

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM SOCIOLOGIA

LÍGIA CARVALHO DE SILOS BUFÁIÇAL

**TRABALHO E REGULAÇÃO: SOCIABILIDADE E EMPREENDEDORISMO NO
RAMO DE HIGIENE E BELEZA**

GOIÂNIA
2019

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR
VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES
NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico: ☒ **Dissertação** ☐ **Tese**

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

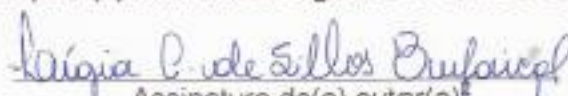
Nome completo do autor: Lígia Carvalho de Sillos Bufaiçal

Título do trabalho: **TRABALHO E REGULAÇÃO: SOCIABILIDADE E EMPREENDEDORISMO NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA**

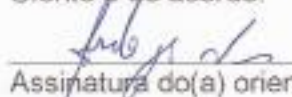
3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento ☒ **SIM** ☐ **NÃO**¹

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.


Assinatura do(a) autor(a)²

Ciente e de acordo:


Assinatura do(a) orientador(a)³

Data: 29 / 11 / 2019

LÍGIA CARVALHO DE SILLOS BUFÁIÇAL

**TRABALHO E REGULAÇÃO: SOCIABILIDADE E EMPREENDEDORISMO NO
RAMO DE HIGIENE E BELEZA**

Trabalho apresentado como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestra em Sociologia no
Programa de Pós-Graduação em Sociologia da
Universidade Federal de Goiás.

Orientador: Prof. Dr. Jordão Horta Nunes

GOIÂNIA

2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Carvalho de Sillos Bufaiçal, Lígia
TRABALHO E REGULAÇÃO: [manuscrito] :
SOCIABILIDADE E EMPREENDEDORISMO NO RAMO
DE HIGIENE E BELEZA/
Lígia Carvalho de Sillos Bufaiçal. - 2019.
96 f.

Orientador: Prof. Dr. Jordão Horta Nunes.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás,
Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-
Graduação em Sociologia, Goiânia, 2019.
Bibliografia.
Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, tabelas.

1. sociologia do trabalho. 2. higiene e beleza. 3.
regulação. 4. empreendedorismo. I. Horta Nunes, Jordão,
orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº 18 da sessão de Defesa de Dissertação de **Lígia Carvalho de Sillos Bufáical** que confere o título de Mestra em Sociologia, na área de concentração em **Sociedade, Política e Cultura**.

Aos quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e dezenove, a partir das **14h**, na sala de webconferência - CIAR - UFG, realizou-se a sessão pública de Defesa da Dissertação intitulada “Trabalho, programas sociais e regulação: da sociabilidade ao empreendedorismo”. Os trabalhos foram instalados pelo Orientador, Professor Doutor **Jordão Horta Nunes (FCS)** com a participação das demais membras da Banca Examinadora: Professora Doutora **Tania Ludmila Dias Tosta (FCS-UFG)**, membra titular interna e Professora Doutora **Tatiele Pereira de Souza (IFPE)**, membra titular externa, cuja participação ocorreu através de videoconferência. Durante a arguição as membras da banca **fizeram** sugestão de alteração do título do **trabalho**. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão reservada a fim de concluir o julgamento da Dissertação tendo sido a candidata **aprovada** pelo/as seu/suas membro/as. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor **Jordão Horta Nunes**, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelas/o Membras/o da Banca Examinadora, aos cinco dias do mês de julho do ano de dois mil e dezenove.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA

Trabalho e regulação: sociabilidade e empreendedorismo no ramo de higiene e beleza



Documento assinado eletronicamente por **Jordão Horta Nunes, Professor do Magistério Superior**, em 05/07/2019, às 12:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tania Ludmila Dias Tosta, Professor do Magistério Superior**, em 05/07/2019, às 15:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º,

§ 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tatiele Pereira de Souza, Usuário Externo**, em 08/07/2019, às 09:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0751918** e o código CRC **001C95E2**.

Referência: Processo nº 23070.020960/2019-86 SEI nº 0751918

LÍGIA CARVALHO DE SILLOS BUFÁIÇAL

**TRABALHO E REGULAÇÃO: SOCIABILIDADE E EMPREENDEDORISMO NO
RAMO DE HIGIENE E BELEZA**

Dissertação defendida em 04 de julho de 2019, na Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, pela Banca Examinadora constituída pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Jordão Horta Nunes
Orientador e Presidente da Banca

Prof^ª. Dr^ª Tania Ludmila Dias Tosta

Prof^ª. Dr^ª Tatiele Pereira de Souza

DEDICATÓRIA

À todos e todas que trabalham no ramo de embelezamento,

Aos meus pais, ao meu marido, Leandro, minhas filhas Gabriela, Manuela e Alice e meu filho Ricardo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, por todo amor e carinho e dedicação.

Ao meu marido, Leandro, por todo amor, apoio e paciência.

Ao professor Dr. Jordão Horta Nunes, meu orientador, obrigada pela dedicação, pelo apoio e por ser um exemplo e inspiração nessa jornada.

Ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, PPGS, em nome da professora Dr.^a Eliane Gonçalves e da Letícia Ferreira, que sempre me atenderam prontamente, além de me presentear com conversas acolhedoras.

As professoras Dra. Tania Tosta e Dra. Tatiele Pereira que, gentilmente, aceitaram participar da banca.

À minha amiga Suellen Mara, que me ouviu, me ajudou e não me deixou perder a fé nessa caminhada. Que alegria encontrar um ser tão lindo e doce nessa existência.

À todas as pessoas integrantes do Núcleo de Estudos Sobre o Trabalho – NEST.

Às instituições que contribuíram para meu aperfeiçoamento e formação profissional: à Universidade Federal de Goiás (UFG) pelo serviço educacional de qualidade e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão da bolsa de estudos.

Aos amigos que estão ao meu lado me ajudando a manter a sanidade nesse mundo caótico, Izabela, Allan e Lívia, obrigada pela amizade.

Aos entrevistados e entrevistadas que, de bom grado, cederam parte dos seus tempos de vida para contribuir com este trabalho.

À todos que de alguma maneira contribuíram para que esse trabalho fosse realizado, minha eterna gratidão.

RESUMO

O trabalho passou por grandes transformações desde a revolução industrial. A produção de bens não emprega tantas pessoas como costumava empregar antes e os sistemas de produção foram racionalizados e incrementados tecnologicamente, mecanizando vários processos que agora dispensam a mão de obra humana. Atualmente, o setor de serviços é responsável por empregar grande parte da população brasileira, contudo, é possível identificar um movimento que busca flexibilizar a legislação trabalhista e transferir, cada vez mais, a responsabilidade e os riscos do negócio para os trabalhadores, de modo que a própria figura do trabalhador e da trabalhadora parecem ameaçadas. Este estudo busca, portanto, analisar o serviço no setor de serviços, utilizando como objeto o ramo de higiene e beleza, trabalhando principalmente as seguintes questões: o discurso empreendedor e a regulamentação brasileira, as condições de trabalho nesse ramo, os programas sociais voltados para a capacitação de profissionais do ramo e a profissionalização dessa atividade laboral, as regulamentações legais que regulam as relações de trabalho presentes nesse ramo e as trajetórias dos/as trabalhadores/as que estão nesse ramo. Esta pesquisa justifica-se, pois no Brasil encontramos poucos estudos sobre o trabalho no setor de serviços, especialmente, sobre os trabalhadores do ramo de higiene e beleza. Nesse sentido, o presente estudo busca contribuir com o debate sobre as transformações no mundo do trabalho e as transformações na regulação que versa sobre o trabalho no Brasil, assim como o debate sobre o estudo das trajetórias profissionais e a formação da identidade laboral. A metodologia que orienta a pesquisa é a triangulação, que contempla as técnicas de pesquisa qualitativa e quantitativa. Alguns dados foram produzidos a partir de banco de dados de instituições de pesquisa nacionais, além disso, foi realizado trabalho de campo realizando entrevistas semiestruturadas com trabalhadores e trabalhadoras do ramo de higiene e beleza. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior -Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Palavras chave: sociologia do trabalho; higiene e beleza; regulação; empreendedorismo.

WORK AND REGULATION: SOCIABILITY AND ENTREPRENEURSHIP IN THE HYGIENE AND BEAUTY BRANCH

ABSTRACT

Work has undergone great transformations since the industrial revolution. Asset management does not employ as many people as it used to employ before, and production systems have been rationalized and technologically enhanced, mechanizing various processes that now dispense human labor. Nowadays, the service sector is responsible for employing a large part of the Brazilian population, however it is possible to identify a movement that seeks to make labor legislation more flexible and to transfer, more and more, the responsibility and risks of the business to the workers, so that the very figure of the worker seems threatened. Therefore this study seeks to analyze the service in the service sector, using the hygiene and beauty branch as object, focusing on the following questions: the entrepreneurial discourse and the Brazilian regulation, the conditions of work in this field, social programs aimed at the training of professionals in the field and the professionalization of this labor activity, the legal regulations that regulate the labor relations present in this branch and the trajectories of the workers who are in this field. This research is justified, because in Brazil we find few studies about the work in the service sector, especially, on the hygiene and beauty workers. In this sense, the present study seeks to contribute to the debate on the transformations in the world of work and the transformations in the regulation that deals with the work in Brazil as well as the debate on the study of the professional trajectories and the formation of the labor identity. The methodology that guides the research is the triangulation, that contemplates the techniques of qualitative and quantitative research. Some data were produced from a database of national research institutions. In addition, fieldwork was carried out by semi-structured interviews with workers in the hygiene and beauty sector. This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.

Keywords: Sociology of work, hygiene and beauty, regulation, entrepreneurship.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.....	34
GRÁFICO 2	61
GRÁFICO 3	62

LISTA DE TABELAS

TABELA 1		36
TABELA 2		36
TABELA 3		37
TABELA 4		37
TABELA 5		38
TABELA 6		39
TABELA 7		47
TABELA 8		47
TABELA 9		48
TABELA 10		60

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	59
QUADRO 2	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBO: Classificação Brasileira de Ocupações

CEPAL: *Comisión Económica para América Latina y El Carib*

CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CESIT: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDORT: Instituto de Organização Racional do Trabalho

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

MEI: Microempreendedor Individual

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

PIB: Produto Interno Bruto

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

RAIS: Relação Anual de Informações Sociais

SEBRAE: Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SESI: Serviço Social da Indústria

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO I - TRABALHO E SOCIOLOGIA	19
1.1 - O QUE É TRABALHO NA VISÃO SOCIOLÓGICA?	19
1.2 - O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO	24
1.3 - DEBATES E QUESTÕES ATUAIS SOBRE A TEMÁTICA	29
1.4 - INFORMALIDADE NO BRASIL	33
1.5 - PROFISSIONALIZAÇÃO.....	39
CAPÍTULO II - O TRABALHO NO SETOR DE SERVIÇOS	43
2.1- CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO NO SETOR DE SERVIÇOS	44
2.2 - O TRABALHO NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA	45
2.3 - LEGISLAÇÃO APLICADA AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA NO BRASIL	48
2.4 - A LEI 128/2008 – MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL E O RAMO DE HIGIENE E BELEZA NO BRASIL	50
2.5 - A REFORMA TRABALHISTA.....	53
CAPÍTULO III - A FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA: DA SOCIALIZAÇÃO AO EMPREENDEDORISMO.....	58
3.1 - PROGRAMAS SOCIAIS DE CAPACITAÇÃO E A PROFISSIONALIZAÇÃO NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA.....	64
3.2 - A FORMALIZAÇÃO DA INFORMALIDADE: O MEI NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA.....	66
3.3 - EU FAÇO MEU HORÁRIO”: FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NA FIGURA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL.....	68
3.4 - TEMPOS DE TRABALHO E NÃO TRABALHO	70
3.5 - IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL X REALIDADE (A CABELEREIRA QUE FAZ DE TUDO UM POUCO)	72
3.6 - TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS	74
CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
APÊNDICES	
APÊNDICE 1: ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	89
APÊNDICE 2: PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA.....	92

INTRODUÇÃO

As atividades econômicas no setor de serviços começaram a ser estudadas pela economia nos anos 1950, com ênfase nos serviços que desempenhavam papel importante na economia local. Somente a partir dos anos 1980 os estudos começaram a considerar a representatividade do setor de serviços em relação aos demais setores da produção, especialmente considerando o emprego total e geração de renda. O mundo do trabalho está em constante transformação. A configuração do mercado de trabalho mudou bastante desde a revolução industrial até a atual revolução tecnológica, as mudanças na maneira de produzir bens e serviços impactam a configuração do mercado de trabalho e a vida dos/as trabalhadores/as. O capitalismo demonstra grande capacidade de adaptação frente às crises econômicas, que estão cada vez mais globalizadas. Dessa forma, a análise do trabalho é importante para compreender questões sociais atuais sobre nossa sociedade. (Cf KON, 2015)

O aumento da representatividade do setor de serviços em relação aos empregos no Brasil começou a aumentar nos anos de 1960 e ocorreu, principalmente, nos segmentos tradicionais, como por exemplo o comércio e o serviço doméstico. (Cf MELO, 1998)

Segundo Leandro Moraes (2006) as novas oportunidades de emprego que surgiram nos anos 1950 e 1960 no Brasil, a partir da industrialização, absorveram mão de obra nas áreas do comércio, serviços de lazer e indústria da transformação, em vínculos que requeriam mão de obra semiqualiificada, originando ocupações precarizadas e subempregos. Ademais, a abertura financeira piorou essa situação nos anos 1990, ocorreu um aumento na informalidade e no desemprego. Dessa forma, é possível identificar que a dinâmica que se engendrou no setor de serviços foi caracterizada pela desarticulação do trabalho assalariado.

O movimento de desconstrução da categoria de trabalhador/a assalariado está cada vez mais presente no setor de serviços; a figura do microempreendedor surge sob o discurso de formalizar e legalizar algumas práticas laborais precárias e instáveis.

O presente trabalho buscou estudar o trabalho em serviços utilizando como objeto o setor de higiene e beleza. A partir de uma abordagem quantitativa e qualitativa investigou-se as trajetórias ocupacionais, a flexibilização, a intensificação e a precarização do trabalho nesse ramo. Foram realizadas dezenove entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras nos municípios de Goiânia, Senador Canedo e Aparecida de Goiânia para analisar os aspectos designados.

O primeiro capítulo traz informações sobre a sociologia e seu objeto de estudo delimitando o estudo sociológico sobre o trabalho para que o leitor possa compreender o que é o

trabalho na visão sociológica fazendo uma reconstrução histórica dos diferentes sistemas de produção capitalistas até a contemporaneidade com o crescimento do trabalho no setor de serviços e seu papel de destaque no cenário atual.

O segundo capítulo aborda o trabalho no setor de serviços apresentando as características desse tipo de trabalho, com enfoque para o ramo de higiene e beleza, também chamado de ramo de embelezamento, apresentando a legislação brasileira que regula esse tipo de trabalho no país e apresentando a figura do microempreendedor individual, figura jurídica criada para tributar de forma mais simples aqueles que exercem atividades autônomas e que ficam, muitas vezes, na informalidade. Por fim, o segundo capítulo discute a reforma trabalhista e suas consequências para os trabalhadores e trabalhadoras no ramo de embelezamento.

O terceiro capítulo versa sobre a formação da identidade profissional no ramo de embelezamento apresentando alguns programas sociais de capacitação profissional nessa área no município de Goiânia e região metropolitana. Em seguida analisamos a figura do microempreendedor individual e as consequências que essa nova legislação está acarretando para o setor, com enfoque para a formalização de práticas que antes eram ilegais. Também analisamos as entrevistas de trabalhadores e trabalhadoras do ramo e nesse capítulo identificamos como estão presentes a flexibilização, a precarização e a intensificação do trabalho no ramo de embelezamento. A partir desses aspectos e das entrevistas apresentamos uma análise sobre as trajetórias profissionais, encerrando o terceiro capítulo.

A metodologia de pesquisa empregada na realização da pesquisa é baseada na combinação de técnicas qualitativas e quantitativas. Giddens (2012) assegura que “a pesquisa pode ser feita pelo método misto quantitativo e qualitativo de modo a obter uma compreensão e explicação mais ampla do tema estudado”. Foram utilizados os dados do Instituto de Geografia e Estatística – IBGE, Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD. Acerca da pesquisa qualitativa, Flick (2009) afirma que ele “é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas de vida. A pesquisa qualitativa permite que as narrativas sejam delimitadas e localizadas, desta forma podem ser analisadas em seu contexto de ocorrência”. Também de acordo com Flick (2009), “a mudança social acelerada e a consequente diversificação das esferas de vida fazem com que, cada vez mais, os pesquisadores sociais enfrentem novos contextos e perspectivas sociais”.

Para a seleção dos/as informantes foi utilizada a técnica *snow ball* – bola de neve – a partir de uma “semente”¹ que indicou outras pessoas para participarem da pesquisa. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com homens e mulheres entre 22 e 68 anos de idade² nos municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia e Senador Canedo, no estado de Goiás.

¹ O temo é utilizado para identificar os informantes-chaves na obra de Juliana Vinuto (2014).

² As idades são referentes ao ano de 2018 e 2019, momento da realização das entrevistas.

1. TRABALHO E SOCIOLOGIA

O que é trabalho? Essa é a pergunta que abre o debate que irá se seguir sobre o tema e suas relações na sociedade. É interessante ressaltar que o conceito de trabalho nesta dissertação refere-se ao trabalho humano e muda de acordo com a sociedade e o período histórico analisados. Deste modo, ao consultarmos a etimologia da palavra “trabalho”, temos a palavra “*tripalium*”, em latim, que era um instrumento utilizado pelos agricultores para esfiapar cereais como o milho e o trigo e foi utilizado para torturar hereges durante a Idade Média pela Inquisição (BASTOS, PINHO e COSTA, 1995). Nas palavras de François Vatin (2002):

Tornou-se banal recordar que o termo trabalho provém do latim *tripalium*, que designa um instrumento de tortura. Mas isto é apenas uma meia verdade, pois *tripalium* é, em primeiro lugar, um banal tripé (instrumento de três pés), que pode, é de certo, servir de apoio (no sentido próprio e figurado) à tortura, mas também, e em primeiro lugar, conter grandes animais quando lhes são prestados cuidados ou colocadas ferraduras. Assim, o trabalho começou por designar, numa acepção técnica que se manteve até os nossos dias, este inocente instrumento do criador e do ferrador. Foi através do verbo (*tripaliere*: fazer sofrer no *tripalium*) e não do substantivo, que surgiu o significado moderno de punição (VATIN, 2002, p. 15).

A história da palavra é carregada de significado, em especial na sociedade ocidental, em que a ideia de trabalho pode ser associada à tortura, algo ruim, que causa desgaste e dor, possuindo sua gênese nessa utilização do instrumento para fazer os corpos falarem por meio da tortura (VATIN, 2002).

O trabalho é uma categoria estudada em diversas áreas do conhecimento, como a História, Economia, Filosofia, Antropologia, Sociologia, dentre outras e possui ramificações específicas em cada uma delas. Para Pedro Bendassoli (2007) é tópico de estudo tão importante que se confunde com a história da humanidade. Nesse sentido, o trabalho que será analisado é o trabalho humano em sua complexidade e constante alteração ao longo da história, identificando como essas mudanças produzem efeitos diferentes a depender dos marcadores sociais em que estão enquadradas as pessoas na sociedade, tais como classe, sexo, geração e raça. Para atingir os objetivos propostos na presente pesquisa, abordaremos a seguir o conceito de trabalho na visão sociológica.

1.1 O que é trabalho na visão sociológica?

A sociologia possui um objeto de estudo bastante dinâmico e complexo e essa característica gera inúmeras controvérsias entre pesquisadoras(es) e teóricas(os) da área. Essas

divergências contribuem para o enriquecimento da ciência na medida em que os estudos científicos devem estar abertos ao contraditório. De acordo com Offe (1984), a sociologia resolve o problema primordial, qual seja, a busca pela identificação das estruturas e os mecanismos que geram a continuidade, a identidade e as descontinuidades de uma sociedade.

Para Offe (1984) a sociologia deve resolver o problema da identificação das estruturas e mecanismos que podem propiciar sua continuidade ou descontinuidade, identificando as questões estruturais específicas que serão pertinentes para a análise do objeto previamente delimitado pelo pesquisador:

Na medida em que indica quais são exatamente as questões estruturais que problematizam o contexto societário e sua continuidade histórica, e esclarece através de que medidas de “integração” o sistema social é capaz ou não de resolver seus problemas estruturais específicos (OFFE, 1984, p.14).

A identificação das questões estruturais e as medidas que poderiam ser utilizadas para a resolução dos problemas estruturais específicos identificados não é tarefa simples em razão da alta complexidade social existente. Tal objeto de estudo merece ser cuidadosamente analisado sob múltiplos ângulos para que este propósito possa ser alcançado.

O trabalho, como categoria central de análise na presente dissertação, requer a apresentação de algumas acepções na visão sociológica. Os autores clássicos da Sociologia como Karl Marx (1818 -1883), Émile Durkheim (1858 – 1917) e Max Weber (1864 - 1920), produziram vastas obras que possuem o trabalho como categoria de análise e, cada um deles conceituou o trabalho de uma forma diferente.

Em sua obra *O Capital*, Karl Marx (2013) define o trabalho humano como a capacidade do ser humano de transmitir um significado à natureza, fazendo modificações conscientes, com um objetivo, por meio de atividades planejadas. Essa atividade envolve uma dupla transformação, visto que o homem vai transformar a natureza, mas também vai transformar a si mesmo nesse processo, imprimindo sua marca naquela transformação.

Émile Durkheim (2010) considera o trabalho humano como medidor da complexidade social ao tratar das relações entre os indivíduos e a coletividade. Diferenciou e conceituou solidariedade mecânica e orgânica, sendo a primeira característica de sociedades mais “simples”, em que existe pouca especialização nas atividades que cada pessoa desempenha para a sobrevivência do coletivo e, a segunda, característica atribuída às sociedades mais “complexas”, nas quais o autor identificou um alto grau de especialização nas atividades desempenhadas por cada integrante da sociedade. Para Durkheim (2010), na solidariedade

orgânica, cada indivíduo depende da atividade do outro, em grande parte para manter a sobrevivência da coletividade. Aqui o trabalho exige grande especialização na divisão social do trabalho.

Outro autor clássico da sociologia que usou a categoria trabalho para construir sua análise da sociedade foi Max Weber (2001), ao pesquisar como a ética protestante e seus valores, em especial sobre o trabalho humano, contribuíram para formar uma conjuntura favorável ao desenvolvimento do modo de produção capitalista no século XIX. Weber demonstra a origem do racionalismo ocidental presente no capitalismo, sendo o trabalho a chave para compreender o surgimento desse racionalismo.

A primeira edição da obra *Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* é de 1905. Nela, o autor demonstra que o trabalho era visto como meio de glorificar o ser humano, que aquele que trabalhasse com afinco seria recompensado após a morte para os crentes da religião protestante. Weber (2001) identificou a influência do pensamento religioso nas atividades de trabalho daqueles indivíduos e apresentou suas conclusões nessa obra. Interessante ressaltar que antes da Reforma Protestante na Inglaterra, o trabalho era concebido socialmente de outra forma, como algo que não fosse digno de pessoas nobres; após a Reforma o trabalho ganha reconhecimento social.

Os três autores atrás citados produziram diferentes concepções de trabalho humano a partir de suas raízes sociais e utilizaram essas diferentes definições para realizar suas análises sobre as sociedades. A sociologia vem incorporando e atualizando definições e concepções sobre o tema desde então. Diversos autores utilizaram e utilizam a categoria trabalho para fazer análises sobre diferentes sociedades em épocas distintas, contribuindo para o engrandecimento dessa ciência. A seguir, traremos mais algumas definições e concepções sobre o trabalho no viés sociológico contemporâneo.

Para Paulo Almeida (2017), o trabalho pode ser considerado como uma atividade social e, portanto, sociologicamente analisável. A partir desse pressuposto, é preciso explicitar quais são as atividades que podem ser inseridas nesse conceito. Nesse sentido, observar o modo como uma atividade é realizada por diversas sociedades para assegurar as suas funções produtivas e reprodutivas é fundamental, visto que essas são atividades conceituadas como trabalho.

Segundo Vatin (2002, p.16) o trabalho é, “em primeiro lugar, o meio de uma produção, a implementação de um tecnicismo”. Dessa forma, o autor defende que a palavra designa não somente o esforço para realizar alguma atividade, mas designa também o produto, de acordo com o conceito do físico Charles Coulomb (1736 – 1806), o trabalho dos homens e dos animais pode ser diferenciado pelo efeito que a realização de uma tarefa ou a aplicação de uma força

podem produzir quando aplicadas a uma máquina e a diferença da fadiga que o homem e o animal podem sentir ao produzir.

De acordo com Vatin (2002) as ciências sociais trabalham com noções sinônimas que precisam ser diferenciadas pelo cientista social ao analisar seu objeto. Trabalho, emprego, profissão, ofício, qualificação... são muitos os exemplos. Segundo o autor, a noção de ofício “abrange dois sentidos distintos. Designa em geral o conteúdo individual do emprego: o talhante, marceneiro..., mas pode igualmente designar a atividade colectiva: o matadouro, a marcenaria” (VATIN, 2002, p.212).

No *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* publicado em 2006, organizado por Antonio David Cattani e Lorena Holzmann, encontramos um verbete que apresenta diversas acepções sobre esse tema:

O trabalho é atividade resultante do dispêndio de energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais), contribuindo, assim, para a reprodução da vida humana, individual e social. Como categoria abstrata atinente exclusivamente aos seres humanos, o trabalho pode ser entendido como esforço físico ou mecânico, como energia despendida dotada de propósito. A energia colocada em movimento (o trabalho) tem por resultado a transformação dos elementos em estado de natureza ou, a produção, manutenção e modificação de bens ou serviços necessários à sobrevivência humana. Nessa acepção, prevalece, essencialmente, a dimensão física do trabalho. Sua valorização corresponde à utilidade da ação realizada, ou seja, à possibilidade de aproveitamento da força posta em movimento para a satisfação da necessidade humana (LIEDKE, 2006, p.319).

Robert Castel (1998) aborda a sociedade assalariada em sua obra *As metamorfoses da questão social*. Nessa obra o autor discute a importância do trabalho para a identidade social do indivíduo e sua integração comunitária:

Constitui-se uma nova relação salarial, o salário deixa de ser a retribuição pontual de uma tarefa. Assegura direitos, dá acesso a subvenções extratrabalho (doenças, acidentes, aposentadoria) e permite uma participação ampliada na vida social: consumo, habitação instrução e até mesmo, a partir de 1936, lazer (CASTEL, 1998, p.416).

Dominique Méda (2010) afirma que o conceito de trabalho é composto por diferentes camadas de significado, em razão da sua complexidade:

E desafio alguém a poder definir o trabalho de maneira consensual. Pois tanto o trabalho é um para a sociedade e para si mesmo; o trabalho é a essência do homem, ele se expressa ali, faz um esforço comum e transforma o mundo; e o trabalho fornece

acesso ao consumo, renda, proteção social, direito do trabalho. Mas essas dimensões são totalmente contraditórias (MÉDA, 2010, p.48)³.

Sua tese é de que no final do século XIX, com o início da sociedade assalariada, o trabalho começa a significar um suporte para direitos e proteções para os trabalhadores. Sem ele, o indivíduo encontra barreiras para ter acesso à distribuição da renda e à proteção oferecida pelo sistema estatal. Mas, ao mesmo tempo que o trabalho pode incluir uma pessoa no rol daqueles que acessam esses direitos e proteções, ele também possui o viés alienante caracterizado em Marx (2013), o que é interpretado como algo contraditório por Méda (2010).

Como categoria complexa que é, o trabalho é compreendido por alguns autores, como Marx, como a tarefa que produz algo. Contudo, análises mais recentes como a de André Gorz (2005) identificam uma mutação na concepção de trabalho, incorporando o “trabalho dito imaterial, qualificado também de ‘capital humano’, ‘capital conhecimento’ ou ‘capital inteligência’” (GORZ, 2005, p.15).

Para Giuseppe Cocco (2012), o trabalho ainda ocupa o cerne das relações sociais de produção, visto que sua centralidade é renovada pelas transformações que sofre ao longo da História. É preciso compreender que o trabalho se transforma também em trabalho imaterial renovando sua centralidade.

Maria Sachuk e Romilda Araújo (2007) defendem que o trabalho é central para a humanidade, visto que é determinante para a manutenção da vida do ser humano, tanto de forma individual como de forma coletiva. Para elas, é possível afirmar que a humanidade se estrutura historicamente e politicamente em função do conceito de trabalho. Todas as citações anteriores exprimem diferentes formas de conceber o trabalho e reforçam sua importância para o ser humano na sociedade em diferentes épocas. Ante o exposto, consideramos o trabalho como categoria central de análise, concebendo-o como uma atividade complexa e dinâmica realizada pelos seres humanos de forma consciente e planejada, uma ação que possui objetivo determinado e motivação, exercida de forma remunerada ou com o recebimento de alguma vantagem⁴.

Outra autora que se preocupou em conceituar o trabalho foi Hannah Arendt (1906 – 1975). Em sua obra *A Condição Humana* (1997), Hannah Arendt diferencia “trabalho”, “obra” e “ação”:

³Tradução feita pela autora.

⁴Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), o trabalho pode ser remunerado em dinheiro, produtos ou outras formas não monetárias.

O trabalho é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos crescimento espontâneo, metabolismo e resultante declínio estão ligados às necessidades vitais produzidas e fornecidas ao processo vital pelo trabalho. A condição humana do trabalho é a própria vida. (ARENDT, 1997, p. 08)

A obra é “a atividade que corresponde à não naturalidade da existência humana, que não está incrustada no sempre-recorrente ciclo vital da espécie e cuja mortalidade não é compensada por esse ciclo” (ARENDT, 1997, p.09). Ocorre aqui a produção de algum objeto que será utilizado pelo ser humano e não a simples manutenção da própria vida como, por exemplo, de artesanato.

A ação é a “única atividade que se exerce diretamente entre os homens, sem a mediação dos objetos ou da matéria” (ARENDT, 1997, p.09). A ação de chamar alguém ou de ensinar algo para outra pessoa, é uma ação que em algumas ocasiões é remunerada como obra, como no caso de professores, mas não existe uma produção de objetos, mas uma relação entre pessoas.

Ante todo o exposto, é possível observar que a sociologia oferece diferentes acepções e conceitos sobre a categoria trabalho. Na presente dissertação, o trabalho é interpretado como a realização de uma tarefa ou ação em troca de uma remuneração ou vantagem. Esse entendimento abarca os trabalhos realizados no setor de serviços, que é objeto da pesquisa de campo realizada no ramo de higiene e beleza.

Após delimitar o conceito de trabalho é necessário fazer uma breve reconstrução histórica sobre o modo de produção capitalista e suas reestruturações desde a Revolução Industrial na Inglaterra até os dias atuais. Para tanto, o tópico seguinte abordará os sistemas de produção Taylorista, Fordista e Toyotista, relacionando-os às mudanças que cada um promoveu no mundo do trabalho.

Rememorar os sistemas de produção capitalista é fundamental para compreender as mudanças sociais que ocorreram nas sociedades e a grande influência do sistema de produção para a vida das trabalhadoras e dos trabalhadores em diferentes setores, possibilitando uma reflexão a respeito da relação dos indivíduos com o trabalho na contemporaneidade.

1.2 O modo de produção capitalista e as mudanças no mundo do trabalho

A maneira como os seres humanos produzem o que necessitam para sua sobrevivência mudou muito no decorrer da história e de variadas maneiras em diferentes sociedades em todo o planeta. Para compreendermos o presente é preciso conhecer o passado; dessa forma, apresentaremos a seguir informações sobre os diferentes sistemas de produção capitalista que

foram sendo implementados nas sociedades ocidentais, primeiro na Europa, depois no continente americano e, no Brasil, de forma peculiar, em razão da sua história marcada pela colonização e pela escravidão (FURTADO, 1977, ANTUNES, 1999, HARVEY, 1993).

O trabalho vem sofrendo modificações a partir das mudanças no sistema de produção para atender às necessidades e interesses dos capitalistas, como por exemplo, aumentar a lucratividade. É possível identificar grandes mudanças ao comparar a maneira como era feita a produção de mercadorias e bens de consumo no início da Revolução Industrial na Europa; após a disseminação das novas tecnologias que mudaram os processos produtivos em todo o mundo, o que mudou? Enquanto a mecanização aumenta o setor de serviços ganha espaço no mercado de trabalho e atualmente é responsável pela absorção de grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras em diversos países.

Pode-se identificar mudanças em relação à maquinofatura; diferentes tipos de maquinário foram implementados e diversas etapas automatizadas, originando novos tipos de produtos. Nesse sentido, houve mudanças no tempo para produzir uma mercadoria, devido à automação da produção fabril. Mas é preciso observar que essas mudanças também produziram efeitos no mercado de trabalho. Os postos de trabalho mudaram, muitos foram extintos e novos postos surgiram; destarte, podemos indagar: o que essas mudanças geram para os trabalhadores e trabalhadoras? (CATTANI e HOLZMANN, 2006).

Diversos autores podem ajudar a elucidar tal questão. Inicialmente é preciso considerar as características dos sistemas de produção Taylorista, Fordista e Toyotista para, em seguida, pensarmos as reverberações que essas transformações no modo de produção capitalista causaram e ainda causam na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, em especial no Brasil.

Nos Estados Unidos, Frederick Taylor (1856 – 1915) era administrador e estudou o funcionamento da indústria para buscar uma organização na produção⁵. Utilizou-se do método que denominou como científico, buscando a otimização e a diminuição de tempo de produção a partir da especialização das tarefas. Além disso, instituiu a hierarquização na produção, divisão entre chefes, supervisores, diretores, entre outros. Passa-se também a cronometrar o tempo de produção. O Taylorismo, como foi denominado esse sistema de produção, compreende a divisão do trabalho e especialização, comportando um sistema para organizar a produção e controlar o comportamento dos trabalhadores e trabalhadoras, forçando um aumento na produção. Esse é o primeiro sistema de produção que vamos apresentar a seguir:

⁵Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Frederick_Taylor Acesso em: 15 mar. 2019.

O taylorismo define-se como o conjunto de técnicas e princípios referentes à organização do processo de trabalho, a relações sociais de produção e a um sistema de remuneração que associa rendimento à produção, concebidos por Frederick W. Taylor, engenheiro norte americano, a partir do século XIX (CATTANI e HOLZMANN, 2006, p. 281).

Das obras produzidas por Taylor, as que versavam sobre a organização do trabalho eram, essencialmente, *Shop Management* (1903) e *Principles of Scientific Management* (1911). Segundo Vatin (2002, p. 118 – 121), o Taylorismo “suruiu na França na década de 1920 para designar os métodos de Taylor, este termo só parece ter-se imposto na década seguinte”. Esses métodos iniciam uma nova era de racionalização na produção, implementando novos meios para intensificar a jornada de trabalho, aumentar a produção, controlar o comportamento de operários e operárias.

Concomitantemente, ocorre a apropriação do conhecimento dos operários e operárias pelos administradores e a exclusão desses do processo de produção. Os trabalhadores e trabalhadoras transformam-se em meros realizadores de tarefas específicas com movimentos repetitivos que não possibilitam que a pessoa que os realiza reflita sobre aquela tarefa. Harry Braverman (1983) afirma que o Taylorismo consolida o espírito do capitalismo na medida em que transformou a produção de modo a possibilitar que qualquer pessoa pudesse se adaptar à nova forma de trabalho, estando assim todo o controle sobre a produção em poder dos administradores ou gerentes que poderiam substituí-las sem prejuízo da produção.

O segundo sistema de produção que vamos apresentar é o Fordismo, que instituiu a esteira na linha de produção, de modo que trabalhadores e trabalhadoras passaram a ficar em posições fixas e poderiam realizar suas tarefas de maneira mais rápida, pois era a esteira que ditava a velocidade e ritmo para produzir. Nessa forma produtiva ganha destaque a implementação de novas tecnologias que facilitam a produção e a preocupação com os insumos. O Fordismo também diminui a jornada de trabalho, intensificando-o com a eliminação de um fator denominado porosidades do trabalho – o tempo em que o trabalhador não está efetivamente produzindo para a fábrica – ao fixar os trabalhadores(as) em suas posições no decorrer da esteira de produção (ANTUNES, 2009; CASTEL, 1998; HARVEY, 1993).

Esse sistema de produção leva esse nome em razão de Henry Ford (1863 – 1947) que, em 1914, adaptou o modo de produção Taylorista, racionalizando e massificando a produção de forma nunca antes vista no capitalismo. Henry Ford era empreendedor, dono da Ford Motor Company⁶. A proposta desse novo sistema de produção é produzir muito com custo baixo para

⁶A Ford Motor Company é uma fabricante de automóveis multinacional estadunidense sediada em Dearborn, Michigan, um subúrbio de Detroit (Harvey, 1993).

que o produto seja barato e, dessa forma, para Ford, seria possível aumentar as vendas: “Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros” (HARVEY, 1993, p.121). O trabalhador se especializa em praticar aquela função, faz uma tarefa simples, perde a noção sobre as demais etapas de produção o que gera a alienação do processo produtivo. Além dessas características, o Fordismo mudou a relação das pessoas que trabalhavam na fábrica com o produto que estavam produzindo ao possibilitar o consumo daquele produto:

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (HARVEY, 1993, p. 121).

O Fordismo é mais do que um sistema de produção, introduz um sistema de consumo. O novo pagamento instituído, possibilitou que trabalhadores e trabalhadoras comprassem o que as fábricas produziam. Além disso, Ford incentivava que os trabalhadores (as) tivessem atividades de lazer nos finais de semana, introduzindo também a possibilidade de parcelar as compras (HARVEY, 1993).

Com a crise do Fordismo a partir dos anos 1960, ganha espaço uma nova maneira de pensar a produção, o Toyotismo, último sistema de produção a ser apresentado. Ele ganha importância após a crise do petróleo de 1973 e foi criado por Taiichi Ohno (1912 – 1990), engenheiro mecânico que foi nomeado diretor da fábrica da Toyota⁷ após a segunda guerra mundial. A nova meta das fábricas é produzir de acordo com a demanda, bem diferente da meta de produção em massa estabelecida pelo Fordismo (HOLZMANN, 2006). Para adequar a produção à demanda, o modelo Toyotista flexibiliza a produção, diferente da rigidez da produção nos modelos Taylorista e Fordista, que mantinham os operários e operárias sob julgo do tempo das máquinas; entra em cena a flexibilidade como característica marcante da reestruturação produtiva (HARVEY, 1993).

A partir da década de 1950 começa a ser implementada uma nova mentalidade produtiva. Com a reestruturação inaugurada no Toyotismo nos anos 1970, esse novo modo de organização do trabalho se expandiu para outros países e foi adaptado a cada necessidade específica, a depender da localidade. O uso da tecnologia possibilita que a fábrica possa atender uma ampla demanda do mercado, sendo capaz de produzir itens de forma individualizada, que

⁷Toyota Motor Corporation é um fabricante automotivo japonês com sede na Toyota, província de Aichi, no Japão.

atendam às exigências de consumidores de forma muito específica, bem diferente da produção em massa (HOLZMAMN, 2006).

Se no Taylorismo e Fordismo os trabalhadores e trabalhadoras eram especializados para realizar uma tarefa sem que fosse preciso reflexão, apenas movimentos repetitivos de forma mecânica, no Toyotismo cada trabalhador e trabalhadora precisa ter múltiplas habilidades e ser capaz de operar diferentes máquinas. Essa nova exigência diminui a necessidade de contratar uma pessoa para operar cada máquina, reduzindo o número de postos de trabalho na fábrica e aumentando o desemprego. Outra característica desse modo de produção é a responsabilização dos trabalhadores e trabalhadoras pela supervisão do trabalho dos demais componentes da equipe e também pelo controle de qualidade da produção, visto que a meta é conseguir produzir de acordo com a demanda e diminuir os custos da produção. Deste modo, a administração da empresa delega a responsabilidade aos empregados, estabelecendo metas de qualidade (HOLZMAMN, 2006).

No Brasil, a industrialização foi tardia se comparada à que ocorreu na Europa e Estados Unidos; a primeira experiência data de 1840 com a implementação de uma indústria têxtil no Nordeste. A industrialização brasileira atinge seu primeiro auge na década de 1930, após a primeira guerra mundial, sendo estruturada a partir de uma extensa jornada de trabalho e baixa remuneração para os trabalhadores e trabalhadoras (FURTADO, 1950; 1977).

Com a abolição da escravidão e a chegada de imigrantes no país ocorre a formação de uma mão de obra livre e um mercado consumidor, em um primeiro momento de forma bastante incipiente, dado o baixo poder aquisitivo dessas pessoas. Essa oferta de força de trabalho a baixo custo é um atrativo para que as indústrias possam se instalar no Brasil (FURTADO, 1977).

Em 1931 foi fundado o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) e começou a ser difundida no país a lógica de racionalização da produção. Para ganhar a adesão dos trabalhadores e trabalhadoras às novas práticas produtivas, a administração formulou um discurso de defesa com base no crescimento e desenvolvimento do país, mascarando o interesse particular dos proprietários das indústrias como um interesse coletivo de todos os cidadãos brasileiros (BATISTA, 2015).

A racionalização da produção chega ao Brasil de forma singular e se adapta à realidade local; é importante enfatizar que os modelos de produção apresentados foram disseminados e adaptados em diferentes países a partir das especificidades de cada local. O Brasil recebeu a

influência do modelo Taylorista a partir de 1930 e nos anos seguintes também recebeu a reestruturação produtiva⁸ do Fordismo e Toyotismo.

As mudanças na produção exigem mudanças na força de trabalho; com a urbanização as pessoas passam a depender cada vez mais do trabalho assalariado para manter sua subsistência; surge então uma nova configuração social com base nessa lógica de assalariamento que vem se modificando de acordo com a reestruturação produtiva. Dessa forma, vale ressaltar que essa classe trabalhadora de hoje não se restringe ao operário industrial. Conforme Ricardo Antunes (1999), é importante ressaltar que esse conjunto de trabalhadores e trabalhadoras se apresenta de forma multifacetada, complexa e heterogênea na classe que vive do trabalho.

Após apresentar a visão sociológica do trabalho e as mudanças no sistema de produção capitalista, consideramos a seguir alguns debates atuais sobre as transformações no mundo do trabalho e as implicações delas para os trabalhadores e trabalhadoras.

1.3 Debates e questões atuais sobre a temática

A partir do conhecimento sobre os diferentes sistemas de produção e suas respectivas características, é possível identificar que essas mudanças na maneira como produzimos bens e serviços trouxeram diversas implicações para os trabalhadores e trabalhadoras. O trabalho e o seu sentido foram bastante modificados ao longo da História; se antes o ser humano trabalhava para manter sua subsistência, atualmente o ser humano trabalha para além desse objetivo. Nesse sentido, existe um debate e uma reflexão a respeito do trabalho e a condição do trabalhador e da trabalhadora, que são concebidos como sujeitos a quem se deve resguardar direitos que devem ser respeitados pelos empregadores e fiscalizados pelo Estado.

Na contemporaneidade, a sociologia do trabalho tem abordado questões referentes à precarização, **flexibilização** e intensificação do trabalho⁹, identificando como as mudanças na produção geram efeitos complexos para os trabalhadores e trabalhadoras alterando a maneira como os indivíduos se relacionam com o trabalho e entre si (ANTUNES, 2009; BRAGA, 2017; CARDOSO, 2010; DAL ROSSO, 2017).

⁸A reestruturação produtiva e industrial consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como em redefinição de papéis dos Estados nacionais e das instituições financeiras (MIRANDA, 1993), visando atender às necessidades de garantia de lucratividade (BAUMGARTEN, 2006, p. 237).

⁹Ver por exemplo: Ana Cláudia Moreira Cardoso (2010); Ricardo Antunes (2009), Ruy Braga (2017), Sadi Dal Rosso (2006).

A intensidade do trabalho diz respeito ao conjunto de tarefas que uma pessoa consegue executar em um determinado período de tempo, a depender da quantidade de tarefas o esforço despendido será maior ou menor:

O fenômeno da intensidade do trabalho é mais bem compreendido com recurso a um exercício de abstração. Tome-se uma situação de trabalho qualquer, seja em um hospital, banco ou em uma escola, em uma indústria ou na construção civil, em uma fazenda ou granja de produção de aves; estabeleçam-se condições técnicas constantes; assumam-se como invariável o número de trabalhadores e assemelheis suas qualificações e níveis educacionais; admita-se, por fim, que o grupo de trabalhadores sob observação opere durante um espaço de tempo definido e constante, como um dia ou um mês. Sob tais condições, a obtenção de mais resultados pode ocorrer desde que o grupo de trabalhadores aplique-se mais a fundo no trabalho. Dito de outra maneira, mais resultados serão conseguidos à medida que o grupo laborar mais intensamente no mesmo intervalo de tempo (DAL ROSSO, 2006, p. 166).

Considerando o exemplo e a explicação da intensidade do trabalho apresentada por Sadi Dal Rosso (2006), é possível compreender que ela influencia no esforço que os trabalhadores e trabalhadoras precisarão fazer para realizar as tarefas dentro do período de tempo determinado, aumentando o gasto de energia pessoal para concluir cada tarefa.

Já a flexibilização compreende as medidas que alteram as regulamentações sobre o trabalho para incluir arranjos menos rígidos que possibilitem maior maleabilidade acerca de questões como o contrato de trabalho, por exemplo, que possui forma prevista em lei, mas que sofre alterações a partir da pressão para mitigar conflitos de interesse entre empregadores e empregados:

Flexibilização é o conjunto de processos e de medidas que visam alterar as regulamentações concernentes ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, buscando torná-las menos ordenadas e possibilitando arranjos considerados inovadores diante de uma forte tradição de controle legal das relações laborais (HOLZMANN; PICCININI, 2006, p.131).

A tradição está ligada ao viés protecionista em relação aos trabalhadores e trabalhadoras que conquistaram direitos a uma condição laboral mais digna a partir de reivindicações, greves e outros movimentos sociais. Essa proteção é uma barreira para os adeptos do pensamento neoliberal, que defende a ideia de que o Estado não deveria regulamentar dessa forma as relações trabalhistas, deixando que empregadores e empregados pactuem os termos do contrato de trabalho de forma mais flexível (HOLZMANN; PICCININI, 2006).

A precarização do trabalho engloba as condições de trabalho que os trabalhadores e trabalhadoras encontram no mercado de trabalho para auferir remuneração. É uma piora nessas

condições que submetem as pessoas a formas atípicas de trabalho que se afastam da forma regulamentada, que abarca os direitos e proteções trabalhistas:

O termo precarização tem sido empregado, contemporaneamente, em referência a uma diversidade de situações laborais atípicas que se tornaram expressivas dos anos 1990 como consequência da reestruturação produtiva sob égide neoliberal. Essas formas de inserção ocupacional apresentam a característica de não serem regidas por contrato de trabalho assalariado típico, e as condições de nelas encontradas tendem a um padrão inferior em frente à condição assalariada (GALEAZZI, 2006, p. 203).

Outro debate atual sobre o trabalho diz respeito ao trabalho imaterial, que comporta novos mecanismos de exploração dos trabalhadores e trabalhadoras, incluindo a intangibilidade do valor final do que foi produzido ou do serviço que foi prestado, visto que é preciso considerar que para a produção de um mesmo produto, duas empresas diferentes podem vendê-lo por preços muito diferentes, como no caso dos produtos e serviços de grife:

O trabalho imaterial não é sinônimo nem de trabalho abstrato nem de trabalho intelectual: pelo contrário, trata-se de trabalho vivo, da rearticulação – nos corpos – da mente e da mão. Um trabalho que volta a ser produção concreta de sentidos e que qualifica o processo e valoriza os bens (sejam eles serviços intangíveis ou bens tangíveis) (COCCO, 2012, p.18).

A divisão social do trabalho é tema recorrente nos estudos da sociologia. Helena Hirata (2002) ressalta o caráter sexuado do trabalho, observando que para compreender a divisão social é preciso considerar a divisão internacional e a divisão sexual do trabalho. Atualmente, existe uma peculiar divisão social do trabalho que influencia nos métodos e técnicas de gestão do trabalho em diferentes configurações socioculturais e históricas a depender de cada país e região. Todos esses elementos se articulam para diminuir as porosidades da jornada de trabalho e intensificar o trabalho, aumentando a produção e a acumulação do capital.

O gênero também é uma categoria de análise que ganha destaque nas análises da sociologia do trabalho. Joan Scott (1995) utiliza essa categoria como um instrumento metodológico para compreender as relações entre homens e mulheres na construção e na reprodução de suas identidades. Essa autora afirma que o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais e uma forma primária de significação das relações de poder nas sociedades. Esses aspectos influenciam também no mercado de trabalho, por isso as análises sobre o trabalho consideram essa categoria analítica para compreender seu objeto de pesquisa.

Considerando as mudanças na maneira como são produzidas as mercadorias e bens de consumo é possível observar que:

[...] nesse cenário, caracterizado pelo capitalismo mundializado, sem fronteiras, cabe enfatizar que os desdobramentos das diretrizes econômicas, políticas e ideológicas, adotadas a partir da segunda metade do século XX refletiram de forma significativa nos direcionamentos da sociedade, sobretudo no mundo do trabalho e nas relações sociais de gênero/sexo, pois o que se constata no âmbito da divisão social, social e sexual do trabalho é um aumento significativo do contingente feminino na esfera da produção, em especial em formas intensivas, desregulamentadas e precarizadas, provocando uma feminização em formas precárias de trabalho, que se reflete, também, em uma feminização da pobreza, tendo em vista as condições de pauperismo e miserabilidade desse conjunto da população (GUIRALDELLI, 2016, p. 99).

O tema da feminização do mundo do trabalho ganha destaque com a entrada das mulheres no mercado de trabalho remunerado, pois é importante ressaltar que as mulheres sempre trabalharam. Marcadores como sexo, raça e classe social entram em cena para contribuir nas análises sobre a sociedade:

O modo capitalista de produção eleva ao máximo a contradição presente em todas as formações econômico-sociais anteriores assentadas na apropriação privada dos meios de produção e dos produtos do trabalho humano. A saturação empírica da categoria *mercadoria*¹⁰, além de fazer-se acompanhar por uma divisão social do trabalho extremamente desenvolvida, marca o divórcio entre o *valor de uso* e o *valor de troca* dos produtos do trabalho (SAFIOTTI, 2013, p.53).

Os termos mercadoria, valor de uso e valor de troca, empregados pela autora no trecho acima remetem à crítica da economia política elaborada por Marx (2013), que distingue os dois fatores da mercadoria: o valor de uso e o valor de troca. Para esse autor, a riqueza nas sociedades capitalistas é “uma enorme coleção de mercadorias” (p.113) e a mercadoria é, antes de tudo

um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer. A natureza dessas necessidades – se, por exemplo, elas provêm do estômago ou da imaginação – não altera em nada a questão. Tampouco se trata aqui de como a coisa satisfaz a necessidade humana, se diretamente, como meio de subsistência [*Lebensmittel*], isto é, como objeto de fruição, ou indiretamente, como meio de produção (MARX, 2013, p. 113).

Para Marx (2013) “a utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso” e esse valor “se efetiva apenas no uso ou no consumo”. O valor de troca “aparece inicialmente como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo, uma relação que se altera constantemente no tempo e no espaço” (MARX, 2013, p. 114).

De acordo com Cláudio Dedecca (2005, p.95), “é impossível tratar do trabalho no Brasil sem considerar alguns aspectos relevantes do processo de formação do mercado e das relações

¹⁰ Grifo no original.

de trabalho no país”. Nesse sentido, é preciso considerar a herança escravista, o capitalismo e o industrialismo que provocaram profundas mudanças na dinâmica social, modificando a forma como o trabalho era concebido e realizado no país, de modo que com o surgimento das fábricas a mão de obra foi deslocada do campo para as cidades, o que gerou novas demandas sociais.

Após a apresentação de alguns debates e questões atuais sobre a sociologia do trabalho, o tópico seguinte traz uma discussão sobre a informalidade no Brasil, com base nas alterações legislativas mais recentes e no cenário social e político vivenciado pelo país nos últimos dez anos.

1.4 Informalidade no Brasil

O setor informal é caracterizado por grande heterogeneidade, podendo apresentar-se como uma alternativa promissora de trabalho para alguns ou como alternativa precária para aqueles que foram excluídos do mercado formal de trabalho (MARIA DA LUZ FERREIRA, 2010). Segundo pesquisa realizada pela *Comisión Económica para América Latina y El Caribe* – CEPAL (1997) sobre o Setor Informal Urbano no México, estava ocorrendo uma feminização da informalidade naquele período iniciado nos anos 1980. Segundo Ferreira (2010, p.154), uma das razões para esse acontecimento seria o fato de que as mulheres encontram barreiras para acessar o mercado formal da mesma maneira que os homens.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, o setor informal

Compreende as informações sobre unidades econômicas que produzem bens e serviços com o principal objetivo de gerar ocupação e rendimento para as pessoas envolvidas, operando, tipicamente, com baixo nível de organização, com alguma ou nenhuma divisão entre trabalho e capital como fatores de produção, e em pequena escala, sendo ou não formalmente constituídas (IBGE, 2019).

De acordo com o Instituto, a informalidade cresceu no Brasil no ano de 2017. Os números divulgados fazem parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC. Em 2017, havia 37,3 milhões de pessoas trabalhando na informalidade, sem carteira de trabalho assinada. Em 2016, esse número era de 35,6 milhões.

O gráfico 1 apresenta o total de trabalhadores informais entre 2012 e 2017 no país:

Gráfico 1 – Trabalhadores(as) Informais – Brasil (2012 – 2017)



Fonte: PNADC IBGE. (<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=series-historicas>)

É possível observar que o número de trabalhadores e trabalhadoras informais diminuiu até 2016 e aumentou bastante em 2017, chegando a 37,3 milhões. A informalidade traz algumas consequências para trabalhadores e trabalhadoras, por exemplo: uma pessoa que trabalha no setor informal recebe, em média, 48,5% do rendimento de uma pessoa que atua no setor formal. O problema se agrava para as mulheres que trabalham no setor informal, pois receberam, em 2017, em média 73% do valor de rendimentos que um homem que trabalhava no mesmo setor (IBGE, 2018).

Com base nos dados sobre a informalidade, é possível interpretar a ofensiva neoliberal como algo que traz diversas mudanças deletérias para trabalhadores e trabalhadoras, sendo o desemprego estrutural e o aumento do trabalho informal exemplos disso. Nesse contexto, o aumento do emprego “autônomo” aparece como resultado das transformações no mercado.

O Brasil é uma sociedade capitalista republicana marcada por enorme desigualdade social decorrente de alta concentração de renda e de uma tradição política oligárquica. Recentes acontecimentos no campo político, que levaram à retirada de Dilma Rousseff da Presidência da República, contribuíram para a atual crise em que o país ainda se encontra. As mudanças

legislativas realizadas pelos órgãos legislativos e executivos indicam um futuro sombrio para os trabalhadores e trabalhadoras do país. O trabalho assalariado está cada vez mais escasso e o empreendedorismo é apresentado como opção para solucionar esse problema. Assim, o crescimento deste ramo pode indicar uma tendência geral para o país nos próximos anos, tendo em vista as novas regulamentações trabalhistas que entraram em vigor em novembro de 2017.

Para demonstrar a situação do mercado formal serão apresentados a seguir dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS¹¹), que contabiliza os trabalhadores/as formais no país e compõe um vasto banco de dados elucidativos acerca do tema. A série de tabelas que serão apresentadas a seguir contém dados sobre as cinco regiões do país no tocante ao número de postos de trabalho formais no setor de serviços entre os anos de 2010 e 2017.

A tabela 1 apresenta a distribuição de trabalhadores formais por sexo entre os anos de 2010 e 2017 na região Norte do Brasil. Chama-se a atenção para o fato de que, na região Norte, entre os anos de 2010 a 2014 houve um crescimento contínuo na criação de postos de trabalho formais que, em 2010 era de 310.926 mil homens e 219.300 mil mulheres e, em 2014 chegou-se a um total de 378.148 mil homens e 302.520 mil mulheres ocupando postos de trabalho no setor de serviços. Após esse período houve uma queda na quantidade de trabalhadores formais do sexo masculino, chegando a 365.643 mil homens e um aumento para 306.702 mil mulheres ocupando postos de trabalho em 2017.

**Tabela 1 – Trabalhadores no setor de serviços
Brasil - Região Norte - 2010 a 2017**

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	365.643	306.702	672.345
2016	356.715	299.671	656.386
2015	370.138	306.285	676.423
2014	378.148	302.520	680.668
2013	368.026	281.434	649.460
2012	365.048	271.779	636.827
2011	342.438	246.988	589.426
2010	310.926	219.300	530.226

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

¹¹ A gestão governamental do setor do trabalho conta com o importante instrumento de coleta de dados denominado de Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. Instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75, a RAIS tem por objetivo: o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>. Acesso em 15 mar. 2019.

Na tabela 2, na distribuição dos postos de trabalho na região Nordeste é possível observar essa mesma tendência. O número total de trabalhadores cai de 2.813.433 (dois milhões oitocentos e treze, quatrocentos e trinta e três mil), em 2015, para 2.748.627 (dois milhões setecentos e quarenta e oito, seiscentos e vinte e sete mil), em 2017. Mesmo com considerável diferença no número total de postos de trabalho a distribuição deles entre homens e mulheres apresentam semelhança indicando a desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho formal no país.

**Tabela 2 – Trabalhadores no setor de serviços
Brasil - Região Nordeste - 2010 a 2017**

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	1.484.497	1.264.130	2.748.627
2016	1.480.131	1.262.446	2.742.577
2015	1.523.899	1.289.534	2.813.433
2014	1.552.297	1.285.973	2.838.270
2013	1.485.647	1.186.787	2.672.434
2012	1.429.592	1.119.317	2.548.909
2011	1.352.774	1.031.335	2.384.109
2010	1.248.959	932.361	2.181.320

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

A tabela 3 apresenta os dados da região Sudeste, sendo a que exibe maior expressividade em relação aos números totais de trabalhadores por região, concentrando 9.280.668 milhões de trabalhadores e trabalhadoras no setor de serviços em 2017. A mesma tendência pode ser identificada, é possível notar que os postos de trabalho formais aumentam até 2014 e começam a diminuir a partir de 2015. A região Sudeste concentra o maior número de postos de trabalho no país. As regiões que apresentam maior número de trabalhadores e trabalhadoras cadastrados na RAIS são as regiões Sudeste e Sul.

**Tabela 3 – Trabalhadores no setor de serviços
Brasil - Região Sudeste - 2010 a 2017**

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	4.717.028	4.563.640	9.280.668
2016	4.713.147	4.583.979	9.297.126
2015	4.874.989	4.705.291	9.580.280
2014	4.992.685	4.746.678	9.739.363
2013	4.908.024	4.585.833	9.493.857

2012	4.843.724	4.420.920	9.264.644
2011	4.690.478	4.186.322	8.876.800
2010	4.479.834	3.874.890	8.354.724

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

Na tabela 4 é possível observar os números de postos de trabalho no setor de serviços na região Sul, que contabiliza um total de 2.702.395 milhões de trabalhadores de ambos os sexos em 2017. Interessante ressaltar que nessa região o número de postos de trabalho de mulheres segue uma tendência de ser maior do que o número de postos de trabalho de homens no mesmo setor desde 2012. Mesmo sofrendo uma diminuição a partir de 2015 em ambos os sexos, no caso das mulheres o quantitativo de postos de trabalho formais se mantém superior em todos os anos até 2017.

**Tabela 4 – Trabalhadores no setor de serviços
Brasil - Região Sul – 2010 a 2017**

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	1.321.264	1.381.131	2.702.395
2016	1.308.137	1.368.348	2.676.485
2015	1.334.174	1.388.683	2.722.857
2014	1.340.660	1.376.159	2.716.819
2013	1.301.897	1.318.755	2.620.652
2012	1.247.200	1.255.879	2.503.079
2011	1.199.142	1.180.411	2.379.553
2010	1.132.363	1.101.240	2.233.603

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

A tabela 5 traz os dados da região Centro-Oeste, que mais uma vez apresenta as mesmas tendências das regiões Norte, Nordeste e Sudeste, previamente analisadas, com menos trabalhadoras formais em números totais em todo o período analisado, com exceção da região Sul. Também é possível observar uma respectiva queda do número de trabalhadores cadastrados a partir do ano de 2015, sendo de 1.358.319 milhões de trabalhadores, com decréscimo para 1.336.278 no ano de 2016 e aumento para 1.368.610 milhões de trabalhadores no setor de serviços cadastrados na RAIS em 2017.

**Tabela 5 – Trabalhadores no setor de serviços
Brasil – Região Centro-Oeste – 2010 a 2017**

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	700.202	668.408	1.368.610
2016	682.185	654.093	1.336.278
2015	697.304	661.015	1.358.319
2014	696.086	642.289	1.338.375
2013	679.897	609.713	1.289.610
2012	648.919	565.007	1.213.926
2011	614.905	527.662	1.142.567
2010	570.070	475.072	1.045.142

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

Os dados indicam que existe uma tendência nacional de predominância masculina em relação aos vínculos formais de trabalho no setor. A diferença identificada nos dados da RAIS (2018) atrás apresentados é fruto de outras diferenças existentes no país. As trabalhadoras brasileiras enfrentam um cenário complexo no mercado de trabalho e em especial nos últimos anos, com a crise política e financeira que assola o país, sendo possível observar a diminuição dos postos de trabalho formais. Esse é um dado que gera inúmeras consequências para todos os trabalhadores e trabalhadoras no país.

A tabela 6 apresenta o número de trabalhadores formais por sexo na região Centro-Oeste entre os anos de 2010 e 2017. É possível observar que da totalidade de postos formais de trabalho na região em relação às mulheres, o quantitativo representa, em 2017, 38,6% de todos os postos de trabalho cadastrados na RAIS. Em relação aos homens, o percentual é de 28,3%.

**Tabela 6 – Número de trabalhadores formais por sexo
Brasil - Região Centro-Oeste – 2010 a 2017**

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	2.473.285	1.728.638	4.201.923
2016	2.426.715	1.675.159	4.101.874
2015	2.477.731	1.733.980	4.211.711
2014	2.561.865	1.732.603	4.294.468
2013	2.545.559	1.694.613	4.240.172
2012	2.412.825	1.580.640	3.993.465
2011	2.332.682	1.516.801	3.849.483
2010	2.213.725	1.417.079	3.630.804

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

Dois conceitos importantes para a compreensão da análise aqui apresentada são os de diferença e desigualdade. Segundo Melissa Pimenta (2010), a diferença não é natural, é socialmente construída e resulta de um processo de atribuição de identidades individuais e grupais. Ela pode ser orientada pela natureza – aspectos físicos, ou pela cultura – práticas culturais, hábitos alimentares, etc.

A diferença não é o mesmo que desigualdade. Porém, existe uma relação inequívoca entre ambas, no sentido de que a diferença, ao se tornar definidora de categorias sociais e grupos de pertencimento no interior de sociedades, *cria* desigualdades na medida em que essas relações nunca são neutras, mas carregadas de tensão (PIMENTA, 2010, p. 141).

Na medida em que as diferenças consolidam as identidades, também estabelecem a localização social dos indivíduos dentro da estrutura social. Essa hierarquização se desdobra em vantagens e desvantagens sociais para os integrantes daquele estrato social. As posições podem variar em relação a diversas categorias, como por exemplo: a idade, o sexo biológico, a ocupação, a renda, a cor da pele, entre outros.

A informalidade sujeita trabalhadores e trabalhadoras a condições precárias de trabalho, além de não garantir uma remuneração digna, já que não é amparada pela regulamentação aplicada ao trabalhador do mercado formal. Apesar de exercer sua atividade no mercado informal, o trabalhador ainda pode ser concebido como profissional? Essa é a questão que será desenvolvida a seguir. No último tópico desse capítulo abordaremos a profissionalização e suas acepções na sociologia do trabalho a partir do pensamento de Eliot Freidson (1923 – 2005).

1.5 Profissionalização

Segundo Jacques Le Goff (2013), as primeiras profissões, como as conhecemos atualmente, aparecem entre os séculos V e X, na Europa. A distinção entre senhores feudais e servos era marcada pelo fato de que os servos eram obrigados a trabalhar em troca de sua subsistência. Nesse período o trabalho é visto como tarefa penosa e não digna daqueles que possuem destaque social.

Com as mudanças econômicas, políticas e sociais no fim da era feudal e com o surgimento da burguesia ligada a uma nova visão, inclusive sob o aspecto da religião, sobre o trabalho, ocorre uma ressignificação dessa atividade. O trabalho passa a ser valorizado socialmente (LANER, 2005).

Mercadores e artífices passam a ganhar espaço na sociedade burguesa e passam a reunir-se em unidades associativas, como as corporações de ofício. Essas corporações buscam instituir direitos e garantir privilégios para seus integrantes, surgem os grupos específicos, como ferreiros, mercadores, etc. (LE GOFF, 2013).

Dessa forma, a partir do surgimento dessa ideia de profissões, podemos indagar: o que é ser um profissional? Para elucidar tal questionamento é possível buscar as obras de Claude Dubar (2005), Eliot Friedson (1996, 1998, 2007), Edmundo Coelho (1999), Didier Demazière e Charles Gadea (2009), Maria da Gloria Bonelli (2013). Cumpre salientar que o estudo sobre profissões é objeto da sociologia desde seu surgimento no século XIX (DUBAR, 2005).

As corporações sugerem a ideia de corpo, o que indica que aquele membro faz parte de um todo, e para fazer parte de uma delas na idade média era necessário passar por ritos de iniciação. Ao prestar um juramento de fidelidade, aquela pessoa passa a ter um ofício juramentado, a professar uma arte. É dessa prática que surge o termo profissão, pois era preciso professar, ou seja, declarar publicamente para a sociedade sua intenção de realizar aquela atividade (DUBAR, 2005).

As primeiras universidades surgem entre os séculos XII e XIII. Ocorre uma dissociação entre artes liberais e artes mecânicas, ou seja, uma oposição entre trabalho intelectual e trabalho mecânico. O papel da universidade é formar profissionais de prestígio, as demais são ofícios, tarefas que fazem parte das artes mecânicas, menos prestigiosas (DUBAR, 2005).

Segundo Edmundo Coelho (1999), essa ideia perdurará através do tempo e do continente, adentrando as idades moderna e contemporânea, na Europa e América. Assim, no século XVIII, para que uma pessoa fosse considerada profissional deveria ter estudado uma das três seguintes profissões: Medicina, Direito ou Teologia. O termo profissional liberal surge da associação com as artes liberais e as profissões eruditas que nelas foram fundamentadas.

Em sua obra *Economia e Sociedade*, Weber (2009) definiu as profissões como formas específicas de organizações comunitárias, com tendências monopolistas que são distinguidas das demais realizações de tarefas pela especialização através da educação. Outro autor clássico que contribui para os estudos sobre as profissões é Durkheim (2010), que utilizou o grau de especialização das funções exercidas por cada indivíduo em uma dada sociedade para distinguir os conceitos de solidariedade mecânica e orgânica.

No século XX é possível identificar um grande número de profissionais com diploma universitário que ocupavam posições privilegiadas, e esse aspecto social tornou-se objeto de estudo para as ciências sociais (FREIDSON, 1996).

Freidson (1998), considera a profissionalização e a especialização de uma determinada profissão ligadas ao processo histórico de mudanças políticas, econômicas e sociais. Para esse autor, a história das profissões é marcada pelo industrialismo capitalista do século XIX, momento em que ocorreu um aumento da competitividade no campo do trabalho. A partir de então começaram a surgir as associações, exigência de registros para atuar em determinadas profissões, licenças e outras regulamentações que, de alguma forma, delimitam o campo de trabalho para os que estão “aptos” a exercer uma atividade específica.

Freidson (1996) especifica algumas características da profissionalização dentro da estrutura das ocupações:

- i) profissão é um tipo de trabalho pago, feito em tempo integral, que inclui o mercado informal;
- ii) profissão é de caráter especializado, de base teórica, com competência discricionária de julgamento sobre uma área do saber;
- iii) profissões são aquelas ocupações que controlam a divisão do trabalho, que é determinada pelas suas relações, que negociaram as delimitações e fronteiras jurisdicionais de cada uma, diferente do método baseado no livre mercado ou controlado por uma administração racional-legal externa à profissão;
- iv) na profissão, o controle do mercado de trabalho é ocupacional, feito através do credenciamento dos membros da profissão;
- v) a profissão envolve a pessoa com conhecimento abstrato e autoridade sobre um campo de saber profissional, obtido fora do mercado de trabalho, nas instituições de ensino superior.

Paula Melani Rocha (2004) salienta que em 1933, Carr-Saunders e Wilson realizaram na Inglaterra um estudo histórico sobre os grupos que poderiam ser considerados como profissões. As primeiras conclusões sobre a questão possuíam um viés elitista, mas com o avanço dos estudos nas ciências sociais, a partir da década de 1960 outros autores delimitam um conceito mais ampliado que engloba a relação entre profissional e clientes.

No presente trabalho, o uso do termo profissionais está ligado ao conceito francês que é mais abrangente e inclui trabalhadores sem formação superior específica (BONELLI; NUNES; MICK, 2017).

Maria de Lurdes Rodrigues (2012) destaca que a sociologia das profissões remonta aos anos de 1930 nos países anglo-saxões que diferenciam ocupação e profissão. A profissão se diferencia pela exigência de uma formação, ou seja, um conhecimento científico e prático sobre aquela atividade.

Após delimitar o que é trabalho na visão sociológica e fazer uma breve reconstrução histórica sobre os sistemas de produção capitalista, considerando as implicações da informalidade para os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, o capítulo II aborda o trabalho no setor de serviços e suas características peculiares.

2. O TRABALHO NO SETOR DE SERVIÇOS

O trabalho como a realização de uma tarefa ou ação em troca de uma remuneração ou vantagem engloba o setor de serviços, que se amplia oferecendo cada vez mais opções para que os indivíduos possam consumir. De acordo com Jordão Nunes (2011), na sociedade de consumidores¹² o reconhecimento social ocorre pela capacidade de viabilizar situações de consumo, que indicam a distinção de posição social e constituem atributos identitários.

De acordo com Elizabeth Souza-Lobo (2011, p. 209), “a expansão das atividades de serviços constitui uma importante transformação no mundo do trabalho, a partir do século XX”. O setor de serviços emprega expressivo quantitativo populacional no Brasil, além de corresponder a quase metade do Produto Interno Bruto - PIB do país.

Segundo Freidson (1998), o trabalho no setor de serviços é bastante diversificado englobando atividades que são consideradas profissões, mas também outras atividades que se situam no âmbito da informalidade e ainda não possuem especialização e organização suficientes para serem consideradas profissões¹³.

O crescimento dos vínculos, ocupações ou profissões no setor de serviços tem sido objeto de estudo da sociologia do trabalho e da cultura (NUNES, 2011). Uma sociedade baseada em uma economia de serviços requer um grau de desenvolvimento econômico que possibilite a elevação da renda, visto que o consumo de serviços abarca diversas opções nas áreas da saúde, educação, transporte, lazer, entretenimento, higiene e beleza e outros:

Esses novos tipos de “bens”, de natureza intangível e imaterial, não estariam sujeitos à mesma tendência de saturação de mercado que afetava os setores primário e secundário, além de se multiplicarem de forma heterogênea e diversificada, numa progressão sem limites (NUNES, 2011, p. 17).

Na economia clássica há uma distinção entre bens e serviços que atribui a produtividade aos bens e o trabalho improdutivo aos serviços (VARGO; MORGAN, 2005). Para conceituar o trabalho em serviços de forma mais precisa, que possibilitasse uma análise sobre esse crescimento da economia de serviços, diversos autores produziram classificações sobre as atividades no setor de serviços¹⁴. A falta de referencial teórico sobre o setor de serviços, em especial na teoria econômica, foi apontada por diversos autores em diferentes épocas, sendo

¹²Sobre o consumismo ver Zygmunt Bauman *Vida para consumo: transformação das pessoas em mercadoria* (2008).

¹³Profissões de acordo com a teoria de Freidson (1998).

¹⁴Para outras informações ver Daniel Bell (1977), Jean Gadrey (1990) e Marcelo Soares de Carvalho (2004).

que a escassez de teorias pode ser identificada em comparação a enorme quantidade de referencial existente sobre os outros setores de atividades econômicas (BHALLA, 1970; GADREY, 1996).

Essa sociedade baseada em uma economia de serviços “requer serviços profissionais de caráter relacional, desempenhados por trabalhadores cuja especialização é socialmente certificada por diplomas ou atestados” (NUNES, 2011, p.18), característica que está presente no ramo de embelezamento de maneira marcante com uma grande quantidade de cursos profissionalizantes específicos.

É notável que o setor de serviços possui características peculiares que o diferenciam dos demais setores da economia. Nesse sentido, o estudo que possui esse setor como objeto precisa identificar essas peculiaridades para realizar uma análise apurada. A seguir, serão apresentadas as características do trabalho no setor de serviços.

2.1 Características do trabalho no setor de serviços

O trabalho em serviços emprega grande parte da população brasileira e possui expressiva participação feminina. O estudo sobre o chamado setor terciário, que engloba as atividades de serviços, vem de longa data e está bastante disseminada, mas apesar disso ainda existem divergências acerca da definição de “serviços” e como distinguir seu enquadramento dentro da produção capitalista atual (SALERNO, 2001).

O trabalho em serviços possui características específicas que o diferenciam do trabalho fabril, por exemplo, que é um trabalho material, que gera uma mercadoria que será disponibilizada para o consumo na sociedade. Dentro desse contexto, dada a centralidade do trabalho para a sociedade contemporânea, o estudo sobre a regulamentação trabalhista e seus reflexos para a sociedade surge como um campo de estudos muito fecundo para a Sociologia do Trabalho, visto que as relações e interações devem seguir as regras estabelecidas para a prestação dos serviços.

O trabalho em serviços não escapa à regulação do trabalho nos termos legais. As partes estão obrigadas a seguir determinadas especificações e caso as relações não observem as regulamentações estabelecidas, sanções podem ser aplicadas – vide as exigências da Vigilância Sanitária para os estabelecimentos, por exemplo, que quando não estão de acordo com a regulamentação estabelecida geram sanções.

Os vínculos empregatícios/ocupacionais no setor de serviços estão sendo cada vez mais afetados pela flexibilização legislativa com a regulamentação de práticas como o contrato por

tempo parcial, contrato intermitente e pejetização¹⁵. Deste modo, ocorre a “desinstitucionalização das relações salariais, o enfraquecimento dos laços associativos nas categorias ocupacionais, além de se traduzir, no limite, como precarização e subcontratação nas ocupações de baixa qualificação” (NUNES, 2011, p.19).

Sobre a abordagem sociológica dos serviços é possível verificar a obra de Philippe Zarifian (2003). De acordo com o autor, trabalhar é “criar um serviço” para um cliente ou uma empresa. Dessa forma, os trabalhadores e trabalhadoras (prestadores de serviços) do setor de serviços necessitam pensar seu trabalho em função das necessidades do público alvo (clientes).

A jornada de trabalho flexível é uma característica marcante do setor, com horários que podem chegar a 12 horas de trabalho por dia, como no caso de profissionais do ramo de embelezamento, que podem trabalhar das 8 às 20h em um sábado¹⁶. O ramo de higiene e beleza emprega homens e mulheres em todo o país e, para a realização da pesquisa foi feito o recorte territorial focalizado na Região Metropolitana de Goiânia, nos municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia e Senador Canedo, para posterior comparação dos dados que serão produzidos sobre os/as trabalhadores/as do ramo de higiene e beleza desses três municípios. A proposta foi identificar similitudes e diferenças entre as trajetórias e experiências dessas pessoas que trabalham no mesmo ramo, mas em locais diferentes.

2.2 O trabalho no ramo de higiene e beleza

Ruth Dweck (1997; 1998; 1999; 2004), pesquisadora do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, realizou estudos importantes sobre o setor de serviços e o setor de embelezamento e higiene. Seus trabalhos indicam que o aumento do consumo e serviços de embelezamento coincidem com o crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, o que possibilitou o aumento da renda dessa população.

Dweck (2004) indica o aumento do setor de higiene e beleza que cresceu tanto em relação ao número de pessoas que trabalham no setor quanto em relação ao volume de lucros obtidos no mesmo. Para tanto, a autora analisou dados do IBGE com base na Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio – PNAD. O ramo de higiene e beleza é composto por diversas ocupações, de acordo com o Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Fazem parte da

¹⁵Pejetização é a contratação de uma pessoa física por meio de um contrato de prestação de serviços entre empresas, ou seja, por CNPJ, o que invisibiliza o vínculo empregatício transformando essa relação em mera prestação pontual de serviço de uma empresa para outra.

¹⁶Nas entrevistas realizadas durante essa pesquisa houve relatos de jornadas dessa natureza.

família ocupacional as seguintes ocupações¹⁷, sob o código 5161 – Trabalhadores no serviço de embelezamento e higiene: I) 5161-05 – Barbeiro; II) 5161-10 – Cabeleireiro; III) 5161-20 – Manicure; IV) 5161-25 – Maquiador; V) 5161-30 – Maquiador de caracterização; VI) 5161-40 – Pedicure. A ocupação de cabeleireiro agrupa as seguintes designações: ajudante de cabeleireiro, auxiliar de cabeleireiro, cabeleireiro afro, cabeleireiro escovista, cabeleireiro feminino, cabeleireiro masculino, cabeleireiro penteador, cabeleireiro tinturista e cabeleireiro unissex.

Na descrição sumária sobre as ocupações dessa família disponibilizada pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego¹⁸ (MTE) encontramos o seguinte:

Tratam da estética e saúde e aplicam produtos químicos para ondular, alisar ou colorir os cabelos; cuidam da beleza das mãos e pés; realizam depilação e tratamento de pele; fazem maquiagens sociais e para caracterizações (maquiagem artística); realizam massagens estéticas utilizando produtos e aparelhagem; selecionam, preparam e cuidam do local e materiais de trabalho. Podem administrar os negócios (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2018).

Segundo informações do IBGE através da PNAD Contínua, o setor contratou 163 mil pessoas no quarto trimestre de 2017, uma alta de 3,6% perante os três meses anteriores, mas menor do que o percentual do mesmo período no ano de 2016, que apontou aumento de 8,7%, 275 mil pessoas.

Dentre as ocupações que fazem parte da família foram escolhidas as de cabeleireira (o) e manicure (o) para realizar a pesquisa qualitativa com entrevistas semiestruturadas com trabalhadoras e trabalhadores dos municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia e Senador Canedo sobre suas trajetórias e experiências de vida nesse ramo. Nesta dissertação o foco será voltado para o estudo sobre a situação de trabalhadores e trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro face à nova configuração política e econômica atual.

Santos (2006) apresenta uma análise sobre o serviço oferecido nos salões de beleza na cidade de Florianópolis (PR) a partir da perspectiva dos clientes. O setor de serviços e, em especial os serviços de higiene e beleza, possuem grande interação entre profissionais e clientes.

¹⁷Disponível em: <<http://www.mtebo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em 25 de fev. 2019.

¹⁸O Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto pelo atual Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro (PSL), em 01º de janeiro de 2019. O Ministério da Economia passou a ser responsável pelas políticas e diretrizes para a geração de emprego e renda. Para outras informações ver: <<https://www.valor.com.br/politica/6045657/governo-detalha-divisao-de-orgaos-do-extinto-ministerio-do-trabalho>>. Acesso em 25 de fev. 2019.

A tabela 7 apresenta o número de trabalhadores cadastrados na RAIS no período de 2010 a 2017 atuando no ramo de embelezamento e higiene na região Centro-Oeste. É possível notar que a quantidade de trabalhadores cadastrados é muito pequena em comparação ao total de postos de trabalho no setor de serviços. Isso se deve ao fato de que muitos trabalhadores e trabalhadoras desse setor não são formalizados e não entram no cadastro da RAIS. Não obstante, outro dado fica bastante aparente, a grande diferença entre a quantidade de homens e mulheres nesses postos de trabalho. O número de mulheres é bem maior do que o número de homens em todos os anos analisados.

Tabela 7 – Número de trabalhadores formais por sexo no ramo de embelezamento e higiene na região Centro-Oeste - 2010 a 2017

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	309	1477	1786
2016	347	1760	2107
2015	401	2034	2435
2014	445	2245	2690
2013	424	2268	2692
2012	436	2157	2593
2011	396	2033	2429
2010	385	2201	2586

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

A tabela 8 apresenta o número de trabalhadores e trabalhadoras na ocupação de cabelereiro, de acordo com a classificação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) na região Centro-Oeste do país:

Tabela 8 – Número de trabalhadores formais na ocupação de cabelereiro região Centro-Oeste – 2010 a 2017

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	225	857	1082
2016	255	944	1199
2015	298	1050	1348
2014	335	1117	1452
2013	329	1137	1466
2012	340	1087	1427
2011	313	979	1292
2010	270	891	1161

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

A tabela 9 apresenta o quantitativo de homens e mulheres cadastrados na RAIS entre 2010 e 2017 na ocupação de manicure, novamente, o número de homens é significativamente menor do que o número de mulheres em todos os anos.

Tabela 9 – Número de trabalhadores formais na ocupação de Manicure região Centro-Oeste – 2010 a 2017

Ano	Masculino	Feminino	Total
2017	29	450	479
2016	32	633	665
2015	41	810	851
2014	52	966	1018
2013	49	952	1001
2012	42	927	969
2011	26	923	949
2010	31	815	846

Fonte: Elaboração própria, a partir da Dardo-RAIS/MTE (2018).

Os dados apresentados indicam a predominância de trabalhadoras nas atividades de cabelereiro, manicures e outras ligadas ao tratamento de beleza. Não obstante a composição majoritária de trabalhadoras, este ramo também inclui trabalhadores do sexo masculino, uma configuração que produz efeitos sociais que interessam aos estudos sociológicos acerca das questões de gênero e seus reflexos na sociedade.

2.3 Legislação aplicada aos trabalhadores e trabalhadoras no ramo de higiene e beleza no Brasil

Os códigos legislativos devem se adaptar às necessidades da realidade social. Com essa perspectiva, o estudo sobre os efeitos da legislação para a população economicamente ativa que possuem micro ou pequenas empresas ou nelas trabalham, no âmbito dos municípios escolhidos, poderá revelar se há necessidade de mudanças na legislação visando adequar melhor a Lei às condições socioeconômicas atuais, a partir da vivência das pessoas pesquisadas, residentes nos municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia e Senador Canedo.

O ramo empresarial da estética é um meio em que muitas pessoas, na sua maioria mulheres, encontram oportunidades de emprego. Ele oferece à população grande diversidade de serviços em condições de flexibilidade de horários e diversidade de locais que concretizam

oportunidades cruciais para muitas trabalhadoras conseguirem conciliar o trabalho e os cuidados com a família.

Em um país regido por códigos positivados¹⁹ como o Brasil, a legislação representa o conjunto de regras que deve reger a sociedade civil; todos estão a elas submetidos e são por elas influenciados, inserindo-se nesse contexto a economia e o mundo do trabalho.

A flexibilidade que o ramo da estética proporciona aos que nele atuam é uma característica que acentua a complexidade da análise aqui proposta. Esse aspecto é valorizado por Pontes e Zanarotti (2007), para os quais o modelo de produção exige das empresas maior flexibilidade, forçando-as a se reestruturarem. Esse modelo de gestão vem permitindo ao capital gerenciar a força de trabalho em condições mais flexíveis, o que ocasiona maior grau de satisfação aos trabalhadores e também a inclusão formal, em condições dignas, de pessoas que poderiam estar à margem desse sistema.

O trabalho é central nas sociedades ocidentais e, de acordo com Azevedo (2010), as crises econômicas no Brasil, como a que teve início em 2007, demonstram claramente a importância do emprego para o funcionamento da economia e da sociedade. Em 27 de outubro de 2016, foi promulgada a Lei nº 13.352²⁰ que alterou a Lei nº 12.592 de 2012, formalizando o contrato de parceria entre um trabalhador autônomo (pessoa física, trabalhador/a) e o salão de beleza (empresa). No âmbito jurídico sempre houve questionamento acerca do vínculo entre a empresa (salão de beleza) e os trabalhadores e trabalhadoras que ali atuam. Dessa forma, temos o seguinte texto legal:

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 (BRASIL, 2016).

O que isso significa para os trabalhadores e trabalhadoras do ramo de embelezamento e higiene? A legalização de uma prática antiga, que sempre buscou flexibilizar a condição de trabalhador e transformar o empregado em “colaborador”. Um prestador de serviços pontuais, que não faz jus aos direitos trabalhistas celetistas. Essa legislação veio corroborar uma prática que entrou em vigor em 2008 com a criação da figura do Microempreendedor Individual – MEI, criado pela Lei Complementar 128 de 2008.

¹⁹O conjunto de leis e normas escritas que regem uma sociedade, para outras informações ver: <https://www.ufrgs.br/ressevera/wp-content/uploads/2009/09/21-artigo-10.pdf>

²⁰http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm

2.4 A Lei 128/2008 – Microempreendedor Individual e o Ramo de higiene e beleza no Brasil

A figura legislativa chamada de Microempreendedor Individual – MEI foi criada em 2008 com alterações na Lei nº 123 de 2006 que criou as regras gerais de tributações para as micro e pequenas empresas.²¹ A criação do MEI surge como opção para formalizar trabalhadores e trabalhadoras que atuavam no âmbito da informalidade, possibilitando que aqueles que atuavam com um pequeno negócio, de caráter familiar, por exemplo, pudessem pagar os tributos de forma unificada e com uma tarifa reduzida tendo assim acesso a alguns direitos previdenciários.

Na Lei 123/2006 já havia a previsão do pequeno empresário, no artigo 68, agora consta a indicação específica do artigo 18-A da LC 128/2008:

Art. 68. Considera-se pequeno empresário, para efeito de aplicação do disposto nos arts. 970 e 1.179 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), o empresário individual caracterizado como microempresa na forma desta Lei Complementar que aufera receita bruta anual até o limite previsto no § 1º do art. 18-A (BRASIL, 2006).

Ao possibilitar que o MEI opte pelo recolhimento dos impostos e contribuições pelo regime do Simples Nacional, a legislação busca absorver o máximo de informais, mas nota-se que o que ocorreu foi também a transformação de empregados celetistas em pessoas jurídicas através do fenômeno chamado de “pejotização” na Justiça do Trabalho.

Art. 18-A. O Microempreendedor Individual - MEI poderá optar pelo recolhimento dos impostos e contribuições abrangidos pelo Simples Nacional em valores fixos mensais, independentemente da receita bruta por ele auferida no mês, na forma prevista neste artigo (BRASIL, 2008).

O conceito de MEI disposto no Portal do Microempreendedor²² é o seguinte:

O MEI é o pequeno empresário individual que atende as condições abaixo relacionadas:

1. tenha faturamento limitado a R\$ 81.000,00 por ano
- a) Que não participe como sócio, administrados ou titular de outra empresa;
- b) Contrate no máximo um empregado;
- c) Exerça uma das atividades econômicas previstas no Anexo XI, da Resolução CGSN nº 140, de 2018, o qual relaciona todas as atividades permitidas ao MEI (PORTAL DO MICROEMPREENDEDOR, 2019).

²¹<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/legislacao>

²²<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes>

Os benefícios previdenciários incluem a aposentadoria por idade, auxílio doença e aposentadoria por invalidez e salário maternidade. Fica excluída a possibilidade de aposentadoria por tempo de contribuição, conforme o disposto no § 2º do artigo 80 da LC nº 128/2008:

§ 2º É de 11% (onze por cento) sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário-de-contribuição a alíquota de contribuição do segurado contribuinte individual que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado, e do segurado facultativo que optarem pela **exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição** (BRASIL, 2008) [Grifo meu].

A aposentadoria por idade para o MEI, atualmente, é de 60 anos para mulheres e 65 anos para homens. Também ficam garantidos aos dependentes os direitos a pensão por morte e auxílio reclusão. Para ter direito ao auxílio doença e a aposentadoria por invalidez são necessários no mínimo 12 meses de contribuição. No caso do salário-maternidade, a exigência é de 10 meses de contribuição.

O incentivo ao cadastro como MEI cresceu bastante desde a criação da Lei 128/2008; atualmente existe um site oficial do governo com informações sobre o MEI. O cadastro pode ser feito pela internet sem grandes dificuldades. Importante mencionar que o MEI não pode contribuir com valor de referência maior do que o do salário mínimo vigente, pois o benefício a que faz jus é de, no máximo, um salário mínimo, conforme o disposto no artigo 21, § 2º, da Lei nº 8.212 de 1991 (PORTAL DO EMPREENDEDOR, 2019).

§ 2º No caso de opção pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, a alíquota de contribuição incidente sobre o limite mínimo mensal do salário de contribuição será de:

I - 11% (onze por cento), no caso do segurado contribuinte individual, ressalvado o disposto no inciso II, que trabalhe por conta própria, sem relação de trabalho com empresa ou equiparado e do segurado facultativo, observado o disposto na alínea *b* do inciso II deste parágrafo;

II - 5% (cinco por cento):

1 **no caso do microempreendedor individual**, de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006; e

a) do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda (BRASIL, 1991).

Para Natália Brito (2016), doutora em ciências contábeis pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, é possível identificar o surgimento de novas relações de trabalho, relações que não estão respaldadas em direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras que são contratados pelo regime celetista:

A figura do MEI também proporciona relações de trabalho, podendo ser contratado por outros empreendedores – que não estejam dispostos a assumir encargos sociais – para que desempenhem funções antes exercidas por empregados contratados e regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRITO, 2016, p. 19).

Segundo Brito (2016) existem diversas ações governamentais para incentivar o cadastro como MEI, como a isenção do pagamento de tributos federais²³, o que diminui os encargos tributários para aquele que optar pela tributação oferecida dentro dessa figura jurídica específica.

Para o Sebrae – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – a alteração legislativa de 2016 foi benéfica pois ajudaria a combater a informalidade além de contribuir para a redução dos tributos da empresa (salão de beleza), em notícia veiculada no em seu sítio oficial na internet em abril de 2018 é possível encontrar o trecho:²⁴

Com a nova lei, os trabalhadores dos salões de beleza poderão exercer sua atividade como microempreendedores individuais (MEI), mediante a assinatura de um contrato. Além de ajudar a combater a informalidade, **a lei do salão parceiro contribui para a redução de tributos.** Isso porque essa modalidade de contrato desobriga as empresas de arcar com encargos como 13º salário, pagamento da contribuição previdenciária e FGTS (SEBRAE, 2018).

Nota-se uma defesa da flexibilização legislativa através da regulamentação de uma prática que precariza o trabalho no ramo de embelezamento. De acordo com Lena Lavinias (2001), a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica. Seja em fases de recessão, seja nos ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade das mulheres, em particular de cônjuges com filhos, tem crescido no Brasil nos últimos 20 anos.

A reforma trabalhista aprovada em 2017 corrobora todas as mudanças legislativas e toda a onda neoliberal que vem adentrando o Brasil desde os anos 1990 com as privatizações no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB). A seguir trataremos sobre a reforma trabalhista e alguns dos aspectos que mais influenciam no mercado de trabalho em serviços.

²³São exemplos de tributos federais o Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ), Programa de Integração Social (PIS) e Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS). BRITO (2016).

²⁴<https://blog.sebrae-sc.com.br/lei-do-salao-parceiro/>

2.5 A Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista alterou significativamente dispositivos legais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943 e alvo de diversas alterações desde então. Em 2017 o então Presidente Michel Temer (MDB) promulgou a Lei nº 13.467 que alterou diversos dispositivos, inclusive concernentes à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, tornando as relações contratuais mais flexíveis e retirando direitos em geral. Para José Krein (2018) o ano de 2017 ficará conhecido como “o ano em que o governo federal e o Congresso brasileiro deram um duro golpe contra os mais pobres ao aprovarem o desmonte dos direitos sociais e trabalhistas” (p. 77)

A reforma trabalhista está inserida em uma série de ações contidas no documento “Uma ponte Para o Futuro” (PMDB, 2015) que estão sendo implementadas no Brasil para criar condições para a implementação de diretrizes neoliberais no governo do país (KREIN, 2018).

O Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT/IE/Unicamp (CESIT, 2017), produziu um dossiê com o intuito de contribuir para o debate sobre a reforma trabalhista, o documento aborda detalhadamente as alterações propostas e faz uma análise sobre os possíveis desdobramentos para a sociedade brasileira.

O dossiê é estruturado em duas partes, a primeira parte apresenta os contra-argumentos à desconstrução dos direitos; nessa parte é apresentada uma reconstrução histórica dos direitos como construção da cidadania apresentando a relação entre o direito e a justiça do trabalho sob uma perspectiva histórica para em seguida demonstrar os valores, parâmetros e as instituições envolvidas na regulação do trabalho. Após essas apresentações, o dossiê expõe os fundamentos político-ideológicos da reforma e por fim os fundamentos econômicos para justificá-la.

Ao discutir o tópico sobre a reconstrução histórica dos direitos como construção da cidadania, este documento afirma que “a regulação consolidada em 1943 pela CLT, publicada no dia 1º de maio de 1943 para vigor a partir de novembro daquele ano, culminou com a Constituição de 1988, que elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais” (CESIT, 2017, p.11).

De acordo com o dossiê sobre a reforma trabalhista produzido pelo CESIT:

Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um

empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que, lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. É isto que fica evidente se analisarmos as regulamentações propostas em relação ao **trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo**, assim como a criação de uma nova forma de contrato, qual seja, a do **trabalho intermitente** (CESIT, 2017, p. 33) [Grifo meu].

Dentre os diversos pontos preocupantes, chamam atenção algumas mudanças que podem prejudicar em especial os trabalhadores e trabalhadoras no setor de serviços. Para compreender essas alterações a obra de Henrique Correia e Élisson Miessa (2018) colabora ao trazer todas as alterações comentadas com explicação detalhada sobre o significado jurídico das mudanças.

Para interpretar o texto legal é importante diferenciar duração do trabalho e horário de trabalho. A duração do trabalho “é um conceito amplo que abrange o tempo em que o empregado está à disposição de seu empregador em razão do contrato de trabalho firmado, podendo ser estabelecido por dias, semanas, mês ou ano” (CORREIA; MIESSA, 2018, p.135). O horário de trabalho “é o lapso temporal entre o início e o fim de determinada jornada” (CORREIA; MIESSA, 2018, p.136).

No texto anterior à Reforma Trabalhista, O § 2º do artigo 58 da CLT estabelecia que quando o local de trabalho fosse de difícil acesso e a condução fosse fornecida pelo empregador, as horas de trajeto entre a residência e a empresa eram computadas na jornada de trabalho²⁵. Com a reforma, “esse tempo não será computado na jornada de trabalho, ainda que o empregador forneça o transporte, por não ser tempo à disposição do empregador” (CORREIA, MIESSA, 2018, p.140).

O contrato de tempo parcial era previsto no artigo 58-A da CLT e estabelecia que esse tipo de contratação não poderia exceder 25 (vinte e cinco) horas semanais. A reforma trabalhista estendeu essa duração para 26 (vinte e seis) com a possibilidade de 6 (seis) horas semanais suplementares, ou a contratação por período superior a 26 (vinte e seis) horas semanais chegando ao máximo de 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais. Também possibilita que o empregado sob o regime de tempo parcial possa converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. Essa conversão era vedada no texto anterior (CLT, 1943).

²⁵Jornada de trabalho refere-se ao tempo diário em que o empregado se coloca em disponibilidade perante seu empregador. (CORREIA, MIESSA, 2018, p. 135)

Segundo Correia e Miessa (2018), o “regime de trabalho por tempo parcial foi inserido na CLT pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, como forma de incentivar o aumento dos postos de trabalho” (p.151).

A realização de horas extras era vedada e havia uma multa estipulada para os empregadores que violassem essa regra. Ao analisar essa alteração os autores afirmam:

Entendemos que a previsão de horas extras aos empregados submetidos a regime de trabalho por tempo parcial vai contra o espírito da lei que deu origem a essa modalidade de contratação. O regime de tempo parcial existia para assegurar o aumento nas contratações, impulsionando o número de empregos formais. **Da forma como previsto atualmente, viabiliza-se a contratação de empregado com menores salários, podendo exigir horas extras sempre que necessárias aos interesses da empresa** (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 152) [grifo meu].

Notamos que a alteração prejudica a finalidade principal do dispositivo ao possibilitar que o empregador possa explorar trabalhadores e trabalhadoras ao exigir as horas suplementares nesse tipo de contratação, diminuindo a duração do trabalho e contribuindo para que mais pessoas fiquem desempregadas ou inseridas em trabalhos informais. O salário da pessoa contratada sob o regime parcial é proporcional à remuneração recebida pelos empregados e empregadas que estão na mesma função cumprindo o regime de tempo integral (CORREIA; MIESSA, 2018).

O banco de horas e a compensação de jornada estão dispostos no artigo 59 da CLT. Com a reforma trabalhista o § 1º do art. 59 sofre alteração para estabelecer a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Também altera a porcentagem em relação ao valor das horas suplementares, que anteriormente deveriam ser pagas com acréscimo de 20% (vinte por cento) e atualmente esse valor é de 50% (cinquenta por cento) (CLT, 1943).

Antes da reforma trabalhista essa prorrogação da jornada poderia ser contabilizada no banco de horas da empresa, por meio de acordo ou convenção coletiva, mas não por acordo individual, como é possível após a reforma. Dessa forma, a empresa pode agora fazer acordo com empregados e empregadas para evitar o pagamento das horas suplementares ao acordarem a compensação dessas horas trabalhadas de maneira individual (CORREIA; MIESSA, 2018).

A regulamentação da jornada 12x36 (doze por trinta e seis) horas permite que trabalhadores e trabalhadoras cumpram uma jornada de 12 (doze) horas ininterruptas com a compensação de 36 (trinta e seis) horas de descanso. Nesse regime de contratação não há o adicional de 50% nas horas que ultrapassam o limite da jornada diária de 8 (oito) horas e 2 (duas) horas suplementares. Esse regime era admitido somente nos casos de trabalhadores e

trabalhadoras da área de vigilância e da área hospitalar antes da reforma trabalhista. Sobre essa alteração comentam Correia e Messa:

A previsão de acordo individual escrito para a aplicação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso não traz proteção ao trabalhador, de quem pode ser exigido prestar longas jornadas de trabalho, comprometendo sua saúde e segurança (2018, p. 186).

Também houve alteração no tocante ao intervalo intrajornada no regime de contratação 12 x 36, anteriormente havia a obrigatoriedade, estabelecida pelo Tribunal Superior do trabalho (TST) de intervalo de, no mínimo, 1 (uma) hora durante a realização desse tipo de jornada. A nova redação do *caput* do artigo 59 estabelece que o intervalo poderá ser concedido ou indenizado pelo empregador. A ausência de intervalo prejudica a saúde do trabalhador e da trabalhadora e vai contra o disposto em diversos outros artigos da CLT que garantem o intervalo intrajornada para trabalhadores e trabalhadoras que estão inseridos em outros tipos de contratação (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 187).

Todas as alterações elencadas até o momento corroboram a interpretação firmada por Krein, de que “a contrarreforma²⁶ buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo cardápio de ‘opções’ aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades” (2018, p.78).

Dessa forma ocorre um ajuste da regulação do trabalho às características do capitalismo contemporâneo, que valoriza a autorregulação deixando trabalhadores e trabalhadoras a mercê da exploração das empresas, que agora possuem maior liberdade para pactuar os termos da contratação e a forma que o trabalhador deve realizar o trabalho, como visto nas alterações sobre a jornada de trabalho, banco de horas, etc.

Outras alterações incluem: i) o fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, o que vai esvaziar a força dos sindicatos forçando uma reestruturação para embasar a força sindical no país; ii) o fim da obrigatoriedade de homologação de rescisão contratual no sindicato, sendo possível que a rescisão ocorra com homologação por corte de conciliação, ademais, o acordo homologado obsta que as partes possam peticionar em juízo sobre o acordo; iii) contrato intermitente, que possibilita que a empresa pague somente pelas horas efetivamente trabalhadas, deixando o trabalhador e a trabalhadora sem o descanso semanal renumerado, garantindo férias, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e 13º salário proporcionais

²⁶O autor utiliza o termo contrarreforma para expressar o retrocesso na regulação social do trabalho provocado pelas mudanças institucionais aprovadas pelo governo (KREIN, 2018, p.78).

ao salário hora; iv) nos casos de trabalho em casa na modalidade de teletrabalho, o pagamento poderá ser feito por tarefa, não sendo contabilizadas as horas de trabalho, mas a realização da tarefa acordada; v) comissões e gratificações não integram mais o salário e não incidem mais sobre os valores de contribuição e sobre os encargos trabalhistas; vi) o pagamento do salário mínimo não será mais obrigatório quando a remuneração for estipulada com base na produtividade; vii) fica legalizada a contratação de autônomos, mesmo nos casos em que existe relação de exclusividade e continuidade não configurando o vínculo empregatício; viii) gestantes e lactantes poderão trabalhar em atividades de grau mínimo e médio de insalubridade²⁷.

Existem diversos pontos controversos na reforma trabalhista aprovada em 2017 e não é tarefa da presente dissertação tratar especificamente de cada um, mas dentre os pontos mais preocupantes, os atrás citados podem influenciar o mercado de trabalho em serviços de maneira mais preocupante. É importante destacar que a reforma trabalhista legalizou diversas práticas que já existiam no mercado de trabalho, mas que antes eram consideradas ilegais.

Nota-se que a reforma empurra cada vez mais os trabalhadores para o empreendedorismo pela figura do MEI ao legalizar a contratação de autônomos, prática que coincide com promulgação da lei 13.352 de 2016, que regulamenta a figura do “salão parceiro”.

²⁷ No dia 29 de maio de 2019 o Supremo Tribunal Federal declarou inconstitucionais os trechos de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas inseridos pela Reforma Trabalhista que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571> . Acesso em: 07 jun. 2019.

3. A FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL NO RAMO DE HIGIENE E BELEZA: DA SOCIALIZAÇÃO AO EMPREENDEDORISMO

Como ocorre a formação da identidade profissional no ramo de higiene e beleza? Quais são as características dos sujeitos que trabalham nesse meio? Para debater esses questionamentos é possível buscar elementos na teoria de Stuart Hall (2005) sobre constituição histórica da identidade e do sujeito. De acordo com o autor, existem três concepções históricas muito diferentes do sujeito, a saber: a) o sujeito do iluminismo, o sujeito sociológico e o sujeito pós-moderno.

O sujeito do iluminismo é aquele que concentra as capacidades de razão, consciência e ação. O sujeito sociológico é diferente, mais complexo, já possui influência da modernidade, ONDE a formação da identidade é marcada pela preocupação com o interior e o exterior ao ser humano. Por fim, o sujeito pós-moderno, é fragmentado, visto que possui não somente uma, mas várias identidades, que podem ser alterar ao longo da vida, dessa forma:

O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor do 'eu' coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas (HALL, 2005, p.13).

Para ele a identidade está sempre em formação, nunca é estática e acabada, mas é formada ao longo da vida e a partir de cada trajetória individual. A constituição da identidade é pessoal, mas também social. Alain Touraine (2004) afirma que o sujeito é o sentido encontrado dentro do indivíduo.

É esse sujeito, que por possuir consciência individual e consciência de si mesmo, realiza o trabalho de atuação na sociedade para viver sua vida, em uma constante busca para a formação do sujeito ideal em uma luta diária para constituir-se. Assim, de acordo com Catherine Halpern e Jean-Claude Ruano-Borbalan (2004), a formação da identidade ocorre ao longo da vida junto ao sujeito. A identidade não é mais considerada algo imutável, ela é elaborada e atualizada a partir das interações entre os indivíduos.

Dessa forma, Claude Dubar (2005) nos ensina que as identidades são fundamentais para a socialização do indivíduo e explicita que existem as identidades para si e para os outros. Nesse aspecto, a comunicação entre os indivíduos possui um grau de incerteza, visto que nunca será possível ter certeza de que a identidade que temos de nós mesmos coincide com a identidade que o outro possui de nós.

A identidade é o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições (DUBAR, 2005, p. 105)

A identidade para o outro é atribuída pelas instituições e pelos outros indivíduos que interagem, a identidade para si está ligada ao pertencimento, ela é internalizada pelos indivíduos. Para compreender essas diferenças é preciso realizar a análise da identidade dentro das trajetórias sociais que são construídas por cada pessoa. Nessa perspectiva, o campo escolar e o campo profissional ganham destaque, visto que a formação escolar e profissional são parte da auto identificação de cada indivíduo (DUBAR, 2005).

Para desenvolver a pesquisa que originou a presente dissertação foram realizadas 19 (dezenove) entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras do ramo de embelezamento nos municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia e Senador Canedo. A pesquisa qualitativa permite uma análise interpretativa dos dados e generalizações teóricas sobre o tema. A técnica utilizada por a bola de neve, a partir de uma semente que indicou demais pessoas para participar da pesquisa (FLICK, 2013). Os nomes dos/as participantes foram preservados utilizando nome de flores para identificá-los/as.

Quadro 1 – Perfil das pessoas entrevistadas

Nome*	Idade	S e x o	Ocupação	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Tipo de vínculo	Bairro de residência	Bairro do trabalho	Há quantos anos trabalha no ramo
Rosa	63	F	Manicure/depiladora	2º Incompleto	Solteira	3	MEI/ proprietária do salão/ possui uma sócia	Jardim América	Jardim América	43
Margarida	68	F	Cabeleireira/manicure	2º Completo	Viúva	3	MEI/ proprietária do salão/ possui uma sócia/ construiu o salão em uma parte do lote onde mora.	Jardim América	Jardim América	30
Orquidea	36	F	Cabeleireira/manicure	2º Completo	Casada	2	Informal	Urias Magalhães	Mansões Goianas	20
Jasmim	28	F	Cabeleireira/manicure	2º Incompleto	Solteira	1	Informal	Shangrilá	Itatiaia	dois meses
Tulipa	22	F	Manicure	Superior Incompleto/ Cursando Estética	Solteira	0	MEI	Jardim Curitiba III	Vila Cavalcante	4
Azaleia	41	F	Cabeleireira/maquiadora/depiladora/design de sobrancelha	2º Completo	Solteira	3	MEI/ proprietária do salão	Santa Genoveva	Santa Genoveva	15
Amarilis	54	F	Manicure/depiladora/design de sobrancelha	2º Completo	Casada	3	Contrato de Trabalho com o salão	Residencial Arco Verde	Setor Bueno	13
Begônia	28	F	Manicure	2º Completo	Casada/Amasiada/Mora junto		Informal	Vila Lucy	Vila Lucy	15
Lírio	31	M	Cabeleireiro/maquiador	2º Completo	Solteiro	0	Micro Empresário/	Bueno	Bueno	15

							dono do salão/ possui um sócio			
Calêndula	34	F	Manicure	Superior Incompleto/ Ciências Contábeis	Casada	2	MEI/ atende os clientes em sua casa	Campinas	Campinas	4 meses
Camélia	31	F	Cabeleireira	2º Incompleto	Divorciada/ mora com o companheiro	2 filhos e 1 enteado	MEI/ possui um sócio/ proprietária do salão	Parque das Flores	Parque das Flores	15
Antônio	44	M	Auxiliar de cabeleireiro	Superior Incompleto/ Tecnologia da Informação	Amasiado	1 filho e 2 enteado s	Possui CNPJ, mas fez o cadastro antes da criação do MEI	Parque das Flores	Parque das Flores	5
Cravo	36	M	Cabeleireiro e Maquiador	Superior Completo em Gestão em Beleza (Buenos Aires)	Solteiro	0	MEI/ faz atendimento no domicílio dos clientes	Jardim Goiás	Vários locais	5
Hortênsia	48	F	Cabeleireira/ manicure/ design de sobrancelha/ depiladora	2º completo	Divorciada	2	MEI/ proprietária do salão/ construiu o salão em uma parte do lote onde mora	Finsocial	Finsocial	32
Gardênia	47	F	Cabeleireira	Superior Completo em Gestão de Beleza, estética e cosmética	Solteira	0	MEI/Proprietária do salão/ o salão é no mesmo lote em que mora/	Criméia Leste	Criméia Leste	20
Íris	59	F	Cabeleireira/ Manicure/ Professora	Superior Incompleto em Biologia	Divorciada	3	Contrato de trabalho/Enel	Bairro Goiá	Setor Santos Dumont	45
Magnólia	37	F	Cabeleireira/ Design de sobrancelha/ Professora	2º Completo	Solteira	1	Prestadora de serviços/ vai fazer o MEI	Setor São José	Centro	13
Lisianto	25	M	Cabeleireiro/ Maquiador	2º Completo	Solteiro/mora junto	0	MEI/Proprietário do salão/ o salão fica dentro da própria casa	Boa Vista II, Senador Canedo	Boa Vista II, Senador Canedo	8
Lavanda	43	F	Cabeleireira/ Vendedora/D epiladora/De sign de sobrancelha	2º Completo	Casada	2	MEI/Proprietária do salão	Jardim Florença, Aparecida de Goiânia	Independência Mansões, Aparecida de Goiânia	9

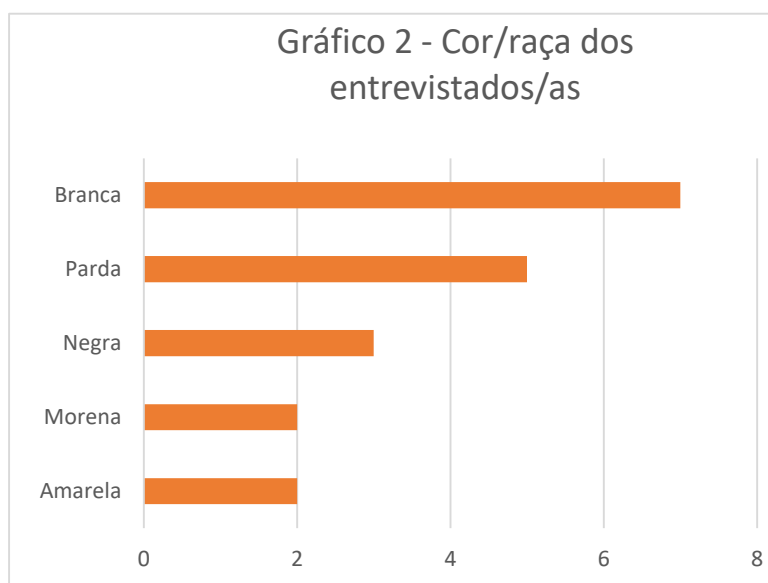
Conforme o quadro 1 apresenta, foram realizadas 19 entrevistas, sendo 17 no município de Goiânia, 1 no município de Aparecida de Goiânia e 1 no município de Senador Canedo. A amostragem teórica foi utilizada para selecionar o grupo de pessoas entrevistadas. Segundo Flick (2013) “a seleção gradual é um princípio da pesquisa qualitativa, e o princípio básico da amostragem teórica é selecionar casos ou grupos de casos de acordo com critérios que digam respeito a seu conteúdo” (p.122).

Das pessoas entrevistadas, 4 são do sexo masculino e 15 são do sexo feminino, conforme a tabela 10:

Tabela 10 - Quantidade de pessoas entrevistadas por sexo em unidades	
Feminino	15
Masculino	4

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

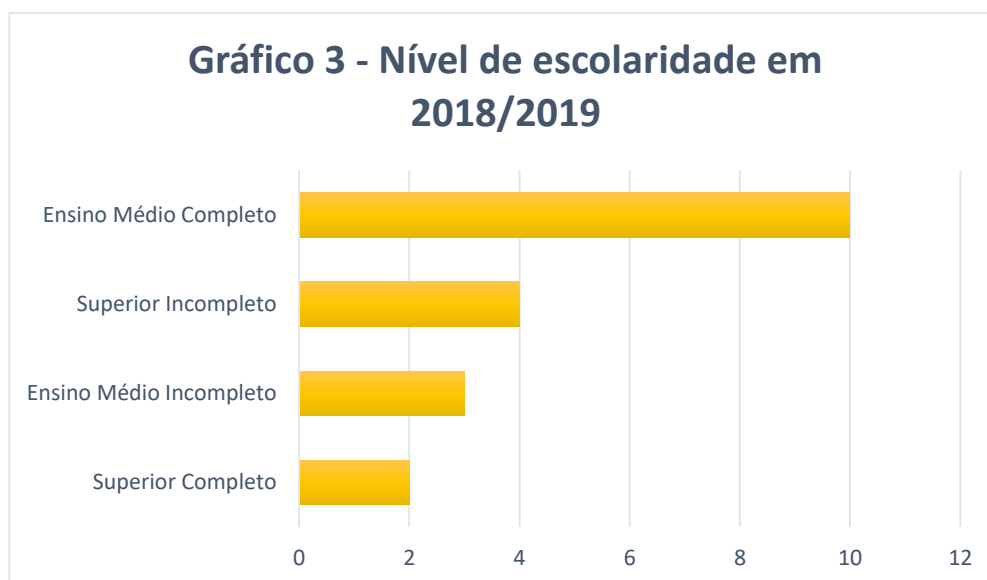
O gráfico 2 contém os dados obtidos em relação a auto declaração de cor ou raça. Notamos que a maioria das pessoas se autodeclara branca, 7 pessoas entrevistadas, 5 pardas, 3 negras, 2 amarelas e 2 morenas. O gráfico contém as respostas das auto declarações das pessoas entrevistadas, não foi gerado a partir dos dados do IBGE.



Fonte: Elaborada pela autora a partir das entrevistas realizadas.

Em relação ao nível de escolaridade, o gráfico 3 contém os dados autodeclarados pelas pessoas entrevistadas no ano de realização das entrevistas, que foram feitas entre 2018 e 2019. Do total de pessoas entrevistadas, 10 possuem o ensino médio completo, 4 o ensino superior incompleto nas áreas de estética e cosmética, ciências contábeis, tecnologia da informação e biologia. 3 não concluíram o ensino médio e 2 pessoas possuem ensino superior completo, em cursos na área de embelezamento, 1 pessoa graduada em gestão de beleza, estética e cosmética e outra realizou a graduação em gestão de beleza em uma instituição privada de Buenos Aires, na Argentina.

As duas pessoas que possuem graduação são Cravo, homem negro de 36 anos e Gardênia, mulher negra de 47 anos, ambos foram entrevistados no município de Goiânia.



Fonte: Elaborada pela autora a partir das entrevistas realizadas.

Sobre a faixa etária das pessoas que participaram da pesquisa, 53% tinham entre 22 a 37 anos de idade, o que corresponde a 10 entrevistadas, 47% correspondem a faixa entre 38 e 68 anos de idade (9 pessoas). As entrevistas apontam que as pessoas entraram nesse ramo em diferentes idades. Antúrio entrou no ramo aos 39 anos de idade, pois não conseguiu recolocação no mercado de trabalho em sua área de atuação anterior (tecnologia da informação):

Foi quando realmente eu cheguei numa conclusão que eu não conseguiria mais arrumar um trabalho. [...]Foi quando eu vendi o imóvel [vendeu a casa onde morava]. Aí com o dinheiro na mão, eu já tava (estava) com a Sol [sua companheira], falei assim, então já vou aproveitar a força de trabalho dela e abrir um salão. Foi quando eu entrei pra esse ramo (Antúrio, 44 anos, auxiliar de cabeleireiro, 2018).

Interessante notar no discurso de Antúrio que a entrada no ramo de embelezamento aconteceu a partir do relacionamento com sua companheira, que já trabalhava na área, em razão da impossibilidade de conseguir um emprego na sua área de atuação anterior, tecnologia da informação, o entrevistado decide “*aproveitar*” a força de trabalho da companheira e abrir um salão de beleza. Lisianto, 25 anos, declarou que iniciou o trabalho nesse ramo aos 13 anos de idade fazendo alguns procedimentos em sua irmã, pois não possuíam recursos para que ela pudesse pagar para fazer os procedimentos em um salão de beleza:

Então, desde os meus 13, a partir dos 13 anos, eu já comecei a mexer no cabelo das menina, mas era só escova, na época era relaxamento, só esses trem mesmo, hidratação. Eu comecei a mexer mesmo no cabelo da minha irmã. Ela tinha um cabelo afro, só que ela não gostava dele afro e aí aonde eu fui, eu comecei a ir, nós não tinha condições, minha mãe não tinha condição na época de pagar salão, então eu comecei a mexer no cabelo dela, alisando, aí foi aonde que eu vi que eu gostava de mexer com cabelo (Lisianto, 25 anos, cabeleireiro, 2019).

O ramo permite que as pessoas comecem a trabalhar muito jovens, de maneira informal, fazendo procedimentos em familiares e amigos, como relatam duas pessoas entrevistadas:

[...] Não, assim, a profissão minha é essa desde os meus quatorze anos de idade. É o meu primeiro trabalho nesse sentido, né, porque eu trabalho nessa profissão de cabeleireira há muitos anos, desde menina, desde criança. Cabeleireira, manicure, essas coisas, é, desde criança (Íris, 59 anos, cabeleireira, manicure, professora de curso profissionalizante).

Após apresentar o perfil das pessoas entrevistadas, considerando a conceituação elaborada pelos autores citados anteriormente, a seguir abordamos alguns programas sociais de capacitação e profissionalização no ramo de embelezamento. Quais os cursos oferecidos? Qual o formato desses cursos? Eles conseguem inserir as pessoas no mercado de trabalho? Essas são as perguntas que guiam o debate sobre esse tema.

3.1 Programas sociais de capacitação e a profissionalização no ramo de higiene e beleza

Existem programas sociais de capacitação e profissionalização específicos para atuação no ramo de embelezamento. O Centro de Educação Comunitária de Meninas e Meninos – CECOM – oferece cursos na área de embelezamento para a população do município de Goiânia há 31 anos²⁸.

O CECOM foi fundado em 22 de maio de 1984 em parceria com a Pró-Reitoria de Extensão e Apoio Estudantil da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). As atividades iniciaram nas comunidades Nossa Senhora da Esperança e Bom Jesus, no Jardim Nova Esperança em Goiânia. (CECOM, 2019) O curso é gratuito, os alunos arcam com o material que é utilizado por cada um durante a realização e os concluintes recebem um

²⁸Informações disponíveis no site: <http://www.cecomgoias.org.br/>

certificado de capacitação emitido pela instituição ao final do curso. Entrevistei uma das professoras da unidade, que deu o seguinte depoimento sobre a instituição:

E outra coisa, quando eles terminam o curso Cecom, imediato eles já estão trabalhando. Eles saem de lá fazendo escova, ele sai de lá cortando, aplicando produto químico, eles já sai de lá fazendo tudo, sai fazendo penteado, eles vão sair de lá só pra trabalhar mesmo, montar o salãozinho deles lá e continuar com os aperfeiçoamento. Há pouco teve aí uma pesquisa sobre os meus alunos lá, 89% dos alunos, todos estão trabalhando. Nessa região Noroeste ali, ela tem, maioria daqueles salão tem meu certificado, tem o certificado Cecom. Então todos estão trabalhando, a maioria, 89%. São tantos que eu recebi um troféu de madrinha dos cabeleireiros da região Noroeste (Íris²⁹, professora do CECOM, 59 anos).

Nota-se que o curso oferece uma oportunidade de inserção rápida no mercado de trabalho, mas é preciso verificar quais são as condições de trabalho encontradas pelas pessoas que conseguem realizar essas atividades no ramo de embelezamento.

Durante a realização das entrevistas diversas pessoas entrevistadas relataram terem realizado curso profissionalizante na área por meio de projetos sociais, mas não forneceram detalhes sobre cada projeto. Gardenia, 47 anos, fez o primeiro curso básico na área pelo Serviço Social da Indústria – SESI³⁰, gratuitamente.

Também foi citada a Fundação Municipal de Desenvolvimento Comunitário – FUMDEC, local em que a entrevistada Amarílis, de 54 anos, manicure, realizou o curso para atuar no mercado. A FUMDEC foi criada em 1972, pela Lei Municipal nº 4.655 e extinta pela Lei Municipal nº 7.531 de 1995, quando suas atividades transferidas para a Secretaria Municipal de Assistência Social – SEMAS. Segundo relatos obtidos por meio de entrevistas, esse órgão oferecia cursos profissionalizantes na área de embelezamento no município de Goiânia.

Além dos cursos gratuitos existem diversas instituições privadas que oferecem cursos na área de embelezamento; um exemplo é o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC. É uma instituição criada por decreto lei nº 8.621 de 10 de janeiro de 1946, uma entidade privada com fins públicos que recebe contribuição compulsória das empresas do comércio e de atividades assemelhadas. Em nível nacional é administrada pela Confederação Nacional do Comércio³¹.

O site do SENAC Goiás disponibiliza 39 cursos na “área da beleza³²”, os cursos possuem preços variados, os cursos mais rápidos, com duração de um mês, como o de

²⁹Nome fictício para proteger a identidade da participante.

³⁰Fonte: <https://www.sesigo.org.br/sesi/site/SobreSesi.do?vo.codigo=15&v=t1>

³¹Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Servi%C3%A7o_Nacional_de_Aprendizagem_Comercial

³²Fonte: <https://www.go.senac.br/portal/cursos/7-beleza>

modelagem de henna para sobrancelhas tem o custo aproximado de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais) e os cursos de maior duração, como o de cabeleireiro, com duração aproximada de 5 (cinco) meses, tem um custo maior, aproximadamente R\$ 2.700,00³³ (dois mil e setecentos reais), os cursos oferecidos são: Modelagem e Henna para Sobrancelhas, Cabeleireiro, Automaquiagem, Barbeiro, Básico de maquiagem, Técnicas de depilação, Alongamento de cílios, Técnicas básicas de manicure e pedicure, Alongamento de unhas, Design de barba, Técnicas de maquiagem para olhos, Maquiagem para noivas, Técnicas de serviços de manicure, Aperfeiçoamento em corte e escova, Automaquiagem para adolescentes, Básico de escova, Cabelereiro assistente, Corte e escova, Corte masculino, Cortes masculinos e design de barba, Depilador, Dermopigmentação de sobrancelhas fio a fio, Design de cor, Design de corte: estilo e moda, Design de corte: técnicas avançadas, Design de sobrancelha masculina, Escova e modelagem, Manicure e pedicure, Maquiador, Mechas e reflexos, Noções básicas das técnicas de manicure e pedicure, Penteado, Penteados para maquiadores, Sobrancelhas *microblading*, Técnicas básicas de manicura e pedicura com unhas decoradas, Técnicas de escova – modelagem e finalizações, Técnicas de maquiagem para a pele, Tranças e penteados e Unhas artísticas: adesivos para unhas.

As pessoas interessadas podem pesquisar os dias e as unidades que oferecem o curso desejado; o pagamento também pode ser parcelado. A quantidade de cursos ilustra a grande diversidade de serviços especializados que são oferecidos ao público atualmente. Cada técnica garante ao profissional aumentar o leque de serviços oferecidos, ampliando assim sua possibilidade de aumentar a remuneração, além de atualizar o profissional sobre as novas técnicas e produtos disponíveis no mercado de embelezamento.

3.2 A formalização da informalidade: o MEI no ramo de higiene e beleza

As entrevistas mostram que o ramo de embelezamento possui a característica do trabalho por comissão, não havendo um vínculo empregatício semelhante ao dos trabalhadores e trabalhadoras celetistas. Os profissionais recebem uma parte do valor cobrado pela empresa (salão de beleza), a porcentagem varia de acordo com o serviço prestado, como é possível verificar no relato da entrevistada Orquídea:

Então, aqui o trabalho [...] a porcentagem do trabalho de manicure é quarenta por cento, com tudo da loja também. Todo o material da loja.

³³ Valor em 2019.

[...E a área de cabelo, eu ganho cinquenta por cento, sendo que o produto todo é meu. E alguns produtos, em química, eu ganho sessenta por cento, sendo que todo o produto é meu (Orquídea, 36 anos, cabeleireira e manicure).

A criação da figura do MEI aparece como opção de formalização para os/as profissionais desse ramo, diversas pessoas possuem o cadastro de Microempreendedor Individual ou pretendem fazê-lo buscando amparo previdenciário e uma aposentadoria. O quadro 2 contém a relação de pessoas entrevistadas e o tipo de relação de trabalho que possuem no ambiente em que atuavam no momento da realização da entrevista:

Quadro 2 – Pessoas entrevistadas que possuem o cadastro como MEI:

Nome*	Tipo de relação de trabalho
Rosa	MEI/ proprietária do salão/ possui uma sócia
Margarida	MEI/ proprietária do salão/ possui uma sócia/ construiu o salão em uma parte do lote onde mora.
Orquídea	Informal
Jasmim	Informal
Tulipa	MEI
Azaleia	MEI/ proprietária do salão
Amarílis	Contrato de Trabalho com o salão
Begônia	Informal
Lírio	Micro Empresário/ dono do salão/ possui um sócio
Calêndula	MEI/ atende os clientes em sua casa
Camélia	MEI/ possui um sócio/ proprietária do salão
Antúrio	Possui CNPJ, mas fez o cadastro antes da criação do MEI
Cravo	MEI/ faz atendimento no domicílio dos clientes
Hortênsia	MEI/ proprietária do salão/ construiu o salão em uma parte do lote onde mora
Gardênia	MEI/Proprietária do salão/ o salão é no mesmo lote em que mora/
Íris	Contrato de trabalho/Enel/ Vai fazer o MEI
Magnólia	Prestadora de serviços/ vai fazer o MEI
Lisianto	MEI/Proprietário do salão/ o salão fica dentro da própria casa
Lavanda	MEI/Proprietária do salão

Fonte: Elaborada pela autora a partir das entrevistas realizadas.

Das 19 pessoas entrevistadas 11 já possuem o cadastro como Microempreendedor Individual. Duas pessoas disseram que farão o cadastro em breve, como ilustra a fala da entrevistada Magnólia:

Não, nesse momento eu não tenho um contrato de trabalho, nem carteira assinada, nem CLT. É porque eu só estou prestando serviço pra eles. Aí quê que eu vou fazer, eu tenho que abrir o meu MEI, né, pra fazer essa prestação de contas pra que eu não fique desamparada (Magnólia, 37 anos, cabeleireira, design de sobancelha, professora de cursos profissionalizantes na área de embelezamento).

O MEI também está sendo utilizado para formalizar práticas que eram consideradas informais perante a legislação brasileira. A entrevistada Orquídea trabalhava, no momento da entrevista, em uma franquia que oferece serviço de pronto atendimento para clientes que queiram fazer as unhas, sem agendamento prévio, em um shopping no município de Goiânia. Ao falar sobre o vínculo que possui com a empresa faz o seguinte relato:

[Ao ser indagada sobre o contrato de trabalho com a empresa, a entrevistada responde o seguinte:] Não, tem. A gente tá fazendo o nosso MEI agora. O dono tá fazendo. E, eu quero até informar melhor sobre... mas foi a melhor forma que a gente encontrou, sabe, pra gente não ficar totalmente, como diz assim, sem nenhuma previdência né, sem nenhum, sem nada. (rs) (Orquídea, 36 anos, cabeleireira e manicure).

Dessa forma, a disseminação do MEI no ramo segue a tendência de desregulamentação geral da legislação trabalhista revestida pelo traje da formalização com menos direitos, mas que permite ao trabalhador maior *flexibilidade* e autonomia para escolher como prefere trabalhar, já que não estaria obrigado a cumprir uma carga horária diária de 6 ou 8 horas em um estabelecimento, por exemplo. Sobre a flexibilidade, Sadi Dal Rosso (2017) oferece importante análise em sua obra, *O ardil da flexibilidade*, que será comentada a seguir

Durante a realização do trabalho de campo as pessoas entrevistadas valorizaram uma característica dos trabalhadores autônomos de forma enfática: são eles quem fazem seus horários de trabalho.

3.3 Eu faço meu horário”: flexibilização e intensificação do trabalho na figura do microempreendedor individual

Segundo Dal Rosso (2017), a flexibilização possui contradições, entra em conflito com a busca de autonomia por parte de trabalhadores e trabalhadoras e reforça a exploração, de forma mais prejudicial em setores em que não vigoram práticas de trabalho “decentes”. (p.172)

Essa característica pode ser identificada no relato da entrevistada Orquídea sobre seu horário de trabalho:

Então, aqui eu entro às duas né, as duas horas e assim, o nosso trabalho, ele é muito assim, a gente mesmo, a gente vai se organizando, entendeu? A questão dos clientes, dos ..., nosso trabalho é quase que um trabalho autônomo né. Então assim, nós não temos horário pra terminar. Não, "tal hora você vai almoçar, tal hora você vai lanche". Não. Isso aí a gente que vai encaixando, entendeu? A gente vai encaixando. Por exemplo, eu procuro cuidar muito assim, da minha alimentação, né. Então eu falo, quando tem, não, agora eu vou almoçar. Espera vinte minutos, quinze minutos, mas não tem um horário específico pra isso, entendeu?

Entrevistadora: Ah, tá. Mas é combinado que você entra duas horas? É combinado que você sai algum horário?

Unhum. às dez. Quando fecha (Orquídea, 36 anos, cabeleireira e manicure).

Nota-se que a entrevistada relaciona seu trabalho à atividade de uma trabalhadora autônoma, mas no caso em questão ela é obrigada a cumprir um horário pré-estabelecido pela empresa. Além disso, a profissional também precisa cumprir sua jornada nos dias pré-estabelecidos pela empresa: “eu trabalho de terça a domingo, sendo que um domingo sim, outro não, né?” (Orquídea, 36 anos, cabeleireira e manicure).

A mesma situação pode ser identificada no relato da entrevistada Jasmim, que ao ser indagada sobre o horário de trabalho responde:

Pesquisadora: Você poderia falar pra mim como que é um dia de trabalho seu? Que horas você chega, que horas você sai, como que funciona?

Eu não tenho hora fixa. Tem dia que eu venho cedo, tem dia que eu venho à tarde. Tem dia que eu vou embora mais cedo, tem dia que eu vou embora mais tarde.

Pesquisadora: É você que escolhe?

Unhum. [...] Chego umas nove, vou embora umas quatro. [...] Tem dia que cinco e meia.

Pesquisadora: Como que é no fim de semana?

Sábado? [...] Chego oito e vou embora às seis, sete, por aí (Jasmim, 28 anos, cabeleireira e manicure).

A CLT (1943) estabelece em seu artigo 3º e Parágrafo único:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Dessa forma, o vínculo empregatício envolve a obrigação de cumprir o horário estabelecido pelo empregador para cumprir a jornada de trabalho, mas as entrevistas apontam que, apesar das pessoas entrevistadas cumprirem um horário pré-estabelecido pela empresa, elas não se reconhecem como empregadas. Ademais, afirmam que são elas mesmas quem escolhem seus horários de trabalho, mas a contradição fica clara ao relatarem seus horários fixos.

Eu, exatamente, eu entro às duas e saio às dez da noite. Só que eu chego um pouco antes por causa da faculdade porque o trajeto fica melhor pra mim vir um pouco mais cedo do que eu ir na minha casa e vir pro serviço. E aí então eu faço horas a mais aqui no serviço. Em vez de ficar das duas às dez, eu entro meio-dia ou uma hora, eu chego igual... (Tulipa, 22 anos, manicure em uma franquia de pronto atendimento de unhas em um shopping da capital).

O relato da entrevistada Tulipa impressiona pelo detalhe de que ela chega no local de trabalho mais cedo, pois está fazendo um curso de graduação em Estética, e ao sair da faculdade segue direto para o local de trabalho, dessa forma acaba cumprindo um horário maior do que o acordado previamente com a empresa, mas mesmo entrando mais cedo, ela é obrigada a cumprir a jornada estabelecida – das 14 às 22h.

A jornada de trabalho pré-fixada aparece em diversos outros relatos:

Mais ou menos, então, eu saio de casa às 7 da manhã. Eu volto por volta das 18 horas eu estou em casa. Aí chego em casa, quase sempre eu tenho uma pessoa pra atender, nem que seja uma coisa simples, mas eu tenho uma pessoa pra atender. Aí eu atendo essa pessoa por volta das 8, 9 horas eu termino. Aí eu já ensinei meu filho a cozinhar também, a gente já prepara alguma coisa juntos, come e vai dormir. E ele também tem que acordar cedo e trabalhar. Ele ir pra escolar e eu sigo com a minha rotina. Uma média assim de, então, é das 7 às 6, e às vezes, das 6 até as 9, é o máximo que eu fico durante a semana, trabalhando em casa (Magnólia, 37 anos, cabeleireira, professora de curso profissionalizante na área da beleza, design de sobrancelha).

É porque assim, oh. Eu trabalho, eu entro na CECOM sete horas, daí eu já fico envolvida com aluno. Então tem aluno, 25 alunos em cada turma, entendeu? Aí eu fico presa com esses alunos lá durante o dia todo, porque são dois horários. Saio de lá mais ou menos seis horas, cinco e meia, cinco, de cinco a seis horas. Saio de lá, aí chego aqui eu vou fazer as coisas que têm que ser feito, aí no outro dia de novo, e assim vai indo. Aí final de semana eu levo esses alunos pra fazer estágio, o estágio demora muito, demora muito pra voltar porque é sempre lugares longe, eu vou só em bairro periferia, bairro mais carente, atender a comunidade, daí assim, por isso que eu não tenho tempo. Às vezes vou final de semana, agora em março já tá agendado a semana da mulher no dia 7, 8 e 9, então nesses três dias, não precisa nem contar comigo, eu saio de lá muito tarde. Aí eu faço atendimento, já atendi 230 pessoas no dia. Aí chego em casa morta, morta, morta, morta. Daí por isso que eu te falo, eu não tenho muito tempo (Íris, 59 anos, cabeleireira, manicure e professora de curso profissionalizante).

As duas entrevistadas que trabalham como professoras de curso profissionalizante já tiveram carreira de trabalho assinada pelas empresas para cumprir a mesma função em anos anteriores, mas ambas foram demitidas e serão recontratadas como prestadoras de serviço pela figura do MEI. Dessa forma, continuam a cumprir a jornada pré-fixada pelas respectivas empresas, mas mediante a contratação como MEI seus empregadores não serão mais responsáveis pelos direitos trabalhistas e obrigações que estão presentes na relação de trabalho celetista.

Assim, notamos que a figura do MEI está sendo utilizada como uma forma de pejetização³⁴, prática que é proibida por configurar fraude a relação de trabalho entre empregadores/as e empregados/as.

A seguir, analisamos as entrevistas no tocante aos tempos de trabalho e não trabalho, buscando identificar como essas pessoas vivenciam os tempos de lazer.

3.4 Tempos de trabalho e não trabalho: o lazer como consumo e descanso.

De acordo com Edward Thompson (2015) a sociedade capitalista faz uma reconstrução do tempo sob outras medidas, que não o tempo relacionado a natureza, às fases de plantio por exemplo, mas um tempo que pode ser contabilizado através do relógio, que pode contabilizar horas trabalhadas e não trabalhadas. Sobre os tempos de não trabalho, que podem ser identificados como momentos de lazer, as pessoas entrevistadas fizeram os seguintes relatos:

Ah, ultimamente [risos]. É muito complicado. O nosso sistema brasileiro tá nos obrigando a viver sem lazer, né? Mas assim, é, eu, eu assim, como mãe, como eu sou muito família, então assim, no momento, quando eu tenho tempo, eu pego os meus filhos, eu vou pra casa da minha mãe, a gente assa uma carne, a gente faz uma comida gostosa, a gente fica com o vô, com a vó, entendeu? então, meu lazer ultimamente tá sendo esse, entendeu? Às vezes a gente vai no cinema, assiste um filmezinho, volta pra casa. É assim (Orquídea, 36 anos, cabeleireira e manicure).

Que eu costumo fazer? (gargalhada) Pra falar a verdade? (gargalhada)

[...]

Ah, eu bebo. Gosto muito de beber.

[...]

Não, gosto de fazer exercício, gosto de cozinhar ... Ficar com meus amigos ou com meus filhos (Azaleia, 41 anos, cabeleireira/ maquiadora/ depiladora/ design de sobrancelha/ massagista, proprietária de salão de beleza no município de Goiânia).

Assisto televisão, mexo no celular, passeio, coisas do tipo (Jasmim, 28 anos, cabeleireira e manicure).

Ah, eu gosto muito de sair. Sair, beber, comer. Viajar (Cravo, 36 anos, cabeleireiro e maquiador, faz atendimentos em domicílio).

É possível identificar diferentes tipos de lazer nas entrevistas, alguns relatos identificam o tempo de lazer como tempo com a família, outros como tempo para assistir filmes e fazer

³⁴Prática que consiste na contratação de trabalhador como pessoa jurídica e não por meio de contratos trabalhistas regulares. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt+noticias/18ff5462-93e1-4fb1-bf18-518cbf25f0b2. Acesso em: 30 abr. 2019.

atividades que podem ser consideradas recreativas, alguns relatos também o identificam como tempo de descanso:

Ah, eu gosto muito de assistir filme, ficar deitada (risos). Eu não sou muito de sair, eu gosto mais de ficar em casa mesmo (Tulipa 22 anos, manicure em uma franquia de pronto atendimento de unhas em um shopping da capital).

As obras de Henri Lefebvre (1991), Valquíria Padilha (2003) e Nildo Viana (2014) versam sobre o lazer e o trabalho pela ótica do consumismo, para fazer uma crítica ao modo como o lazer foi transformado em uma mercadoria de consumo ao passo que o trabalho é cada vez mais precarizado. Dessa forma, temos um tempo de lazer que se torna uma recompensa pelo esforço que é feito no tempo de trabalho.

A definição de lazer também muda de acordo com a renda da pessoa entrevistada, ao compararmos os relatos abaixo, é possível identificar que o entrevistado Lírío possui um maior poder aquisitivo do que o entrevistado Antúrio:

Eu gosto de treinar, gosto de ir pra academia, gosto de pedalar, adoro pegar sol, amo pegar sol, então todo domingo eu opto por pegar sol, ir pro clube ou em casa mesmo pegar um sol, eu gosto muito. E, é isso, gosto, seria minhas coisas que dão prazer pra mim, que estão dentro do meu horário, do meu cotidiano, gosto de visitar familiares, na verdade, meu pai, gosto de ir pra casa dele, e só (Lírío, 31 anos, microempresário, dono de salão de beleza, cabeleireiro/ maquiador).

Te confesso que nosso momento de lazer realmente é muito pouco. Muito. O dia de lazer que a gente teria seria no domingo e na segunda. Porque na segunda o salão não abre e nem no domingo. Então esses seriam os nossos dias de lazer. Mas acontece que nesses dias têm outras tarefas que a gente tem que cumprir, né. Que é manutenção de casa, limpeza, roupa pra lavar. E o que acontece na segunda. Como segunda pra maioria das pessoas já é dia de trabalho, então a gente já aproveita esse dia pra resolver coisas nossas também. Né, que é sair pra pagar uma conta, resolver alguma outra coisa, é, manutenção aqui do salão. É uma coisa que quebrou que tem que sair pra comprar, pra voltar aqui, conserta, né. Fazer orçamento de produtos. Então pra lazer mesmo é quase zero.

[Entrevistadora: Mas nesse quase zero momentos, o que vocês fazem?]

Lazer com a família, geralmente o que a gente faz é ir num parque, é no cinema, coisas comuns mesmo, né. Quando, ir no cinema, mas realmente mesmo é quando dá. Agora pra mim, nessa, o que eu concilio, pra falar assim, não, eu tiro um momento meu, pra mim, o que eu tive que fazer. Eu tive que adaptar coisas que eu gosto a fazer em momentos rápidos e em casa. Então assim, como, eu pensei comigo né, como meu momento de lazer é muito pouco, o que eu posso fazer então que seja uma coisa rápida, que não gera muito despesa, então observei o que eu gosto de fazer. Então, por exemplo, eu gostei muito de mexer com carro, né, e de mexer com design também. Então eu conciliei isso como coisa prazerosa pra mim. Por exemplo, como eu gosto de carro, quê que eu posso fazer em casa que me agrada a eu mexer com carro? É fazer uma manutenção no carro. Fazer uma limpeza, fazer uma lavagem, fazer uma troca de óleo (Antúrio, 44 anos, auxiliar de cabeleireiro).

Percebemos que as opções de lazer dependem da realidade social de cada pessoa entrevistada; segundo Sarah Bacal (1988) o tempo é transformado e racionalizado de acordo com a lógica do sistema de produção de bens e serviço vigente, dessa forma, temos um tempo que é fracionado entre a realização das tarefas que são consideradas como trabalho, e para o descanso, para que a força de trabalho seja recomposta e possa continuar a realizar o trabalho.

O tempo livre ou tempo que pode ser utilizado para lazer aparece nos relatos das pessoas entrevistadas como um tempo escasso e utilizado para consumo ou descanso.

O tópico seguinte traz uma reflexão sobre a identificação profissional presente nas entrevistas realizadas face ao relato das atividades que são desempenhadas por esses profissionais no dia a dia.

3.5 Identificação profissional x realidade: os/as profissionais que fazem de “tudo um pouco”.

A identificação profissional está ligada a atividade laboral exercida pela pessoa, no sistema de produção Toyotista passou a exigir que os trabalhadores e trabalhadoras tivessem múltiplas habilidades (HOLZMANN, 2006).

Os/as profissionais entrevistados relatam que realizam diversas atividades na área de embelezamento. Aqui nota-se uma flexibilidade em relação as capacidades de atuação no ramo, para auferir uma remuneração de maior valor, diversas pessoas optam por realizar diversos tipos de serviço, não ficando restrita a serviços em uma área, como por exemplo como cabeleireira:

Faço outras coisas, depilo, faço maquiagem, faço tudo, sobancelha, aqui dentro, faço tudo (Azaleia, 41 anos, cabeleireira/ maquiadora/ depiladora/ design de sobancelha/ massagista, proprietária de salão de beleza no município de Goiânia).

[Ao falar sobre sua experiência de trabalho em um salão na capital:]

Lá eu fazia mais serviço, né? Porque não tinha, só era eu de cabeleireiro e manicure, então não tinha um esteticista, não tinha uma maquiadora, então eu passei a atender toda a questão né, voltada pra esse trabalho, que era sobancelha, maquiagem, depilação (Cravo, 36 anos, cabeleireiro e maquiador, faz atendimentos a domicílio).

[...] eu quis focar mais com cabeleireira e design de sobancelha né, porque é uma coisa rápida, prática, que eu poderia fazer em qualquer lugar (Magnólia, 37 anos, Cabeleireira, professora de curso profissionalizante e design de sobancelha).

Dal Rosso (2008) nos ensina que o Toyotismo tinha o objetivo de resolver o problema da eficiência do trabalhador, para isso, foram oferecidas algumas respostas. A redução de trabalhadores efetivos foi uma delas, para garantir a produção com menos pessoas trabalhando

os empregadores/as passam a exigir que uma pessoa seja capaz de trabalhar mais intensamente e de realizar tarefas diferentes.

Esse aspecto pode ser identificado nos relatos das pessoas entrevistadas, a identificação profissional é única, mas os relatos sobre as atividades são diversificados:

Uma cabeleireira (Azaleia, 41 anos, Cabeleireira/ maquiadora/ depiladora/ design de sobrancelha/ massagista, proprietária de salão de beleza - MEI).

Personal hair (risos) Cabeleireiro (Cravo, 36 anos, cabeleireiro e maquiador, atende a domicílio).

Entrevistadora: quando alguém pergunta hoje, qual é a sua profissão, como que você se identifica?

Eu me identifico como cabeleireira e instrutora. Mas eu falo eu sou cabeleireira, instrutora de cursos profissionalizantes. Porque às vezes a pessoa pergunta, "ah, instrutora de quê?". Aí eu acho mais fácil dizer logo o que é, pra depois dizer a outra profissão (Magnólia, 37 anos, Cabeleireira, professora de curso profissionalizante e design de sobrancelha).

A polivalência é explicitada por Dal Rosso da seguinte forma:

Em franca oposição ao taylorismo e ao fordismo, que se firmam sobre a marca da rigidez da especialização no sentido de elevar ao limite máximo a capacidade humana de executar um tipo de atividade apenas, o que podemos chamar de monoatividade, a gestão do trabalho representada pelo toyotismo introduziu a prática da polivalência na fábrica, onde ela se enraizou e donde se espalhou por todos os ramos de atividade econômica (DAL ROSSO, 2008, p.122).

A figura do trabalhador polivalente aparece nas entrevistas corroborando a marca Toyotista no mercado de trabalho contemporâneo, de maneira adaptada ao setor de serviços e ao ramo de higiene e beleza. Apesar da gênese da polivalência ser no mundo fabril, ela se espalhou para outras atividades (DAL ROSSO, 2008).

A seguir, analisamos as trajetórias profissionais das pessoas entrevistadas até culminar no momento da realização da entrevista.

3.6 Trajetórias profissionais

As crescentes transições no mercado de trabalho tornam-se objeto de atenção analítica dos estudiosos das ciências sociais e assim o interesse teórico e metodológico pelo estudo das trajetórias ocupacionais de trabalhadores torna-se uma ferramenta que possibilita analisar os efeitos que essas diferentes experiências produzem para os/as trabalhadores/as sob diferentes

perspectivas, como por exemplo, mobilidade social, inclusão ou exclusão dos direitos sociais, dentre outros (GUIMARÃES e HIRATA, 2006).

Os relatos das pessoas entrevistadas apontam que o ingresso no mercado de trabalho ocorre, em muitos casos, ainda na adolescência:

[Entrevistadora: Você lembra quantos anos você tinha quando você começou?]

Pra trabalhar, pra desenvolver trabalho mesmo, eu tinha vinte anos. Mas assim, pra falar assim: "vou trabalhar nisso pra ganhar assim mesmo", "maisi" (mais e) desde os quinze anos. Eu fazia a minha unha, eu fazia das minhas amigas (Rosa, 63 anos, manicure e depiladora).

[Entrevistadora: Quando você teve seu trabalho fora de casa, qual que foi o primeiro trabalho?]

Meu primeiro trabalho foi numa loja de tecidos, eu tinha dezesseis anos.

[Entrevistadora: Então, antes desse trabalho, você exercia uma atividade remunerada, né? Antes de trabalhar aqui no salão, qual que foi?]

Trabalhava no comércio.

[Entrevistadora: No comércio, né. E quando que você começou a trabalhar como cabeleireira?]

Em oitenta e sete.

[Entrevistadora: Você fez algum curso profissionalizante pra começar nessa área?]

Sim, sim, fiz curso.

[Entrevistadora: Você lembra onde?]

Na escola de cabeleireiro Dona Lourde.

[Entrevistadora: Ah, legal. E esse curso que você fez foi decisivo pra você entrar nessa área?]

Foi, fiz pra trabalhar. Terminei já trabalhando (Margarida, 68 anos, cabeleireira, manicure e design de sobrancelhas).

[Entrevistadora: Então você lembra assim, mais ou menos, quando que você assim, a lembrança de quando você começou a trabalhar mesmo antes de receber por isso? Você lembra, mais ou menos?]

Unhum. Com uns dezesseis anos. Anhram. Quinze a dezesseis anos. [Já trabalhava no ramo de embelezamento] (Orquídea, 36 anos, 36 anos, cabeleireira e manicure).

[Entrevistadora: E o seu primeiro contato de trabalho fora de casa, no caso trabalho remunerado, você lembra quando foi?]

Meu primeiro trabalho foi de babá.

[Entrevistadora: Você lembra quantos anos você tinha?]

Dezoito.

[Entrevistadora: Aí depois de ser babá, você fez outras atividades?]

Auxiliar de serviços gerais, só. Doméstica. Aí depois eu "fisso" (fiz) o curso, de cabeleireira.

[Entrevistadora: Então, antes de você fazer o curso de cabeleireiro e começar a trabalhar, você foi doméstica, o último trabalho antes?]

O último trabalho foi costureira.

[Entrevistadora: Então você lembra quando, mais ou menos, que você começou a trabalhar como cabeleireira?]

Tem uns dois meses (Jasmim, 28 anos, cabeleireira e manicure).

[Entrevistadora: Você poderia me falar então um pouco sobre a sua trajetória profissional, como que, desde o início assim, você veio de Firminópolis pra Goiânia, você já, como que foi?]

Não, eu vim de Firminópolis, eu era criança, né? Aí cresci em outro bairro aqui de Goiânia, depois vim pra cá, e aos meus dezesseis anos eu já desenvolvi assim aquela vocação por salão mesmo, assim. Mas era mais era fazer unha, essas coisas, né? E depois aos dezoito anos eu já fui trabalhar na área mesmo com cabelo, é, já me aperfeiçoei mais nessa área. Aí dos dezoito até agora, aos quarenta e oito anos é o que eu faço (Hortênsia, 48 anos, cabeleireira, manicure, designer de sobrancelhas, depiladora).

Em alguns casos o contato com o trabalho no ramo de higiene e beleza ocorre ainda no âmbito doméstico, a atividade é realizada em “parentes e amigas” e não é encarada como profissão ou ocupação, mas como um “bico”. Outras trajetórias iniciam no ramo do cuidado pessoal, mas na prática do cuidado com crianças, e depois se encaminham para o ramo de embelezamento. Existem também relatos de pessoas que estavam no setor de comércio, ou seja, já trabalhavam com serviços, e optaram pela carreira na área do embelezamento para conciliar o cuidado dos filhos com o trabalho remunerado.

Encontramos relatos de que demonstram que esse é um trabalho que começa a ser realizado ainda na infância, como no caso de Tulipa, 22 anos, que começou a trabalhar como manicure aos onze anos fazendo atendimentos em sua residência, pois era responsável pelos cuidados com o irmão mais novo:

[Entrevistadora: Você pode me falar um pouco sobre a sua trajetória profissional? Como que foi a sua vida em relação ao trabalho?]

Ah, a minha vida em relação ao trabalho foi começar ao dezoito, aos onze anos, é, não podia sair de casa né? Porque eu olhava o meu irmão. E, assim, eu fui fazendo unhas em casa mesmo. Das amigas, aí, dos parentes, aí me tornei hoje uma manicure. “Tô (Estou) tendo a área”.

[Entrevistadora: Então você começou a trabalhar aos onze anos já como manicure?] Sim (Tulipa, 22 anos, Manicure em uma empresa de serviço de unhas em um shopping da capital).

Outra entrevistada que também começou a trabalhar ainda na infância foi Camélia, 31 anos de idade, proprietária de salão de beleza no município de Goiânia, relata que começou a trabalhar aos 12 anos de idade:

[Entrevistadora: O quê que você fazia aos doze anos?]

Eu cuidava “duma” criança e arrumava casa.

[Entrevistadora: Você cuidava dessa criança assim, era uma criança tipo, sua vizinha?]

Não, era duma professora da escola que eu estudava. Eu estudava na escola adventista.

[Entrevistadora: Já era trabalho remunerado?]

Não exatamente, eles pagavam o mínimo. Acho que na época o meu trabalho salário foi de cinquenta reais (Camélia, 31 anos, cabeleireira, proprietária de salão de beleza na capital).

A justificativa pela escolha da área está baseada, muitas vezes, no fato de que esse ramo oferece a possibilidade de conciliar o cuidado com as obrigações familiares, especialmente em relação aos filhos, com uma atividade remunerada, no caso das mulheres entrevistadas.

[Entrevistadora: Como que você começou nesse ramo, se você sempre trabalhou nesse ramo, você entrou por que? Como que foi isso?]

Ah, eu acho assim, que é, eu gostei né?! Eu gostei, tive, me identifiquei com o trabalho, é uma coisa que eu sempre gostei e aí como eu tive parente e família que tinha salão eu já entrei desde adolescente eu já via minha tia trabalhando e eu fui aprendendo os trabalho, entendeu? E a partir daí, assim, foi uma opção profissional pra mim, eu acredito, né. Eu fui mãe muito nova, eu tirei a oportunidade de eu estar estudando pra tá direcionando a atenção pra minha filha, né, então aí já priorizava mais trabalho, né. Então aí foi uma opção profissional pra mim, já que era uma área que eu tava (estava) gostando, que eu desenvolvia bem, e assim foi (risos) (Orquídea, 36 anos, cabeleireira e manicure).

Nos relatos dos homens entrevistados as justificativas estão ligadas ao fato de se identificarem com o trabalho no ramo de higiene e beleza:

[Entrevistadora: eu gostaria de saber sobre a sua trajetória profissional, é, se você poderia me falar um pouco como que é a sua vida em relação ao trabalho, como que você chegou até aqui, qual foi o seu primeiro emprego e...]

Sim, eu sempre me identifiquei muito com o cabelo. Então assim, desde pequeno eu sempre gostei de mexer nas minhas primas, em mãe, em cabelo feminino. Então assim, tentei antes de, de começar na vida profissional mesmo com o salão a trabalhar em emprego fixo, né? Porque todo mundo da família geralmente tem uma cabeça fechada, fala assim: "ai, cê tem que trabalhar de carteira assinada". Então tentei, tentei quando eu tinha é, dezesseis anos, eu entrei naqueles programas de jovem né, de adolescente, e fui trabalhar no Carrefour, de caixa mesmo e trabalhei no Carrefour como caixa e de lá, eu acho que eu fiquei uns seis meses e vi que não era isso que eu queria. E de lá, eu mesmo já resolvi sair e procurei um salão e comecei como auxiliar em salão mesmo. E, desde então, eu vim aprimorando até chegar onde eu tô (estou). Então foi de pouco mesmo [...] comecei de baixo assim como a gente auxilia todo mundo a começar como auxiliar, pra você entender o que é um salão, o que faz no cabelo, porque nada adianta cê (você) ter curso se você não tem a prática. Então assim, vale muito mais uma prática do que dez cursos pro cê (você) ter a noção do que cê (você está) tá fazendo. E foi daí que eu comecei, de lá então, eu parei, foi meu único emprego de carteira assinada, depois que eu saí de lá eu já entrei em salão e desde então, desde o dezoito anos eu vim pra cá com o salão. Já tem esse tempinho todo. (Lírio, 31 anos, microempresário, dono de salão de beleza, cabeleireiro/ maquiador)

[Entrevistadora: O sr. pode então começar a me falar como que foi a sua trajetória profissional, basicamente quando você começou a trabalhar, no caso você nasceu na Bahia, né. Então como que foi essa vinda pra cá.]

Então, na verdade, assim. Eu fui pra São Paulo com 17 anos, mas eu já gostava de mexer com cabelo, já mexia com o cabelo das meninas, só que eu não era profissional. Quando eu fui pra São Paulo eu fiz o meu primeiro curso de cabeleireiro. E aí foi aonde, quando eu comecei a trabalhar como cabeleireiro. Só que eu era escova, progressiva, esses trem. Aí eu passei um tempo lá, depois eu vim pro (para) Goiás. Quando eu cheguei no Goiás, aí eu fui trabalhar num salão que mexia com loiro e aí foi aí onde eu me identifiquei com loiro e comecei a me especializar em cabelos loiros (Lisianto, 25 anos, Cabeleireiro e maquiador no município de Senador Canedo).

Também é possível identificar que a capacitação gratuita oferecida pelo estado e pela comunidade possibilitou a entrada no mercado de trabalho para algumas dessas pessoas:

[Entrevistadora: E você começou a fazer manicure e pedicure, você já tinha curso na área? Como que você aprendeu?]

É, no setor aqui na época, foi oferecido um cursinho, cursinho básico no centro comunitário aqui. E eu fui lá e eu acho que eu fiz assim, umas duas semanas desse curso. E eu peguei né, foi muito rápido pra pegar assim a base de como manusear o alicate, equipamentos e aí foi, foi fácil, porque aí eu comecei de fazer com as pessoas, então assim, a minha formação, não formação né, minha primeira experiência foi dessa forma (Hortênsia, 48 anos, cabeleireira, manicure, designer de sobrancelhas, depiladora).

Outro aspecto interessante que pode ser identificado nas trajetórias profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras do ramo de embelezamento é o fato de que entram no ramo pela necessidade de trabalhar de forma remunerada:

[Entrevista: E por que você foi fazer esse curso de manicure?]

Eu, porque na verdade na época não era nem assim, a vontade, era porque eu tava desempregada, ficava a toa em casa, né? Aí aos dezesseis anos eu, pra num ficar a toa em casa, ofereceu esse curso, eu decidi ir fazer esse curso. Mas assim, aí depois disso, é porque eu vi a facilidade que eu tive em manusear os equipamentos, em pegar, então eu vi facilidade naquilo que eu tava (estava) fazendo. E aí foi aonde eu comecei a fazer em casa mesmo (Hortênsia, 48 anos, cabeleireira, manicure, designer de sobrancelhas, depiladora).

A partir das entrevistas é possível identificar que o ramo de embelezamento possibilitou a entrada no mercado de trabalho remunerado para as pessoas entrevistadas sem a imposição de exigências como escolaridade mínima ou experiência na área. Apesar de cada pessoa possuir um motivo diferente para optar pelo trabalho nesse ramo, foram acolhidos e desenvolveram aperfeiçoamento em áreas específicas a partir de cursos de capacitação.

Após a análise de aspectos pontuais sobre as trajetórias profissionais das pessoas entrevistadas do ramo de higiene e beleza, a seguir apresentamos as considerações finais sobre a pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação apresentou a conexão entre o trabalho no ramo de embelezamento e o empreendedorismo, cada vez mais presente na realidade brasileira, identificando como a regulamentação e os programas sociais estão envolvidos nesse contexto. A sociologia do trabalho estuda as relações entre indivíduo e sociedade a partir das relações de trabalho vigentes. A regulação trabalhista no Brasil vem sendo alvo da flexibilização e desregulamentação para atender aos princípios de uma ideologia neoliberal. Mesmo no ramo de embelezamento, que possui pouca regulamentação legislativa desde sua gênese, é possível identificar esse aspecto.

A precarização, a flexibilização e a intensificação do trabalho ganham destaque nos estudos sociológicos com a mudança no sistema de produção, o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo acarretaram mudanças na maneira de produzir e também no mundo do trabalho. Por outro lado, o trabalho no setor de serviços é responsável por grande parte dos vínculos formais e informais nos dias de hoje e é importante identificar que possui singularidades que o diferenciam do trabalho fabril que era objeto de estudo muito valorizado nas ciências sociais em seus primórdios.

A sociedade e o trabalho mudaram ao longo do tempo; existem novos serviços que empregam milhares de pessoas em uma sociedade de consumidores de mercadorias tangíveis e intangíveis. Os serviços de higiene e beleza seguem a tendência da profissionalização ao incorporar a necessidade de que esses trabalhadores e trabalhadoras estejam sempre atualizados com as novas tendências do mercado da estética. É preciso que façam cursos de capacitação para aprender as novas técnicas de tintura, alisamento, cortes, dentre muitos outros.

Observamos que o sistema de produção está mudando cada vez mais rápido ao longo dos anos e busca intensificar o trabalho reduzindo a quantidade de pessoas que seriam necessárias para a produção de bens e serviços; no ramo do embelezamento essa característica aparece sob a figura do microempreendedor.

A figura do microempreendedor surge como uma maneira para formalizar trabalhadores e trabalhadoras que estavam no âmbito informal, prestando diversos tipos de serviços sem vínculo de emprego. O empreendedorismo surge como modelo que transfere ao trabalhador toda a responsabilidade pelo seu sucesso ou fracasso no mercado de trabalho; a partir da lógica empreendedora os trabalhadores e trabalhadoras enxergam a si mesmos como

microempreendedores e, inclusive, valorizam a “liberdade” que a figura do microempreendedor possibilita ao não vincular o trabalhador a nenhuma empresa, podendo esse prestar serviços para a empresa que desejar, ou para pessoas físicas empregadoras de forma direta.

A reforma trabalhista segue a lógica do empreendedorismo ao flexibilizar as normas trabalhistas e privilegiar os acordos entre empregados/as e empregadores/as em detrimento da legislação trabalhista. Essa “autonomia” vem aliada ao discurso de que o livre mercado traz mais benefícios para ambas as partes, pois os trabalhadores/as podem optar para qual empresa desejam prestar seus serviços, enquanto as empresas podem diminuir os custos se eximindo de encargos tributários, como o pagamento de previdência social para os empregados, fundo de garantia por tempo de serviço, férias, décimo terceiro salário, dentre outros.

Existem programas sociais voltados para a capacitação de trabalhadores/as para o ramo de higiene e beleza; observei que esta é uma capacitação que permite uma rápida entrada no mercado de trabalho, além de possibilitar que a pessoa possa auferir uma renda quase imediata, visto que o serviço é pago semanalmente em grande parte dos casos.

Por fim, foi possível identificar a presença da flexibilização, da precarização e da intensificação do trabalho no ramo a partir das entrevistas realizadas. Muitos relatos exprimem o sentido de que os trabalhadores/as possuem autonomia para estabelecer seus horários de trabalho, mas percebi que na realidade acabam cumprindo longas jornadas, especialmente nos fins de semana. Não foi encontrada, entre os/as interlocutoras/es, nenhuma pessoa que possuía carteira de trabalho assinada, muitos são microempreendedores/as e alguns ainda estão na completa informalidade. O trabalho se intensifica ao notarmos que os/as profissionais precisam realizar diversas tarefas para atrair mais clientes, por isso observamos que a identificação pessoal como cabeleireira/o ou manicure vem acompanhada do exercício de outras atividades como depilação, design de sobrancelha, maquiagem, massagem corporal, dentre outras.

Por fim, as trajetórias indicam que esse é um ramo que consegue incorporar a mão de obra masculina e feminina sem grandes diferenças, mas os motivos que levaram as pessoas entrevistadas a entrar no ramo divergem. No caso dos homens, temos relatos que demonstram que tinham interesse e gostavam do ramo; no caso das mulheres nota-se que a necessidade de trabalhar é imperativa. Sendo esse um ramo que possibilita que o trabalhador e a trabalhadora possam realizar os serviços no âmbito doméstico, as mulheres conseguem conciliar as responsabilidades domésticas e do cuidado com os filhos com o trabalho remunerado.

Tendo em vista os aspectos observados e analisados, verificou-se que as modificações na legislação trabalhista e na legislação tributária, com a criação da figura do microempreendedor individual, contribuem para a precarização do trabalho no ramo de

embelezamento, que possui deficiência regulamentar desde sua gênese e fica ainda mais inseguro com essa nova configuração legislativa. A autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras é refutada com a identificação das longas jornadas a que são submetidos diariamente, especialmente aos finais de semana. Não possuem garantia em relação a remuneração, estando submetidos a constante insegurança do mercado, que apesar de oferecer uma rápida inserção, não garante uma renda mínima. O lazer e o tempo de descanso são escassos e os trabalhadores se veem como responsáveis pelo seu sucesso ou fracasso nesse mercado, no momento em que a ideologia do empreendedorismo surge de maneira marcante para reforçar essa ideia e afastar a garantia dos direitos trabalhistas do Estado e da empresa, visto que a responsabilidade recaem sobre o/a próprio/a trabalhador/a.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBOTT, Andrew. *The system of professions*. Chicago: University of Chicago Press, 1988;

ABRAMO, Laís. Introdução. In: organização internacional do trabalho. *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010;

ALMEIDA, Paulo Pereira de. Manual de Sociologia do Trabalho: introdução, conceitos e aprofundamentos. Amazon. Edição do Kindle, 2017;

ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011;

ALVES FILHO, Alceu Gomes; MARX, Roberto; ZILBOVICIUS, Mauro. Fordismo e novos paradigmas de produção: questões sobre a transição no Brasil. Prod., São Paulo, v. 2, n. 2, p. 113-124, dez. 1992. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65131992000200001&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 03 fev. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65131992000200001>.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Cortez: 1997;

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo, 2009;

ARANGO GAVIRIA, Luz Gabriela. Género, belleza y pretensiones artísticas en el campo de las peluquerías. *Revista Latina de Sociología*, n. 1, p. 1-44;

ARENDT, Hanna. *A condição humana*. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária, 1997;

BACAL, Sarah. Lazer: teoria e pesquisa. São Paulo: Edições Loyola, 1988;

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno e COSTA, Clérison Alves. Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v.35, n.6, p. 20- 29, nov./dez 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a04v35n6.pdf>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2019;

BATISTA, Eraldo Leme. *A influência do Taylorismo na indústria brasileira e o processo de constituição do IDORT na década de 1930*. Lutas Sociais, São Paulo, vol.19 n.34, p.25-38, jan./jun. 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/viewFile/25755/pdf>> Acesso em 05 fev. 2019;

BAUMGARTEN, Máira. Reestruturação produtiva e industrial. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006;

BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo, SP: Cultrix, 1977;

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Trabalho e identidade em tempos sombrios. São Paulo: Ideias e Letras, 2007;

BHALLA, A. S. The role os services in employment expansion. In: *International Labor Review*. Vol. 101, n. 5, may. 1970;

BOCCHI, João Ildebrando. *Crises capitalistas e a escola francesa da regulação*. PESQUISA & DEBATE, SP, volume 11, número 1 (17) p. 26-48, 2000. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/viewFile/11921/8631>> Acesso em 05 fev. 2019;

BONELLI, Maria da Gloria. A internacionalização da advocacia e o perfil da profissão no Brasil. In: Felipe Gonçalves Silva e José Rodrigo Rodrigues (org.) *Manual de Sociologia Jurídica*, Saraiva, 2013;

_____; NUNES, Jordão Horta; MICK, Jacques. Ocupações e Profissões na Sociedade Brasileira de Sociologia: balanço da produção (2003-2017). *Revista Brasileira de Sociologia*. Vol. 05, n. 11, p. 18-28, set./dez., 2017;

BRAGA, Ruy. A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017;

BRASIL. *Lei Municipal 7.531, de 26 de dezembro de 1995*. Cria o Fundo Municipal de Assistência Social e dá outras providências. Disponível em https://www.goiania.go.gov.br/html/gabinete_civil/sileg/dados/legis/1995/lo_19951226_000007531.html

_____. *Lei Federal 12.592, de 19 de janeiro de 2012*. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112952.htm.

BRAVERMAN, Harry . Gerência científica. In:_____. Trabalho e capital monopolista. A Degradação do Trabalho no Século XX . 3ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983;

BRITO, Natália Dinoá Duarte Cardoso. Sucesso do microempreendedor individual no Brasil. (Dissertação Mestrado) Universidade de São Paulo, 2016.

BURAWOY, Michael. 1979. Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago: Chicago University Press;

CARDOSO, Ana Cláudia. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado* (UnB. Impresso), v. 28, p. 351-374, 2013;

CARVALHO, Marcelo Soares de. *Absorção de mão de obra no setor de serviços brasileiro dos anos 90*. Dissertação Mestrado (Economia) – Unicamp, Campinas, 2004;

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998;

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: economia, sociedade e cultura*. V.1. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006;

CENTRO DE EDUCAÇÃO COMUNITÁRIA DE MENINOS E MENINAS. Disponível em: <http://www.cecomgoias.org.br/>. Acesso em 02 abr. 2019;

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho/IE/Unicamp. *Dossiê da Reforma Trabalhista – Em construção*, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.com.net.br/>>. Acesso em 14 mar. 2019;

COCCO, Giuseppe. *Trabalho e cidadania: produção e direitos na crise do capitalismo global*. São Paulo, SP: Cortez, 2012;

COELHO, Edmndo Campos. *As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro 1822-1930*. Rio de Janeiro, RJ: Record, 1999;

CORD, Marcelo Mac. *A década de 1870 e as políticas de “instrução popular”: a complexa arquitetura do Liceu de Artes e Ofícios do Recife*. Revista UNIABEU Belford Roxo V.1 Número 1 setembro- dezembro 2010;

CORREIA, Henrique e MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. Lei 13.467/2017 O que mudou? Salvador, BA: Juspodivm, 2018;

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégias de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. v. 12, n. 2, p. 189 – 202, 2009;

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008;

_____. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2017;

DEMAZIERE, Didier; GADEA, Charles. *Sociologie des groupes professionnels*. Acquis récents et nouveaux défis. La Découverte, 2009;

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social em Questão*, Ano XIV, n. 25/26, 2011. Disponível em: <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf> Acesso em 11 jan. 19;

DINIZ, Marli. *Os donos do saber*. Rio de Janeiro, RJ: Revan, 2001;

DOWBOR, Ladislau. *O que é capital*. São Paulo, SP: Editora Brasiliense, 1991;

DUBAR, Claude. A socialização: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo SP: Martins Fontes, 2005;

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2010;

DWECK, Ruth Helena. *A beleza como variável econômica* – reflexo nos mercados de trabalho e de bens e serviços. IPEA, Texto para discussão n. n. 618, 1999;

EVETTS, Julia. Sociological Analysis of Professionalism: past, present and future. *Comparative Sociology*, n. 10, p. 1-37, 2011;

FERREIRA, Maria da Luz Alves. *As desigualdades de rendimento por gênero na RMBH e no município de Montes Claros*. In: Desigualdades de Gênero no Brasil: novas ideias e práticas antigas. Org. Márcio Ferreira de Souza. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2010;

FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa*. Trad.: Joice Elias Costa. 3. ed Porto Alegre: Artmed, 2009;

_____. *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Porto Alegre: Penso, 2013;

FORD. *Sobre a Ford: História*. Disponível em: <<https://www.ford.com.br/sobre-a-ford/historia/>> Acesso em 17 jan. 19;

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1987;

FURTADO, Celso. *Características gerais da economia brasileira*. Revista Brasileira de Economia. Março, 1950. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/viewFile/2410/2494>> Acesso em 05 fev, 19;

_____. *Formação econômica do Brasil*. São Paulo: Editora nacional, 1977;

FREIDSON, Eliot. Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n.31, ANPOCS, junho de 1996;

_____. *Renascimento do profissionalismo*. São Paulo, SP: Edusp, 1998;

_____. *Professionalism. The third logic*. Cambridge: Blackwell, 2007;

GADREY, Jean. Rapports sociaux des services: une autre régulation. *Révue économique*, n. 1, p. 49-70, jan. 1990;

_____. *L'Économie des services*. Paris: Éditions La Découverte, 1996 ;

GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006;

GIDDENS, Anthony. *Sociologia*. Trad.: Sandra Regina Netz. 6 ed. Porto Alegre: Artmed, 2012;

GUIMARÃES, Nadya Araujo e HIRATA, Helena. (Orgs.) *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações*. Editora Senac São Paulo, 2006;

GUIMARÃES, Sonia. As telecomunicações no Brasil após a privatização. In: FALCÃO, GUIMARÃES, HOLZMANN, KOVÁCS, PICCININI [et al]. *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006; GORZ, André. *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005;

GUIRALDELLI, Reginaldo. *Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: as trabalhadoras da confecção*. Jundiaí-SP: Paco, 2016-292;

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Tradução: Tomás Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro, 10ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005;

HALPERN, Catherine e RUANO-BORBALAN, Jean-Claude. *Identité(s): l'individu, le groupe, la société*. Jean-Claude (Org.), Auyérre, França: Ed. Sciences Humaines, 2004 ;

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1993;

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo, SP: Boitempo, 2002;

HOLZMANN, Lorena. Toyotismo. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006;

_____; PICCININI, Valmiria. Flexibilização. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006;

HURTADO, Teodora Saa. Análisis de la relación entre género y sexualidade a partir del estudio de la nueva división internacional del trabajo femenino. *Sociedad y Economía*. N. 26, 2014;

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Notas metodológicas. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>. Acesso em 08 de fev. de 2019;

_____. Setor informal. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/setor-informal.html>. Acesso em 18 fev. 2019;

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais: Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHEVSKY, Andrée. *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986;

KIMMEL, M. S. A produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas. *Horizontes antropológicos: corpo, saúde e doença*, ano 4, n. 9, 360p. Porto Alegre, 1998;

KON, Anita. *Nova Economia Política dos Serviços*. São Paulo: Perspectiva, CNPQ, 2015;

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da Reforma Trabalhista. *Tempo social*, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, abril, 2018;

LANER, Aline dos Santos. *Psicologia e trabalho na história: da apropriação do tempo á busca da felicidade*. Ijuí: Ed. Unijuí, 2005;

LEFEBVRE, Henri. A Sociedade Burocrática de Consumo Dirigido. In: *A Vida Cotidiana no Mundo Moderno*. São Paulo: Editora Ática, 1991. P. 77-119;

LE GOFF, Jacques. *Para uma outra idade média: tempo trabalho e cultura no ocidente*. Rio de Janeiro: Vozes, 2013;

LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006;

LIMA, Eurenice. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: Antunes, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006;

LOJKINE, Jean. *A revolução informacional*. São Paulo: Cortez, 1999;

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Boitempo, 2013;

MÉDA. Dominique. *Travail: la révolution nécessaire*. La Tour d'Aigues : L'aube, c2010 ;

MELO, Hildete Pereira de., et al. O setor de serviços no Brasil: uma visão global – 1985/95. IPEA-Texto para Discussão nº 549, Rio de Janeiro, março 1998. 39 p. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3822 . Acesso em: 02 jun 2019;

MORAIS, Leandro Pereira. *Mercado de trabalho e os serviços pessoais no Brasil contemporâneo*. 2006.124f. (Mestrado em Economia Social e do Trabalho) – Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2006 ;

NARDI, Henrique Caetano; TITTONI, Jaqueline. Subjetividade do Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006;

NUNES, Jordão Horta. (org.) *A seu dispor! Sociologia do trabalho em serviços*. Goiânia, GO: Ed. da PUC Goiás, 2011;

OHNO, Taiichi. *O sistema Toyota de produção: para além da produção em larga escala*. Productivity. Disponível em: < <http://lelivros.love/book/baixar-livro-o-sistema-toyota-de-producao-taiichi-ohno-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>> Acesso em 17 jan. 19;

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. (1996/1997) A igualdade faz toda a diferença. In: *O Preconceito*. Vários autores. Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania. São Paulo. IMESP, p. 73-86;

OLIVEIRA, Juliana Andrade. *Fazendo a vida fazendo as unhas*. Uma análise sociológica do trabalho de manicures. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia – Universidade de São Paulo, São Paulo;

PADILHA, Valquíria. (2003). Se o trabalho é doença, o lazer é remédio? In MÜLLER, Ademir e DACOSTA, Lamartine Pereira (Orgs.). *Lazer e Trabalho ± Um único ou múltiplos olhares?* Santa Cruz do Sul/RS: Edunisc, 2003. p. 243-266;

PARSONS, Talcott - Las profesiones y la estructura social in: Parsons, T, *Ensayos de Teoria Sociológica*, Buenos Aires: Paidós, 1967;

PIMENTA, Melissa Mattos. *Diferença E Desigualdade*. In: Sociologia, Ensino Médio. Brasil: Mec, 2010. P 139 – 162;

PINTO, Geraldo Augusto. Uma introdução à indústria automotiva no Brasil. In: Antunes, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006;

PRADO JUNIOR, Caio. *A revolução brasileira*. São Paulo: Brasiliense, 2004;

ROCHA, Paula Melani. As mulheres jornalistas no estado de São Paulo: o processo de profissionalização e feminização da carreira. 2004. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004;

RODRIGUES, Arakey Martins. *O outro no trabalho: a mulher na indústria*. Psicologia USP v.5 n.1-2, São Paulo, 1994. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousp/v5n1-2/a15v5n12.pdf>> Acesso em 11 jan. 2019;

SACHUK, Maria Iolanda e ARAÚJO, Romilda Ramos de. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, v.14, n. 1, p. 53 – 66, 2007;

SAFFIOTI, Heleith. A mulher na sociedade de classes. Mito e realidade. São Paulo, SP: Expressão Popular, 2013;

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae Unidade de Gestão Estratégica Perfil do Microempreendedor Individual 2017. Brasília-DF, 2017. Disponível em: <http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/04/Perfil-do-Microempreendedor-Individual_2017-v12.pdf> Acesso em 02 fev. 2019;

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. Disponível em: <https://www.go.senac.br/portal/conteudo/quem-somos>. Acesso em 02 abr. 2019;

SIMPSON, Ruth. (2004). *Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations*. Work, Employment & Society, v. 18, n. 2;

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 25-34, Junho 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092000000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 Jul. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092000000200002>.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. Lutas operárias e lutas das operárias em São Bernardo do Campo. In: *A classe operária tem dois sexos*. Trabalho, Dominação e Resistência. 2ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p.27-54;

TELES, Eduardo Lopes. *O ofício de barbeiro: memória, tradições e modernidades*. 2012. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão;

THOMPSON, Edward. *Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Cia das Letras, 2015;

TOURAINÉ, Alin. *A busca de si – diálogo sobre o sujeito*. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 2004;

TRABALHO. In: DICIONÁRIO Brasileiro da Língua Portuguesa. Melhoramentos: 6º ed. 2009. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/trabalho/> Acesso em: 07 fev. 2019;

UOL. IBGE : Informalidade cresce e atinge 37,3 milhões de trabalhadores em 2017. São Paulo, 2018. Disponível em : <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/12/05/ibge-trabalhadores-informalidade-brasil-2017.htm>. Acesso em : 09 fev. 2019 ;

VATIN, François. *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget, 2002;

VARGO, Stephen; MORGAN, Fred W. Services in Society and Academic Thought: an historical analysis. *Journaul os Macromarketing*, v. 1, n. 25, p. 42-53, 2005;

VIANA, Nildo. A mercantilização do Lazer. *Revista Espaço Livre*. V. 09, no 18, jul. dez. /2014, p. 56-68;

VIEIRA, Alboni Marisa Dudeque Pianovski; SOUZA JÚNIOR, Antonio de. *A educação profissional no Brasil*. *Revista Interacções*, NO. 40, PP. 152-169 (2016);

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2001;

_____. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. 4. ed. 2 reimp. Brasília, DF: Ed. UNB, 2009, v.2;

YANNOULAS, Silvia. Sobre o que nós, mulheres, fazemos. In: Yannoulas, Silvia. (Org.). *Trabalhadoras. Análise da feminização das profissões e ocupações*. 1ed. Brasília: Abaré, 2013;

ZARIFIAN, Philippe. *A quoi sert le travail?* Paris: La Dispute, 2003;

APÊNDICES

Apêndice 1 : Roteiro de entrevista

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA ROTEIRO DE ENTREVISTA COM TRABALHADORAS CABELEREIRAS(OS) E MANICURES- 2018

Data da entrevista: ____/____/____

Ler o termo de consentimento

PERFIL DA PESSOA ENTREVISTADA

1. Cor/raça: _____
2. Idade: _____
3. Estado civil: _____
4. Filhos: _____
5. Escolaridade: _____
6. Naturalidade: _____
7. Bairro de domicílio: _____
8. Sexo: _____

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

- Conte como foi sua vida em relação ao trabalho?
- Você trabalhava, ajudava em casa?
- Quando teve seu primeiro trabalho fora de casa, em que trabalhou?
- Como foi sua trajetória profissional?
- Você exercia alguma atividade remunerada antes do atual trabalho? Qual?
- Quando e por quê começou a trabalhar como cabelereira(o) ou manicure? Você fez algum curso profissionalizante para atuar no mercado de trabalho?
- Você poderia descrever como foi participar do curso profissionalizante? (Pedir para detalhar – se foi público ou privado) (Onde foi realizado)
- Por que trabalha como cabelereira(o) ou manicure? Gosta do que faz? Por quê?

- Você possui outro trabalho além desse? Qual? Como concilia os horários?

TRABALHO

- Poderia descrever como é um dia típico de trabalho? (Informar o horário de início e término da jornada)
- Como é sua relação com os clientes? A maioria dos clientes são homens ou mulheres? (Pedir para descrever o tipo de conversas, se existirem, e falar sobre os assuntos)
- Caso solicitado pelo cliente, você faz atendimentos fora do salão?
- Você possui clientes fora do salão?
- Há uma diferenciação entre clientes que são do salão e os clientes que são seus?
- Você mora perto do trabalho? Quanto tempo demora (em média) pra chegar no salão e voltar para casa? (Ou outro local que frequenta após o salão)

FORMAÇÃO EDUCACIONAL

- Fale sobre a sua vida escolar. Teve alguma coisa na sua vida escolar que te levou a trabalhar nesse ramo? (Descrever se era pública ou privada)
- Em qual escola você estudou?
- Descreva a importância da educação para seu trabalho
- Você conhece algum curso profissionalizante oferecido pelo governo na sua área? Qual?

IDENTIDADE E RECONHECIMENTO DE GÊNERO

- Ao ser perguntada sobre sua profissão, como você se identifica usualmente?
- Tem outras pessoas em sua família que trabalham como cabelereira(o) ou manicure?
- Como os seus familiares, amigos enxergam a sua profissão? O que eles dizem? O que você acha disso?
- Você fica mais à vontade atendendo clientes homens ou mulheres? Ou não existe diferença?
- Você acha que este é um trabalho feminino? Por quê?
- Gostaria que seus filhos/filhas também seguissem a mesma carreira que você?
- Você se sente realizada com seu trabalho?

TEMPO DE TRABALHO

- Quantas horas por dia você trabalha normalmente?
- Como você concilia o trabalho e a vida pessoal?
- Como é o acordo com o salão em relação aos horários? (Descrever quem controla a agenda de clientes)
- Em quais dias da semana você faz mais atendimentos? O que acha disso?

- O que você costuma fazer nas suas horas de lazer?

CONFIGURAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

- Como é seu contrato de trabalho com o salão?
- Poderia informar por gentileza qual é o acordo sobre os valores que você recebe e os valores que repassa para o salão? (Porcentagem sobre os serviços realizados)
- Como é o contrato de trabalho em relação ao pagamento? (Descrever a periodicidade e a forma como são realizados os pagamentos)
- Você possui carteira de trabalho assinada? Recebe todos os benefícios dos quais tem direito (férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS...)?
- Você é Microempreendedor Individual (MEI)? Possui CNPJ? Conhece a Lei nº 128/08 (Simples Nacional)?
- Se pudesse escolher, prefere ter sua carteira de trabalho assinada ou ser MEI? Por quê?
- Gostaria de abrir um salão próprio?
- Acha que é mais seguro trabalhar em um salão que já possui clientes?
- Se pudesse, escolheria outra profissão? Qual? Por quê?

Muito obrigada!



HOSPITAL E MATERNIDADE
DONA IRIS



Apêndice 2 : Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHO FORMAL, PROGRAMAS SOCIAIS E REGULAÇÃO: DA SOCIABILIDADE AO EMPREENDEDORISMO.

Pesquisador: LIGIA CARVALHO DE SILLOS BUFAICAL

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 88750418.0.0000.8058

Instituição Proponente: Universidade Federal de Goiás - UFG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.827.101

Apresentação do Projeto:

O trabalho visa descrever e compreender o mercado de trabalho formal no Brasil e quais as questões sociais pungentes dos trabalhadores e trabalhadoras na atualidade.

Endereço: EMILIO POVOA

UF: GO

Município: GOIANIA

CEP: 74.845-250

E-mail: centrodeestudoshmdi@gmail.com



HOSPITAL E MATERNIDADE DONA IRIS



Objetivo da Pesquisa:

Identificar as configurações do mercado de trabalho em serviços de higiene e beleza nos municípios delimitados para o estudo de caso;

Analisar interações entre trabalhadores/as e clientes do ramo no âmbito da prestação dos serviços;

Compreender como são construídas as experiências dos trabalhadores/as do ramo de higiene e beleza;

Verificar se há impacto de programas sociais no setor de higiene e beleza nos municípios delimitados para o estudo de caso;

Identificar o se há impacto da regulação do trabalho em serviços para os trabalhadores do ramo de higiene e beleza.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

riscos e benefícios descritos de forma correta e coerente

Endereço: EMILIO POVOA

UF: GO

Município: GOIANIA

CEP: 74.845-250

E-mail: centrodeestudoshmdi@gmail.com

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

pesquisa bem delineada e de acordo com a resolução vigente

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

todos os termos apresentados de forma correta

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

sem pendências

Considerações Finais a critério do CEP:

acatado pelo colegiado

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1113617.pdf	25/06/2018 17:59:39		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Humanas_LigiaCarvalhodeSillos Bufaical.doc	25/06/2018 17:58:38	LIGIA CARVALHO DE SILLOS BUFAICAL	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_qualificado_Ligia.docx	23/04/2018 22:22:28	LIGIA CARVALHO DE SILLOS BUFAICAL	Aceito
Brochura Pesquisa	Roteiro_de_Entrevista_Ligia.docx	23/04/2018 22:22:13	LIGIA CARVALHO DE SILLOS BUFAICAL	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto_ligia.PDF	23/04/2018 22:18:22	LIGIA CARVALHO DE SILLOS BUFAICAL	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: EMILIO POVOA

CEP: 74.845-250

UF: GO

Município: GOIANIA

E-mail: centrodeestudoshmdi@gmail.com



HOSPITAL E MATERNIDADE DONA IRIS



Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: EMILIO POVOA

UF: GO

Município: GOIANIA

CEP: 74.845-250

E-mail: centrodeestudoshmdi@gmail.com

GOIANIA, 17 de Agosto de
2018

Assinado por:

**Patrícia Gonçalves Evangelista
Marçal (Coordenador)**

Endereço: EMILIO POVOA

UF: GO

Município: GOIANIA

CEP: 74.845-250

E-mail: centrodeestudoshmdi@gmail.com