gerente de um dos estabelecimentos em houve a entrevista.
- Profissionais: mecanismos que garantam a relação de parceria, pois de acordo com uma profissional de um dos salões, “meu regime de trabalho mudou para MEI, mas o salão não mudou o tratamento, parece que continuo CLT.”.

5. Conclusões e recomendações para novos estudos ver qual o objetivo do estudo

O presente estudo atingiu seu objetivo que foi entender as percepções em relação aos impactos da Lei do Salão-Parceiro (13.352/2016), pois desse modo, buscando sempre a pluralidade de ideias e pessoas para que assim contribuíssem para uma melhor construção do trabalho.

Como era uma prática antiga do setor, apesar de ilegal na época, os salões e profissionais entravam em acordo a respeito da remuneração. Em muitos casos, oficialmente o colaborador recebia uma determinada quantia, que era registrada, mas na prática recebia essa quantia mais uma comissão, que não era registrada oficialmente, para que desse modo o salão pagasse menos encargos e os profissionais recebem comissões melhores.

Em vista disso e demais questões, percebeu-se a necessidade de havia no setor, que era a atualização na legislação, para que com uma modernização da lei, o ramo da beleza pudesse ser mais bem atendido em relação às suas necessidades, criando assim lei nº 13.352/2016. Fruto da modernização da antiga lei nº 12.552/2012 veio visando a valorização social do trabalho e da livre iniciativa.

Como toda novidade leva um tempo para ser de conhecimento geral, essa atualização não foi diferente. Apesar dos relatos a respeito das experiências com a Lei do Salão-Parceiro, alguns participantes disseram que era muito cedo para tirar conclusões, enquanto outros responderam de forma incisiva o que achavam e o que poderia melhorar.

Quanto aos donos/responsáveis pelos salões, estes relataram que foi um progresso para o meio. Ao dividir a responsabilidade como um todo com os colaboradores, diminuiu alguns dos principais problemas que estes enfrentavam no setor da beleza: encargos elevados e relação de trabalho rígida. Os altos encargos muitas vezes dificultavam a viabilidade do negócio, muitas vezes

contribuindo até com o encerramento das atividades; enquanto a relação de trabalho mais rígida, foi relatado que se houvesse o profissional não comungava dos mesmos valores que o estabelecimento, os altos encargos eram grandes desafios para dispensar tal colaborador, por conta dos custos elevados. Porém os salões atualmente devem pensar em maneiras e manter os bons profissionais mais fidelizados; graças à nova lei, a relação de trabalho está mais fluida, o que implica num maior cuidado com os colaboradores que captam mais clientes para o salão. De um modo geral, os representantes dos estabelecimentos estão mais satisfeitos com o quadro atual que o pré 2016.

Já para os profissionais, essa transformação foi sentida de forma mais heterogênea que os donos/responsáveis pelos salões. Muitos relataram que essa atualização não foi benéfica por conta da instabilidade em que se encontram atualmente, a qualquer momento podem ser demitidos ou ficar sem amparo em caso não possam exercer suas atividades decorrentes de problemas de saúde. Porém grande parte entendeu como positiva a renovação da legislação; desse modo, passam a receber uma comissão maior, se veem livres para controlar melhor sua agenda, trabalhar em mais de um estabelecimento caso assim o queiram. Contudo, foi unânime que um dos grandes problemas é a falta de preparo em que se encontram em relação à falta dos benefícios CLT, passaram a receber mais, mas muitos não entendem as alternativas de investimentos para previdência e estabilidade caso sofram algum tipo de acidentes que venham a comprometer suas atividades profissionais. O balanço da Lei do Salão-Parceiro foi positivo de acordo com os colaboradores que responderam à pesquisa, mas com ressalvas, citadas anteriormente em relação à falta dos benefícios da CLT.

A partir desse trabalho, alguns estudos podem ser desenvolvidos, tais como: verificar os impactos financeiros da nova lei e também estudar a dinâmica do setor da beleza, para identificar a influência que os salões exercem na indústria como um todo.

6. Referências Bibliográficas

Brasil. **Consolidação das leis do trabalho (CLT)** (1943)

BUENO, J. R. **Lei do salão parceiro: o que é e quais as mudanças para os profissionais**. SEBRAE. Disponível em: <<https://blog.sebrae-sc.com.br/lei-do-salao-parceiro/>> Acesso em: abril de 2019.

DORNELAS, J. C. A., **Empreendedorismo na prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso** / José Carlos Assis Dornelas. Rio de Janeiro: Elsevier, 7ª reimpressão, 2017.

EIRELI - Empresa Individual de Responsabilidade Limitada. Junta Comercial do Paraná. Disponível em: <<http://www.juntacomercial.pr.gov.br/pagina-163.html>>. Acesso em: maio de 2019.

ENTENDA O QUE É O MEI – Microempreendedor Individual. Prefeitura de São Paulo. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/mei/informacoes_gerais/index.php?p=20463>. Acesso em: maio de 2019.

FRANZONI, A. **O que é a CLT? Conheça a História dos Direitos Trabalhistas no Brasil**. Advogados Franzoni. Disponível em: <<http://franzoni.adv.br/o-que-e-clt-conheca-historia/>>. Acesso em: maio de 2019.

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

IZAR, R. **Lei Salão Parceiro**. Deputado Federal Ricardo Izar. Disponível em: <<https://ricardoizar.com.br/noticias/trabalho-e-emprego/lei-salao-parceiro/>>. Acesso em: março de 2019.

Lei do Salão Parceiro: MPT denuncia irregularidades na aplicação da lei. Economia IG. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-09-27/lei-do-salao-parceiro.html>>. Acesso em: maio de 2019.

Martins Filho, I. G. da S. (org.)... [et al.]. **Direito e processo do trabalho em transformação**— Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

Microempreendedor individual (MEI): primeiro degrau da atividade empresarial legalizada. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013.

OLIVEIRA, C. **Quais Obrigações e Deveres Do MEI [Microempreendedor Individual]**. Blogueiro Empreendedor. Disponível em: <<https://www.blogueiroempreendedor.com/obrigacoes-e-deveres-do-mei/>>. Acesso em: março de 2019.

Pesquisa Setor/Segmento Beleza & Estética Relatório Qualitativo + Quantitativo. SEBRAE. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Anexos/Pesquisa%20setor%20beleza%20est%C3%A9tica_SP.pdf>. Acesso em: maio de 2019.

Profissionais de beleza têm vantagens com regulamentação de parceria. SEBRAE. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/profissionais-de-beleza-tem-vantagens-com-regulamentacao-de-parceria,33e4c84a5f050610VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso abril de 2019.

Salão-Parceiro Profissional-Parceiro. Portal do Empreendedor. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes/salao-parceiro-profissional-parceiro>> Acesso em: maio de 2019.

Salões de beleza do Rio de Janeiro terão dois anos para regularizar situação dos trabalhadores. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<http://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/300-saloes-de-beleza>>

[do-rio-de-janeiro-terao-dois-anos-para-reghularizar-situacao-dos-trabalhadores](#)>.

Acesso em: maio de 2019

SÃO PAULO. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar PLC N.º 5.230-B, de 2013. Altera a Lei Complementar nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012 que dispõe sobre emolumentos relativos aos atos praticados pelos serviços notariais e de registro.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1059689>. Acesso em: março de 2019

SEBRAE/ES. **Cartilha do salão parceiro: orientações para negócios de beleza no Brasil.** – Vitória, ES, 2017. CLT garante direitos dos trabalhadores. Conheça os principais. Meu Salário Uol. Disponível em: <<https://meusalario.uol.com.br/trabalho-decente/clt-garante-direitos-dos-trabalhadores.-conheca-os-principais>>. Acesso em: maio 2019.

SOUZA, A. **Você sabe o que é um Microempreendedor Individual – MEI?** SEBRAE. Disponível em: <<https://blog.sebrae-sc.com.br/voce-sabe-o-que-e-um-microempreendedor-individual-mei/>>. Acesso em: maio de 2019.

Apêndice 1

Perguntas Para Profissionais

1. Soube que houve mudança na lei que regulamenta o regime de trabalho nos salões de beleza? Se sim, como soube?
2. Houve impacto perceptível no seu dia-a-dia ou em suas funções de alguma maneira?
3. No seu ponto de vista, havendo esses impactos, tiveram consequências positivas ou negativas?
4. Uma das premissas de tal atualização foi regulamentar uma maior liberdade no regime trabalhista, para você, essa premissa se concretizou? Foi benéfica ou prejudicial? Por quê?
5. Em sua percepção, o mercado de trabalho no setor agora possui mais oportunidades que no passado?
6. Acompanhou as audiências para a formulação da nova lei? Suas expectativas foram atendidas?
7. Houve algo a desejar em relação a nova lei? Se sim, o que foi e por quê?
8. Sua relação com o estabelecimento teve uma mudança perceptível após a criação da Lei do Salão-Parceiro?
9. Com a atualização, vieram consigo três opções de regime de trabalho: CLT, MEI e EIRELE. Qual deles você está enquadrado? Mudou de regime de trabalho depois da Lei do Salão-Parceiro?
10. Afinal, em sua opinião, qual quadro é o melhor até o momento: antes ou depois da lei 13.352/2016?

Apêndice 2

Perguntas Para Empreendedores

1. Como soube que houve mudança na lei que regulamenta o regime de trabalho nos salões de beleza?
2. Houve impacto perceptível no seu dia-a-dia ou em suas funções de alguma maneira?
3. No seu ponto de vista, havendo esses impactos, tiveram consequências positivas ou negativas para seu negócio?
4. Uma das premissas de tal atualização foi regulamentar uma maior liberdade no regime trabalhista, para você, essa premissa se concretizou? Foi benéfica ou prejudicial? Por quê?
5. Em sua percepção, o mercado de trabalho no setor agora possui mais oportunidades que no passado?
6. Acompanhou as audiências para a formulação da nova lei? Suas expectativas foram atendidas?
7. O que ficou a desejar e deve melhorar na legislação para um melhor desenvolvimento do setor e para exercer a sua atividade?
8. Sua relação com os profissionais teve uma mudança perceptível após a criação da Lei do Salão-Parceiro?
9. Com a atualização, vieram consigo três opções de regime de trabalho: CLT, MEI e EIRELE. Quais deles os profissionais do estabelecimento em que é responsável mais estão enquadrados?
10. Afinal, em sua opinião, qual quadro é o melhor até o momento: antes ou depois da lei 13.352/2016?
11. De que modo se deu a transição de regimes de trabalho?