



CONTRATAÇÃO PARA SALÃO DE
BELEZA: QUAIS AS POSSIBILIDADES?



Introdução.....	3
Quais são os tipos de contratação do salão de beleza?	5
Quais são os benefícios de cada modalidade?	12
Quais são os riscos envolvidos nessas contratações?.....	16
Conclusão	19
Sobre o SEBRAE	20

Introdução

Contratar uma pessoa para trabalhar em um salão de beleza é um passo importante dentro do negócio. Na maioria dos casos, as pessoas que atuam nesse segmento começam a executar suas atividades sozinhas.

Com o passar do tempo, é inevitável que surja a necessidade de ter um auxiliar para receber seus clientes, fazer o agendamento e, até mesmo, realizar alguns procedimentos dentro do salão de beleza. Essa é uma etapa natural do crescimento do negócio.





Quando chega esse momento, começam a surgir as dúvidas, afinal, contratar uma pessoa é coisa séria e exige uma vasta gama de obrigações. O empresário desse segmento, portanto, precisa prestar bastante atenção no assunto.

Foi pensando nisso que nós resolvemos escrever este e-book. Aqui, mostramos todos os pontos aos quais você deve se atentar na hora de contratar um colaborador para o seu salão de beleza. Boa leitura!

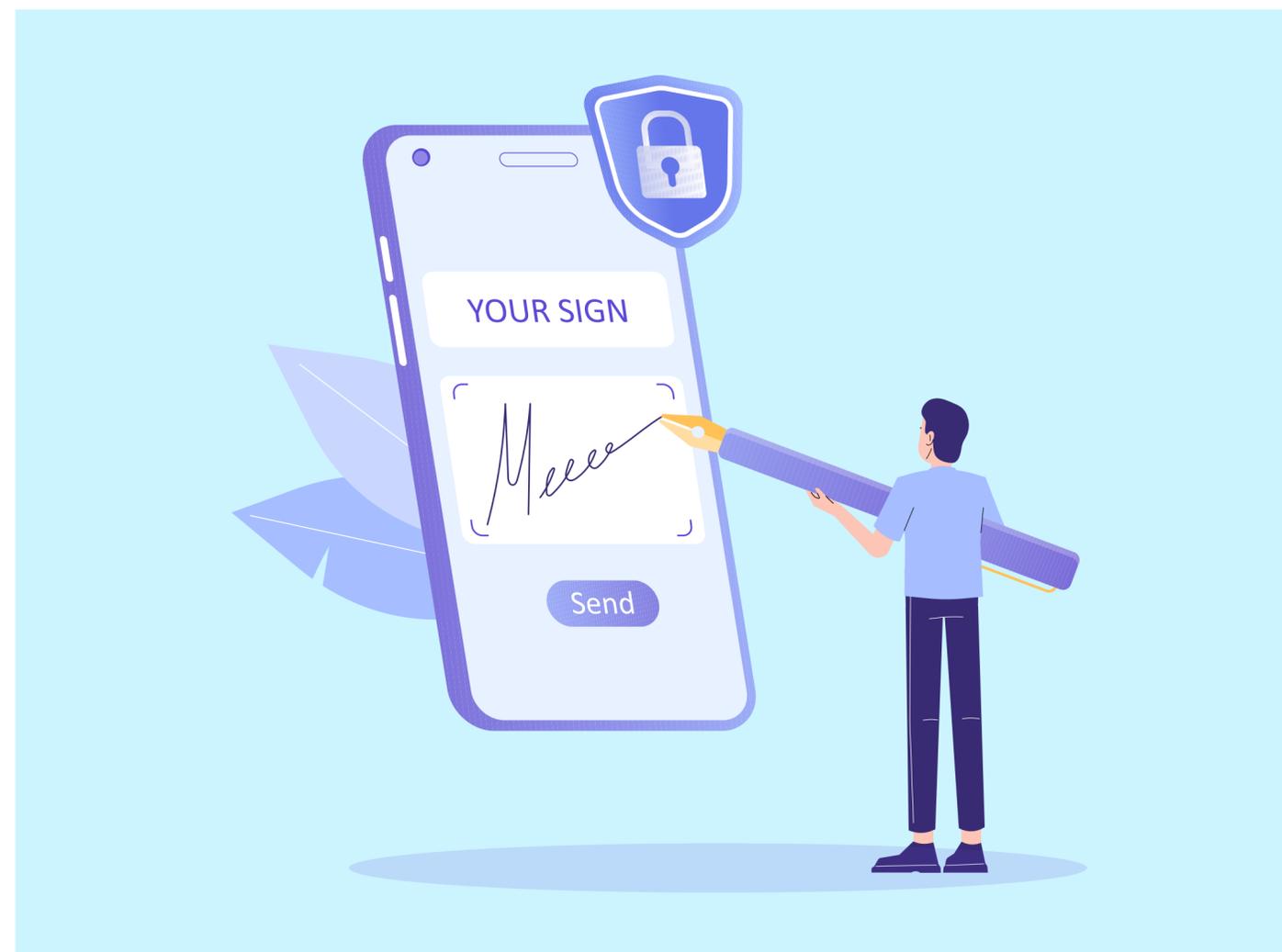
Quais são os tipos de contratação do salão de beleza?

Para iniciar, mostramos os principais tipos de contratação que podem existir no salão de beleza. Acompanhe!

CONTRATAÇÃO COM CTPS ASSINADA

A contratação com carteira assinada é a modalidade mais comum que os salões de beleza utilizam para ter pessoas trabalhando no estabelecimento. Nesse caso, os colaboradores que começam a trabalhar na empresa devem **receber todos os direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**.

O funcionário que é contratado nessa modalidade tem direito ao 13º salário, férias, adicionais e outros benefícios. Além disso, o empregador deve cumprir com algumas obrigações, tais como o pagamento do FGTS e outras despesas relacionadas à contratação.





CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Outra possibilidade de contratação para um salão de beleza é o **contrato de prestação de serviços**. Essa modalidade passou a ser mais utilizada a partir da reforma trabalhista, que atribuiu mais liberdade entre contratante e contratado, de forma a elaborar regras que são mais adequadas para ambos os lados.

Obviamente, esses contratos também precisam observar as leis e os direitos trabalhistas. Dentro dessa modalidade temos alguns tipos distintos. Veja quais são eles.

CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

O contrato por tempo indeterminado é a modalidade tradicional de contratação. Nesse caso, **o contratado não tem um prazo para realizar o seu serviço**. Assim, enquanto existir desejo entre as partes de dar continuidade, a relação existirá.



CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Diferentemente do contrato por tempo indeterminado, **nessa modalidade, a contratação é celebrada com uma data final para o encerramento da relação de trabalho.**

Esse tipo é muito utilizado em casos em que o proprietário do salão precisa atender a algumas necessidades específicas do seu público — durante o período de verão ou nas festas anuais em que as pessoas procurarem o salão de beleza, por exemplo. Ao final da data estipulada, o contrato é encerrado naturalmente, sem que seja necessário fazer avisos ou comunicações.

Apesar dessa característica, **o contrato pode ser renovado se as partes assim desejarem.**

Nesse caso, é importante ter essa previsão no próprio documento, mostrando o prazo que pode ser adicionado ou a própria possibilidade de renovação.

A legislação exige que o prazo máximo desses contratos seja de 2 anos, afinal, não é permitido que uma pessoa trabalhe por um período maior que esse sem a sua carteira de trabalho devidamente assinada.





CONTRATO POR OBRA CERTA

O contrato por obra certa é uma modalidade de contratação por tempo determinado, mas separamos ele em um tópico específico pois existem algumas características interessantes.

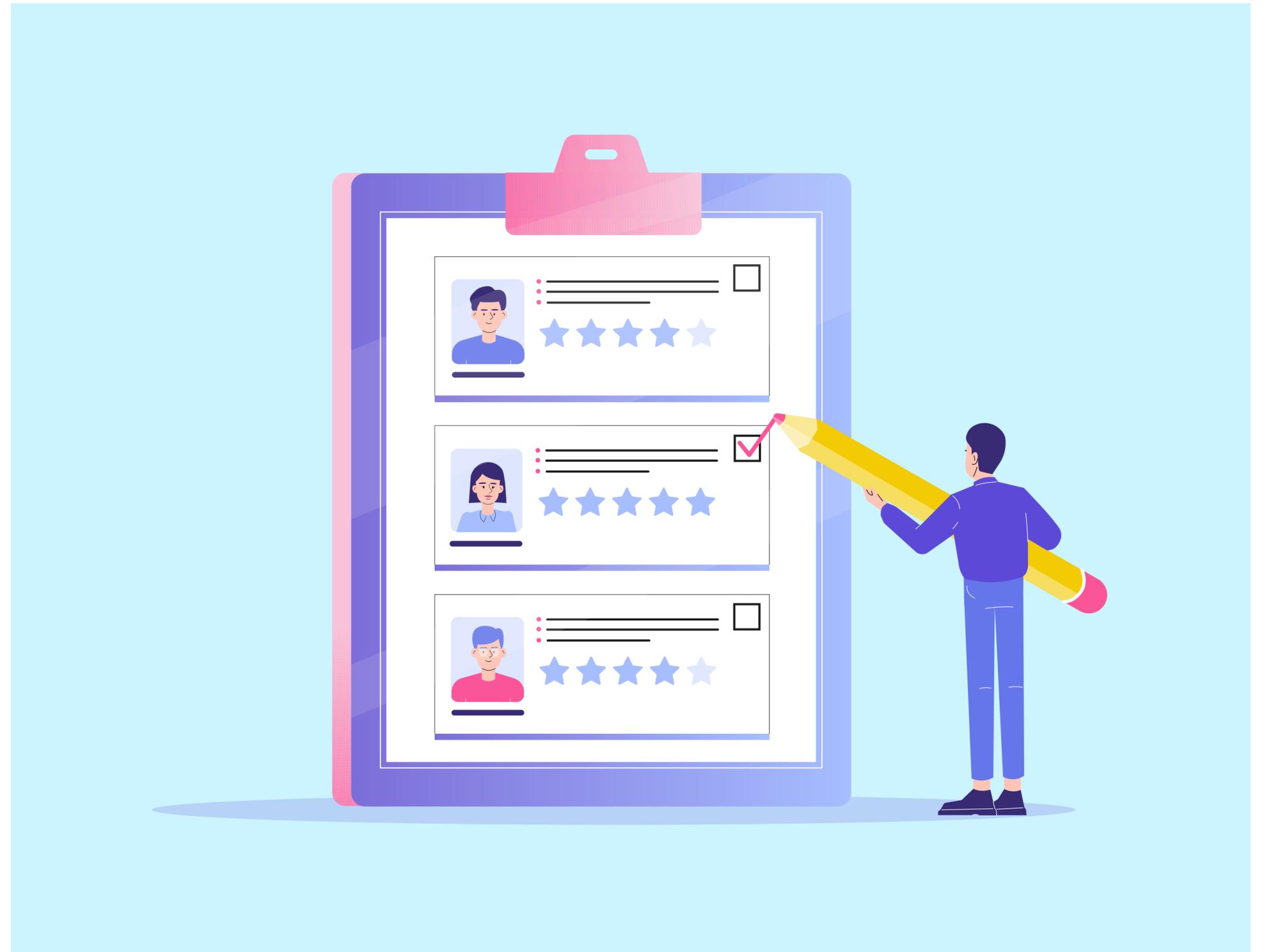
Primeiramente, **ele é firmado quando existe a necessidade de contratar uma pessoa para realizar um trabalho específico**. Imagine que vai acontecer um grande evento na sua cidade e o seu salão de beleza foi contratado para atender as mulheres que vão participar desse evento. Nessa situação, você pode firmar um contrato por obra certa com uma ou mais pessoas para auxiliarem durante os dias de duração desse evento.

Depois de pagar todos os valores que os colaboradores temporários têm direito, **o contrato termina e nenhuma obrigação é devida entre as partes**.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA OU APRENDIZ

Por fim, temos o contrato de experiência, uma modalidade em que o trabalhador atua durante um período no salão de beleza para que o proprietário perceba se ele é adequado ou não às necessidades do seu negócio. **Esse contrato tem validade máxima de 90 dias.**

O contrato de aprendiz é um contrato de trabalho destinado a jovens com idade entre 14 e 24 anos. O prazo máximo também é de 2 anos, e o objetivo dessa modalidade é trabalhar o aprendizado em um colaborador que pode vir a ser efetivado no seu negócio.



CONTRATAÇÃO PELA LEI DO SALÃO PARCEIRO

A [Lei do Salão Parceiro \(13.352/2016\)](#) é uma legislação que entrou em vigor em 2017, mas que ainda gera dúvida em muitas pessoas. **O objetivo dela é regularizar a contratação de profissionais como cabeleireiros, esteticistas e manicures de acordo com o regime de trabalhadores autônomos.**

Essa regulamentação tem por objetivo acabar com a informalidade que existe dentro dos salões. Assim, é possível celebrar um contrato de natureza civil sem que ocorra o vínculo empregatício entre os dois lados, mas respeitando todas as normas jurídicas de uma relação contratual.

Essa parceria é feita por meio da homologação desse contrato no sindicato que representa a categoria. Na falta dele, deve ser utilizada outra organização de trabalhadores ou o próprio Ministério do Trabalho – que apenas chancela os contratos e orienta as partes nesse processo.



Nesse formato de parceria, o contrato de adesão é obrigatório. A relação entre os dois lados será regida pelas regras pactuadas entre si. Nesse contexto, **é fundamental que tanto o empregado quanto o empregador conheçam todos os seus direitos e suas obrigações.**

Quais são os benefícios de cada modalidade?

Entendidos quais são os principais tipos de contratação que existem para um salão de beleza, mostraremos os benefícios que eles podem proporcionar. Continue lendo!

BENEFÍCIOS DE ASSINAR A CARTEIRA DO FUNCIONÁRIO

Ao assinar a carteira de um funcionário, o empregado e o empregador têm alguns benefícios. No caso do dono do salão – desde que você tenha cumprido todas as suas obrigações –, ele **protege seu negócio quanto a processos judiciais ou outros tipos de reclamações dos trabalhadores.**

Por parte do colaborador, ele tem todos os benefícios previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, tais como FGTS, contribuição com o INSS, 13º salário, férias etc.





BENEFÍCIOS DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O contrato de prestação de serviços também gera alguns benefícios interessantes. Entre eles, estão a **formalização dos trabalhadores, a responsabilização por serviços prestados e a facilidade na gestão financeira.**

BENEFÍCIOS DA CONTRATAÇÃO PELA LEI DO SALÃO PARCEIRO

Voltando os olhares para a contratação por meio da Lei do Salão Parceiro, temos benefícios interessantes para ambos os lados. Separamos esse tópico em duas partes para você entender as vantagens para o dono do salão e o prestador de serviços. Acompanhe!

VANTAGENS PARA O SALÃO

Entre as principais vantagens desse tipo de contratação está **a possibilidade de firmar a parceria com cabelereiros, barbeiros, manicures, esteticistas, pedicures, maquiadores, depiladores e todos os outros profissionais que atuam nesse tipo de estabelecimento.**

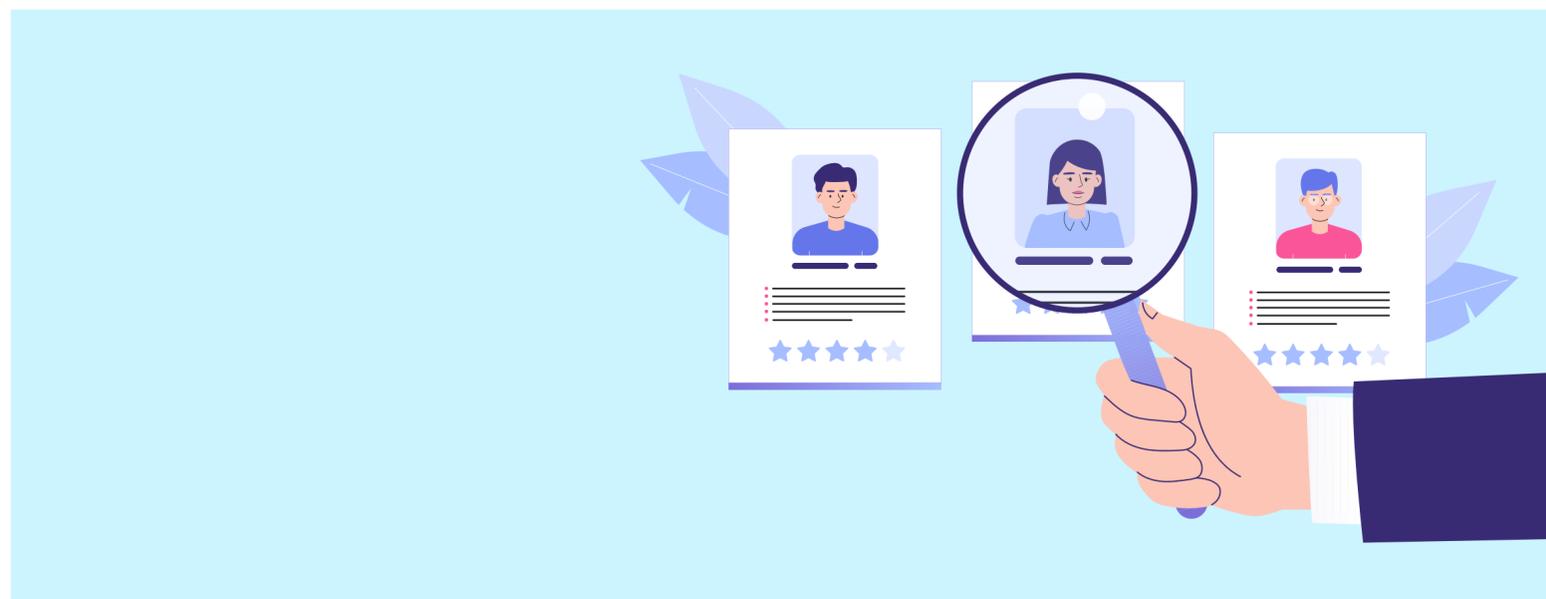


Outro benefício interessante é que não existe o vínculo empregatício – exceto em uma situação que mencionaremos em outro tópico deste conteúdo –, que é uma grande preocupação para o proprietário do salão.

Ter um funcionário requer dezenas de obrigações por parte do salão de beleza. A inobservância de algum desses pontos pode gerar prejuízos graves para a empresa. Em alguns casos, a situação pode ser levada à justiça do trabalho, gerando ainda mais problemas e transtornos para o negócio.

Além disso, essa alternativa de contratação evita que o salão de beleza tenha custos com 13º salário, contribuições previdenciárias e FGTS. Outro benefício interessante é a regularização do profissional que atua na sua empresa. **Ter uma pessoa atuando de forma regular dentro do seu salão garante a proteção de ambos os lados.**

A informalidade é algo que deve ser combatido frequentemente dentro do seu salão de beleza. Isso gera riscos para a sua empresa, abrindo a possibilidade de o profissional entrar na justiça contra o seu salão para reivindicar o vínculo empregatício.



VANTAGENS PARA O PROFISSIONAL PARCEIRO

Quando voltamos os olhos para o profissional parceiro, também temos alguns benefícios muito interessantes. Um deles é que esses profissionais podem exercer suas atividades como microempreendedores individuais (MEI) por meio de assinatura de contrato.

Esse tipo de contratação oferece muita segurança, pois profissional parceiro pode definir com o salão as suas condições de trabalho. Aderindo ao MEI, o profissional terá alguns benefícios que são voltados a esse tipo de empresa, entre eles:

- direito à aposentadoria;
- auxílio-doença;
- auxílio-maternidade;
- facilidade de abertura de conta bancária;
- obtenção de crédito.

Quais são os riscos envolvidos nessas contratações?

A contratação de funcionários sempre apresenta alguns riscos para o empresário que atua no ramo de salão de beleza. É preciso saber o que pode acontecer em cada modelo de contratação. Veja os próximos tópicos e fique por dentro do assunto!

RISCOS INERENTES À ASSINATURA DE CARTEIRA

Inicialmente, assinar a carteira de um colaborador **pode colocar a sua empresa na mira de fiscalizações realizadas pelo ministério do trabalho** e, até mesmo, recuperações judiciais.



Obviamente, esses problemas podem ser evitados cumprindo com todas as regras e obrigações existentes na lei, mas sabemos que a legislação trabalhista é extremamente ampla e complexa. Logo, no dia a dia, não é raro que o empregador cometa falhas que ferem alguns dos pontos da lei.

Esse descumprimento, mesmo que inconsciente, pode gerar problemas com seus colaboradores. **É importante ter em mente que existem riscos e que você precisa conhecê-los para prevenir eventuais prejuízos financeiros.**



RISCOS RELACIONADOS AO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Com relação ao contrato de prestação de serviços, também existem alguns riscos. O principal deles é **cometer erros no termo assinado, que podem deixar brechas que prejudicam a relação.**

Se você não estabelecer multas pela rescisão antecipada do contrato, por exemplo, é possível que o profissional simplesmente abandone o seu salão sem dar nenhum tipo de satisfação.

É preciso contar com a ajuda de um profissional da área jurídica para elaborar o contrato, inserindo todas as cláusulas que garantem a segurança para você e o profissional que firmou uma parceria com o estabelecimento.

RISCOS RELACIONADOS À LEI DO SALÃO PARCEIRO

Por fim, também existem alguns riscos relacionados à contratação por meio da Lei do Salão Parceiro — principalmente quando não existe um contrato de parceria formalizado por escrito. Da mesma forma que o modelo anterior, **é preciso elaborar um termo contratual com a ajuda de um profissional da área jurídica.**

Além disso, tome cuidado para que o profissional parceiro não desempenhe funções diferentes daquelas características descritas no contrato de parceria. Também é muito importante reforçar que, em alguns casos, é possível que o contrato de parceria seja considerado um vínculo empregatício.

Essa formatação de relação de emprego tem algumas características. São elas:

- **subordinação**, ou seja, quando o profissional cumpre ordens do dono do salão;
- **assiduidade**, que acontece quando o contratado cumpre horários definidos, podendo ser penalizado em caso de atrasos;
- **pessoalidade**, quando o profissional presta um serviço que não pode ser substituído por outro.

Se algumas dessas práticas ocorrerem, o profissional pode ser considerado um empregado. Logo, fará jus a todos os direitos trabalhistas que teria direito.

Conclusão

Podemos concluir que a contratação de pessoas para atuarem em salão de beleza requer muitos cuidados. **Ferir qualquer um dos pontos da legislação pode gerar prejuízos graves para o seu salão, afetando diretamente a lucratividade do negócio.**

Por outro lado, se você adotar todas as medidas que mencionamos neste e-book, não terá problemas com esse processo. Assim, aproveitará todos os benefícios que ter uma boa equipe de colaboradores pode proporcionar.





O Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco é uma entidade privada sem fins lucrativos, agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento, criado para dar apoio aos pequenos negócios. Desde 1972, trabalha para estimular o empreendedorismo e possibilitar a competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte.

Para garantir o atendimento aos pequenos negócios, o Sebrae em Pernambuco atua em todo o território estadual. Além da sede no Recife, a instituição conta com mais 5 unidades espalhadas pelo Estado. Com foco no estímulo ao empreendedorismo e no desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios, o Sebrae atua em: educação empreendedora; capacitação dos empreendedores e empresários; articulação de políticas públicas que criem um ambiente legal mais favorável; acesso a novos mercados; acesso à tecnologia e inovação; orientação para o acesso aos serviços financeiros.