

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIANA MACHADO SOUZA

Pejotização e significado do trabalho no contexto da Lei do Salão Parceiro

Belo Horizonte

2019

MARIANA MACHADO SOUZA

Pejotização e significado do trabalho no contexto da Lei do Salão Parceiro

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociabilidade e Saúde

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Livia de Oliveira Borges.

Belo Horizonte

2019

150
S729p
2019

Souza, Mariana Machado.

Pejotização e significado do trabalho no contexto da Lei do Salão Parceiro [manuscrito] / Mariana Machado Souza. - 2019.

111 f.

Orientadora: Livia de Oliveira Borges.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.

Inclui bibliografia.

1. Psicologia – Teses. 2. Trabalho - Teses.. 3. Relações trabalhistas - Teses. 4. Salão de Beleza. I. Borges, Livia de Oliveira, 1960-. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA




FOLHA DE APROVAÇÃO


Pejotização e significado do trabalho no contexto da Lei do Salão Parceiro

MARIANA MACHADO SOUZA


Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA, área de concentração PSICOLOGIA SOCIAL, linha de pesquisa Trabalho, Sociabilidade e Saúde.

Aprovada em 22 de fevereiro de 2019, pela banca constituída pelos membros:


Prof(a). Livia de Oliveira Borges - Orientador
UFMG


Prof(a). Camila Teixeira Heleno
UFMG


Prof(a). Sabrina Cavalcanti de Barros
UFRRN


Prof(a). Ingrid Faria Gianordoli Nascimento
UFMG

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2019.

Agradecimentos

Ainda que o caminho do mestrado seja, em grande parte, solitário, eu não poderia deixar de agradecer o suporte de uma rede constante de apoio. Construir este trabalho não seria possível sem vocês.

Agradeço à professora Livia Borges por me receber com tanto cuidado, carinho e sabedoria desde a minha graduação. Aprender a fazer pesquisa com você tornou o caminho prazeroso, ético, responsável e, muitas vezes, engraçado. Seus ensinamentos sempre foram muito além do conteúdo.

Ao meu esposo, Lucas, eu agradeço pela paciência, confiança, amor e apoio constantes. Obrigada por compreender minhas ausências e pela parceria diária. Agradeço aos meus pais por acreditarem em mim mais do que eu mesma e por não medirem esforços para apoiar a realização dos meus sonhos.

Obrigada equipe do LabLivia por todo suporte, dicas e companheirismo. Em especial, agradeço à Sabrina e à Georgina por serem tão presentes na minha caminhada desde a iniciação científica. Agradeço também aos amigos e amigas que caminham ao meu lado, em especial Cau e Babi por enriquecerem a vida de carinho, cuidado e amor.

Agradeço também às professoras que aceitaram os convites para participarem das bancas de qualificação e de defesa final. Agradeço aos salões de beleza e trabalhadores que abriram as portas para a pesquisa. Este trabalho é para vocês!

Agradeço à equipe da pós-graduação em Psicologia por oferecer a estrutura para o ensino e produção de conhecimento. Registro também que a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) apoiou a concretização do trabalho no último ano por meio de uma bolsa de estudos.

Por fim, agradeço à Deus por iluminar minha caminhada todos os dias.

Lista de Siglas

ABIHPEC	Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONTRATUH	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FETHEMG	Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IST	Inventário do Significado do Trabalho
MEI	Microempreendedor individual
PGR	Procuradoria-Geral da República
PJ	Pessoa Jurídica
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SPSS	Statistical Package for Social Science
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Lista de Tabelas

Parte II: Os Resultados Apresentados na Forma de Artigos Científicos

Artigo 2: Significado do Trabalho e Pejotização: um Estudo no Setor de
Beleza

Tabela 1: Tipos valorativos e descritivos do significado do trabalho	50
Tabela 2: Organização das cinco esferas de vida, conforme a ordem de importância (N=171)	61
Tabela 3: Média e desvio-padrão dos escores dos tipos valorativos e descritivos, porcentagens por intervalo de resposta e níveis de prioridade (N=171)	63
Tabela 4: Média e desvio-padrão dos escores de pejotizados, empregados e informais	66

Sumário

Resumo	9
Abstract	10
Parte I – Apresentação e Organização da Dissertação	11
Apresentação	12
Organização da Dissertação	16
Parte II: Os Resultados Apresentados na Forma de Artigos Científicos	17
Artigo 1 - Salão Parceiro na Prática: Submissão ou Autonomia?	18
Artigo 2 - Significado do Trabalho e Pejotização: um Estudo no Setor de Beleza	45
Parte III: Considerações Finais	78
Considerações Finais	79
Referências	86
Anexos	90
Anexo A: Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa	91
Anexo B: Inventário do Significado do Trabalho	98
Anexo C: Questões sobre Centralidade do Trabalho	102
Anexo D: Escala de Respostas	104
Apêndices	106
Apêndice 1: Ficha Sociodemográfica	107
Apêndice 2: Termos de Consentimento Livre e Esclarecido	109
Apêndice 3: Roteiro de Entrevista Semiestruturada	112

Resumo

Desde 2016, os trabalhadores de salões de beleza vêm vivenciando modificações nas condições contratuais de trabalho devido à aprovação da Lei do Salão Parceiro, que autorizou o contrato de parceria entre salão e profissional. A exigência é de que o profissional seja caracterizado como empresa, portadora de CNPJ, e a figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI) tem sido a escolha mais comum. Esse processo, entretanto, autorizou o mascaramento de relações de natureza trabalhista e, além disso, trabalhadores que antes eram empregados também passaram para o novo tipo de contrato de parceria, caracterizando o processo de pejetização (tornar-se PJ – pessoa jurídica). Diante disso, o objetivo da presente dissertação foi explorar as mudanças vivenciadas pelos trabalhadores de salões de beleza nesse cenário da modificação regulatória do setor e os significados que eles atribuem ao trabalho nesse contexto. Para isso, conduzi uma pesquisa de campo com manicures e cabeleireiros (as) de salões de beleza de Belo Horizonte, realizando entrevistas semiestruturadas e aplicando questionários estruturados, sendo eles o Inventário de Significado do Trabalho, questões sobre centralidade do trabalho e uma ficha sociodemográfica. Os resultados, organizados no formato de dois artigos, indicaram discrepâncias entre o discurso apresentado na história de proposição da lei e o apresentado pelos trabalhadores, contrapondo as ideias de ganho de autonomia e de MEI por submissão. Em relação ao significado do trabalho, os empregados, amparados pelas leis trabalhistas, perceberam com maior intensidade o trabalho como responsabilidade e como maneira de ser socialmente incluído, além de maior proporcionalidade na retribuição social e financeira. Os resultados também indicaram que as manicures, em comparação aos cabeleireiros, vivenciam características de embrutecimento, discriminação e demanda com maior intensidade.

Palavras chave: significados do trabalho; salão de beleza; precarização; multimétodos.

Abstract

Since 2016, beauty salon workers have been experiencing changes in the contractual conditions of work due to the approval of *Lei do Salão Parceiro*, which authorized the partnership agreement between salon and professional. The requirement is that the professional has to be characterized as a company, owner of *CNPJ*, and the legal figure of the Individual Microentrepreneur (MEI) has been the most common choice. This process, however, authorized the masking of employment relationships and, in addition, workers who were previously employed also passed to the new type of partnership contract, characterizing the process of *pejotização* (becoming na enterprise). Therefore, the objective of this thesis was to explore changes that has been experienced by salon workers in this scenario of sector's regulatory modification and the meanings that they attribute to work in this context. For that, I conducted a field research with manicures and hairdressers in Belo Horizonte, conducting semi-structured interviews and applying structured questionnaires, which was the *Inventário do Significado do Trabalho*, questions about work centrality and about socio-demographic aspects. The results, organized in two articles, indicated discrepancies between the discourse presented in the history of law proposition and the one presented by the workers, opposing the ideas of autonomy gain and MEI by submission. Regarding the meanings of work, the employees, supported by the labor laws, perceived with greater intensity the work as responsibility and as a way of being socially included, besides greater proportionality in the social and financial retribution. The results also indicated that manicures experience characteristics of brutalization, discrimination and demand with greater intensity.

Keywords: meanings of work; beauty salon; precarization; multimethods.

Parte I: Apresentação e Organização da Dissertação

Apresentação

A construção da pesquisa partiu da minha atuação profissional em um programa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) em parceria com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), entre os anos de 2015 e 2017. Acompanhando salões de beleza em Belo Horizonte, identifiquei uma diversidade de regimes de contratação sob os quais os trabalhadores atuavam, sendo possível encontrar empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), informais e microempreendedores individuais (MEIs). No mesmo período, o movimento de registrar os trabalhadores como MEIs foi intensificado com a aprovação da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, a Lei do Salão Parceiro.

A aprovação da lei ocorreu sob o discurso de formalizar os trabalhadores, garantindo-lhes inclusão previdenciária e social (Izar, 2013), o que em grande parte aconteceu. Entretanto, a mesma lei abriu espaço para o mascaramento de relações de natureza trabalhista por meio de contratos de parceria entre duas pessoas jurídicas. Além disso, trabalhadores que antes eram empregados também passaram para o novo tipo de contrato de parceria, caracterizando o processo de pejetização – “comportamento patronal de exigir dos trabalhadores a criação de pessoas jurídicas como condição indispensável para prestação de serviços” (Pereira, 2013, p. 97).

O fenômeno da pejetização está inserido em mudanças mais amplas do contexto social e econômico, atualmente conhecidas como 4ª Revolução Industrial (Bonciu, 2017; Schwab, 2016) e marcadas pelo discurso da flexibilização das relações de trabalho entre setores, empresas e postos de trabalho (Antunes, 2018). As empresas buscam a redução de custos, algumas atividades passam a ser focalizadas e as demais são eliminadas e/ou terceirizadas. Isso implica a coexistência de diferentes tipos de vínculos trabalhistas em

uma única organização e a precarização aparece como um forte aspecto desse processo (Arnold & Bongiovi, 2013; Hewison, 2016; Thébaud-Mony & Druck, 2007).

Encontrei poucos estudos (como, Gallon, Bitencourt, Viana, & Antonello, 2016; Oliveira, 2014; Paiva & Sampaio, 2003; Venâncio, Dutra, Fiates, & Feuerschutte, 2015) sobre o trabalho no setor de embelezamento brasileiro. Eles investigaram aprendizagem informal no setor, comprometimento e cultura organizacional, e o trabalho de manicures sob o olhar de uma lógica de hierarquização das profissões no dia a dia de trabalho.

Outros estudos focalizaram, em geral, os riscos ergonômicos das atividades e os riscos da exposição a agentes perigosos e potencialmente infecciosos, como produtos químicos e materiais perfurocortantes (como, Aweto, Tella, & Johnson, 2015; Barbosa, Sasso, & Amadei, 2015; Garbaccio & Oliveira, 2012; Moura, Mendes, & Moraes, 2017; Oliveira et al., 2015). Alguns estudos internacionais (como, Oh, 2011; Seo, Chao, Yeung, & Strauss, 2019) focalizaram também a presença de imigrantes nas funções de cuidados principalmente com as unhas, realidade incomum no Brasil.

Apesar da reduzida atenção das ciências humanas ao setor econômico, ele representa um dos mais importantes para o país. De acordo com a Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC, 2018), nos últimos 10 anos houve um aumento de 72,2% das oportunidades de trabalho em salões de beleza, tendo o setor apresentado um crescimento médio deflacionado próximo a 4% no mesmo período. Alguns fatores que contribuíram para esse crescimento foram a ascensão da participação da mulher no mercado de trabalho, o aumento da expectativa de vida, o aumento da renda, a transformação da beleza em variável econômica importante, expansão do setor de serviços e desenvolvimento de novas tecnologias (ABIHPEC, 2018; Dweck & Sabbato, 2006).

Em relação ao mercado mundial de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos, o Brasil ocupa a quarta posição no ranking, representando 6,9% do consumo mundial. Em 2015, pela primeira vez, o setor apresentou retração no país, com uma queda de 9%, fechou 2016 com queda de 6% e recuperou o crescimento em 2017 com uma taxa de 2,8% (ABIHPEC, 2018).

Diante do contexto descrito de mudanças no marco legal que rege as relações de trabalho no setor, do quadro teórico que alia flexibilização trabalhista à precarização e do pouco que foi estudado a respeito da realidade de trabalho nos salões de beleza, comecei a me questionar como se dão as relações dos trabalhadores com o próprio trabalho e se elas estão sendo influenciadas pelas modificações dos vínculos praticados com as empresas. Questionei também se as mudanças legais estão sendo vivenciadas com clareza a respeito das vantagens e desvantagens, e dos direitos e deveres que passaram a existir, foram extintos e/ou se modificaram. Me debrucei no campo de pesquisa a respeito dos significados do trabalho para explorar tais questões.

Escolhi focalizar esse fenômeno – significados do trabalho – porque o ser humano interage com o mundo criando e negociando significados, e estes interferem no modo como o homem interage no mundo. A construção de significados é dinâmica e sujeita às alterações sociais (Bruner, 1991), de modo que a forma como os sujeitos atribuem significados ao trabalho e as facetas que configuram esses significados sejam fortemente influenciadas pela organização do trabalho. Além disso, considerando o trabalho uma categoria estruturante na vida das pessoas, as mudanças nos significados a ele atribuídos estão também relacionadas a mudanças na maneira de agir, tanto sobre ele quanto sobre outras esferas da vida humana (Barros & Borges, 2016; Brief & Nord, 1990), por isso a pertinência de se pesquisar tais mudanças.

Diante desses argumentos, a presente dissertação foi desenvolvida com o objetivo de explorar as mudanças vivenciadas pelos trabalhadores de salões de beleza no cenário da modificação regulatória do setor e os significados que eles atribuem ao trabalho nesse contexto. Tendo em vista sua consecução, orientei-me pelos seguintes objetivos específicos:

- (1) Caracterizar o discurso de cabeleireiros (as) e manicures a respeito do próprio trabalho e da Lei do Salão Parceiro;
- (2) Identificar os significados que manicures e cabeleireiros (as) atribuem ao trabalho;
- (3) Explorar as relações entre os significados atribuídos ao trabalho, os vínculos praticados entre os participantes e os salões de beleza e a função exercida pelos trabalhadores.

A elaboração da proposta de pesquisa, o seu planejamento e execução guiaram-se por fundamentos teóricos e epistêmicos que caracterizam uma abordagem psicossociológica. O trabalho é considerado, então, fenômeno social de caráter histórico e processual, sendo uma atividade que permite a interação do homem com o ambiente e que se relaciona com outras atividades humanas, individuais e coletivas. A perspectiva psicossociológica é constituída na articulação entre campo social, condutas humanas e vida psíquica e, por isso, seu objeto de estudo está entre indivíduos, grupos e instituições, o que justifica a integração de diferentes níveis de análise, do micro ao macro, e o rompimento com a visão dualista de métodos quantitativos e qualitativos (Álvaro, 1995; Lhuillier, 2014).

Organização da Dissertação

Optei por organizar os resultados da pesquisa em dois artigos. Após a apresentação do tema e exposição dos objetivos geral e específicos, sigo com o primeiro e segundo artigos, e, na parte três eu finalizo com algumas considerações finais sobre a pesquisa.

Em cada artigo eu apresento os aspectos teóricos envolvidos, as justificativas para a condução dos estudos e as estratégias metodológicas adotadas, descrevendo participantes, instrumentos e procedimentos de análise, os resultados e discussão. Ao final, apresento também limitações e possíveis caminhos para novos estudos.

No primeiro artigo realizei um estudo para caracterizar o discurso presente no projeto de lei que originou a Lei do Salão Parceiro e o discurso de manicures e cabeleireiros (as) de Belo Horizonte, à luz do quadro teórico de precarização do trabalho. Corresponde, portanto, aos desenvolvimentos em pesquisa tendo em vista a consecução do objetivo específico 1. Para isso, utilizei como estratégia metodológica entrevistas semiestruturadas com esses profissionais, analisando-as por meio da análise hermenêutica-dialética. Este artigo foi submetido a uma revista científica e, por consequência, segue suas instruções para normalização.

O segundo artigo abordou os significados que manicures e cabeleireiros (as) de Belo Horizonte atribuem ao trabalho e suas relações com o tipo de vínculo praticado com o salão e com a função exercida. Corresponde às ações de pesquisa que visaram a consecução dos objetivos específicos 2 e 3. Relata pesquisa empírica, na qual apliquei questionários estruturados, sendo eles uma ficha sociodemográfica, o Inventário do Significado do Trabalho e questões sobre centralidade do trabalho. A análise foi realizada por meio de técnicas estatísticas descritivas e inferenciais. Este artigo também foi submetido a uma revista científica e segue suas instruções para normalização.

Parte II: Os Resultados Apresentados na Forma de Artigos Científicos

Artigo 1

Salão parceiro na prática: submissão ou autonomia?

Beauty salon partner in practice: submission or autonomy?

Salón de belleza compañero en la práctica: sumisión o autonomía?

Resumo

A Lei do Salão Parceiro em 2016 foi aprovada sob o discurso da flexibilização e formalização do trabalho autônomo; entretanto, o processo de pejotização dos trabalhadores tem sido um de seus efeitos e estudado sob o olhar da precarização do trabalho. A presente pesquisa objetivou caracterizar o discurso dos trabalhadores e o oficial presente na proposição da lei. Para isso, realizamos entrevistas semiestruturadas com 11 cabeleireiros (as) e manicures e aplicamos análise hermenêutica-dialética. Os resultados indicaram três unidades de sentido: Caracterização mercadológica e ocupacional; Tradições trabalhistas no setor de beleza; e Realidade após a Lei do Salão Parceiro. Elas apontaram a ausência de uma autonomia real na mudança e no exercício da atividade como parceiro do salão de beleza e a desinformação acerca da figura jurídica do microempreendedor individual.

Palavras chave: salão de beleza, microempreendedor individual, análise hermenêutica-dialética.

Abstract

The *Lei do Salão Parceiro* in 2016 was approved under speeches of flexibilization and formalization of autonomous work; however, the *pejotização* of workers has been one of its effects and it has been studied as work precariousness. The present research aimed to characterize the workers' discourse and the official one presented in the law proposal. For

this, we conducted semi-structured interviews with 11 hairdressers and manicures and applied hermeneutic-dialectical analysis. The results indicated three meaning units: Marketing and occupational characterization; Labor traditions in the beauty sector; and Reality after the *Lei do Salão Parceiro*. They pointed to the absence of a real autonomy in the transition and in the work practice as beauty salon partner, and misinformation about the legal figure of the individual microentrepreneur.

Keywords: beauty salon; individual microentrepreneur; hermeneutic-dialectical analysis.

Resumen

La *Lei do Salão Parceiro* en 2016 fue aprobada abajo el discurso de la flexibilización y formalización del trabajo autónomo; sin embargo el proceso de *pejotização* de los trabajadores ha sido uno de sus efectos y, estudiado abajo la mirada de la precarización del trabajo. El presente investigación objetivó caracterizar el discurso de los trabajadores y el oficial insertado en la proposición de la ley. Para esto, realizamos entrevistas semiestructuradas con 11 peluqueros(as) y manicuras y aplicamos análisis hermenéutica-dialéctica. Los resultados indicaron tres unidades de sentido: Caracterización de mercado y ocupacional; Tradiciones de las relaciones de trabajo en el sector de belleza; y Realidad posterior a la *Lei do Salão Parceiro*. Ellas señalaron la ausencia de una autonomía real en la mudanza y en el ejercicio de la actividad como compañero del salón de belleza y la falta de información acerca de la figura legal del Micro-Emprendedor Individual.

Palabras-clave: salón de belleza; Micro-Emprendedor Individual; análisis hermenéutica-dialéctica.

Não era novidade que os salões de beleza no Brasil praticavam diferentes tipos de regimes de contratação simultaneamente, sendo possível encontrar trabalhadores

empregados e informais em uma mesma empresa (Venâncio, Dutra, Fiates, & Feuerschutte, 2015). Em 2016, a aprovação da Lei nº 13.352, a Lei do Salão Parceiro, visou à formalização do contingente de profissionais naquele momento considerados autônomos, os quais passaram a ser parceiros do salão de beleza e registrados, em geral, como microempreendedores individuais (MEI).

Entretanto, a aprovação da lei ocorreu dentre discussões acerca da validade desse regime de parceria, o qual tem sido considerado por alguns autores (p. ex., Fernandes, 2018; Santos, 2017) um meio para fraudar a relação de emprego a partir do estabelecimento de uma relação de natureza civil, entre duas empresas. Em outras palavras, a mesma lei que permitiu a formalização dos trabalhadores como profissionais parceiros, também abriu espaço para o processo de pejetização de trabalhadores, fenômeno estudado e assim designado por alguns autores (p. ex., Alves, 2013; Antunes, 2018; Pereira, 2013) sob a perspectiva de precarização do trabalho. O fenômeno consiste no tratamento do trabalhador como pessoa jurídica (PJ) ou empresa individual para encobrir uma relação de emprego (Barbosa & Orbem, 2015; Pereira, 2013).

Dessa maneira, questionamos se as justificativas presentes no projeto de lei eram pertinentes, principalmente sob o ponto de vista da legislação trabalhista. Por isso, o objetivo da presente pesquisa foi caracterizar o discurso de manicures e cabeleireiros (as) e o oficial presente na história de proposição da Lei do Salão Parceiro.

Setor de serviços e pejetização

Desde o início dos anos 2000 e com mais intensidade a partir de 2010, vivemos alterações disruptivas nas estruturas econômicas e sociais causadas por tecnologias de domínios físico, biológico e digital. A novidade do atual momento, denominado quarta revolução industrial, é a integração entre esses domínios, o que promove mudanças mais

profundas e sistêmicas, em uma velocidade maior e afetando o futuro do trabalho, das profissões, das relações e do acesso a oportunidades e renda. Entretanto, a revolução e suas conseqüentes mudanças não ocorrem de maneira vantajosa e homogênea em todos os países, setores econômicos e classes sociais (Bonciu, 2017; Schwab, 2016).

Com lugar de destaque nesse contexto, o setor de serviços vive uma intensa expansão e participa cada vez mais das cadeias produtivas de valor (Antunes, 2018; Bonciu, 2017). Nele, a produção é marcada pela intangibilidade, bem como pela simultaneidade e relação direta entre trabalhar e consumir. Isso significa que o produto do serviço não é um bem material, que produção e consumo ocorrem no mesmo tempo e espaço, e que o consumidor está inserido no ambiente de trabalho e participa da produção (Meirelles, 2006). Com as mudanças tecnológicas e sociais que a quarta revolução industrial vem promovendo, novas tendências de práticas organizacionais no setor de serviços criam uma morfologia diferente do trabalho, por meio da qual o trabalhador é exigido sob novos tipos de relações, muitas vezes precárias e não padronizadas (Antunes, 2018; Hewison, 2016).

Nesse contexto, a sociedade se depara com o desafio de negociar coletivamente e aplicar, criar e adequar leis que regulamentem as novas formas de trabalho. A pretexto dessa modernização, uma das teses que ganhou força foi a da necessidade de flexibilização trabalhista, levando à coexistência de diferentes práticas que ampliam as possibilidades de manejo da força de trabalho pelas empresas. Algumas formas mais comuns são trabalho temporário, terceirização, uberização, criação de cooperativas e prestação pessoal de serviços por meio de pessoas jurídicas (Arnold & Bongiovi, 2013; Carvalho, 2010; Galvão & Teixeira, 2017; Standing, 2013/2017), como é o caso do praticado nos salões de beleza do país.

Historicamente a “Lei do Bem”, Lei nº 11.196 de 2005, viabilizou a contratação de um trabalhador na condição de pessoa jurídica para execução de trabalho intelectual – considerado na lei como trabalho artístico, científico ou cultural (Brasil, 2005). Entretanto, a conduta passou a ser utilizada rapidamente para burlar relações de emprego de diferentes categorias não intelectuais (Barros, 2014; Pereira, 2013). Na prática, as empresas demitem seus funcionários, mas, após o desligamento, estes retomam a prestação de serviços sob a forma de contrato entre duas empresas, tendo o trabalhador se tornado uma pessoa jurídica (PJ), portadora de CNPJ (Carvalho, 2010). Por isso, houve a adoção do neologismo pejotização – tornar-se PJ.

Isso significa que, de um lado, a legislação trabalhista deixa de reger tais relações sociais, eximindo o empregador dos custos de carga tributária, de previdência social, de imposto de renda, bem como do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e pagamentos de 13º salário, horas extraordinárias, férias, etc. (Antunes, 2018; Barbosa & Orbem, 2015; Carvalho, 2010; Oliveira, 2013; Pereira, 2013). De outro lado, o trabalhador assume os riscos de exercer a atividade no lugar da empresa e do governo e, como consequência, passa a vivenciar incerteza, vulnerabilidade, instabilidade e insegurança da situação de trabalho, fenômeno denominado por autores (p. ex., Standing, 2013/2017; Hewison, 2016; Kalleberg & Hewinson, 2013) como precarização.

Poucos estudos aprofundaram acerca da ocorrência e dos efeitos da pejotização. Algumas categorias que vivenciam o fenômeno são os profissionais de saúde (Carvalho, 2010), jornalistas e publicitários (Silva, 2014), e profissionais de tecnologia (Bridi & Braunert, 2015). Outras que podem ser exemplificadas como alvos da prática e que a Justiça do Trabalho já reconheceu vínculo empregatício são bancários e professores de cursinhos preparatórios para concursos (Pereira, 2013).

Em 2008, a criação da figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI) estabeleceu diretrizes para trabalhadores informais se formalizarem no país. Atualmente, para se enquadrar como MEI, o empreendedor deve apresentar receita bruta de até R\$ 81.000,00 por ano, exercer as atividades permitidas pelo programa, não participar de outros empreendimentos como sócios, titulares ou administradores, e contratar até 1 empregado que receba um salário mínimo (Brasil, 2008). Em 2017, o Brasil alcançou a marca de 6,6 milhões de MEIs, garantindo a formalização e inclusão previdenciária e social de muitos brasileiros (Sebrae, 2017). Entretanto, na prática, a nova figura jurídica passou a representar um vetor eficaz para a fraude de direitos daqueles que são empregados, facilitando a ocorrência da pejetização (Krein, Abílio, Freitas, Bolsari & Cruz, 2017; Pereira, 2013).

Um dos cenários que facilitaram a ocorrência do fenômeno foi o mito do trabalho autônomo (Antunes, 2018; Jesus, 2016). Ele estabeleceu um discurso do “patrão de si mesmo”, prometendo liberdade e status. Entretanto, do ponto de vista das relações de trabalho, tem se expressado no isolamento e desmonte da classe trabalhadora, na responsabilização e culpabilização dos sujeitos, bem como na perda de direitos trabalhistas e sociais (Alves, 2013; Antunes, 2018; Arnold & Bongiovi, 2013; Krein, 2013). Dessa forma, flexibilidade e precariedade apresentam-se indissolúvelmente ligadas na organização social do trabalho (Thébaud-Mony & Druck, 2007).

Salões de beleza no Brasil e a Lei do Salão Parceiro

O mercado de beleza brasileiro viveu um crescimento médio significativo nos últimos 10 anos (4%), tendo retraído pouco durante o período de retração econômica do país (ABIHPEC, 2018), e incorporou novos produtos e técnicas, acompanhando tendências tecnológicas de outros mercados. Ao mesmo tempo, as relações de trabalho se

tornaram cada vez mais precárias e manicures e cabeleireiros (as) têm representado a ponta desse processo (Fernandes, 2018). O setor é representado por indústrias, as quais produzem cosméticos, perfumes, produtos de cabelo, unha e higiene pessoal dentre outros, bem como por outras empresas, como os salões de beleza, que empregam a força de trabalho que executa o serviço e aplica nos clientes finais boa parte dos produtos produzidos.

Marcadas pela informalidade, as profissões de cabeleireiro, manicure, pedicure, barbeiro, esteticista, depilador e maquiador foram regulamentadas pela Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Esse reconhecimento tardio, entretanto, não trouxe nenhuma consideração a respeito das relações trabalhistas praticadas, mantendo lacunas no regulamento do setor (Fernandes, 2018). A lei contava apenas com a definição desses profissionais, com um artigo a respeito da exigência de obediência às normas sanitária e com a instituição do dia nacional dessas profissões (Brasil, 2012).

A inovação trabalhista ocorreu em 2016 com a Lei nº 13.352/2016, a Lei do Salão Parceiro, que alterou a lei supracitada e criou as figuras de salão-parceiro e profissional-parceiro, bem como regulamentou a relação entre empresa e trabalhador por meio de um contrato escrito de parceria. A lei previu que os profissionais fossem qualificados como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

Os argumentos apresentados no projeto de lei (PL 5230/2013), elaborado pelo então deputado Ricardo Izar (Partido Progressista/ São Paulo), focalizaram problemas presentes nos salões de beleza: (1) alta mortalidade dos empreendimentos, sugerindo como causas falta de informação a respeito de direitos e obrigações, bem como gestão ineficiente; e (2) relações de trabalho juridicamente inseguras, contribuindo para a alta informalidade. Como finalidades para a criação do salão-parceiro e do profissional-parceiro, o projeto de lei apresentou a institucionalização dos costumes do setor de beleza,

atendendo às suas particularidades, a formalização dos profissionais, a distinção das responsabilidades tributárias e a facilitação de acesso ao crédito e ao microcrédito pelos empreendedores (Izar, 2013).

Para justificar a relação de parceria, o projeto de lei alegou um modelo histórico de usos e costumes nas relações de trabalho no setor, sugerindo a presença de elementos de atividade autônoma. De acordo com ele, os profissionais exerciam seu trabalho com pessoalidade e habitualidade, mas não haveria relação de subordinação com o salão de beleza. Os horários de atendimento, apesar do processo de marcação estar centralizado na recepção, seriam escolhidos pelo cliente e não pelo salão, e os profissionais poderiam se ausentar sem penalidades por parte da empresa. Compete-nos indagar se tal característica descaracterizou realmente a falta de subordinação empregatícia ou se tipifica o exercício de uma atividade-fim do setor de serviços? Além disso, de acordo com o projeto, o recebimento via comissão e a compra dos materiais de trabalho pelos próprios trabalhadores não condiziam com a relação de emprego tradicional (Izar, 2013). Tal argumento do projeto também nos deixou com a indagação se descaracterizou também a falta de subordinação empregatícia ou se não denunciou as condições inadequadas de trabalho na situação de emprego?

Outras características levantadas pelo projeto de lei foram a fidelidade do cliente ao profissional e não ao salão e os percentuais recebidos, que foram considerados valores altos para serem pagos em uma relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com o projeto, os pisos salariais estipulados nas convenções coletivas da categoria servem apenas como referência para as contribuições sindicais e os profissionais não aceitariam tê-los como salário (Izar, 2013). Mas quais seriam as funções de um piso salarial?

O projeto tramitou na Câmara dos Deputados e obteve pareceres favoráveis nas comissões de Trabalho, Administração e Serviço Público, de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, e de Constituição, Justiça e Cidadania. A tramitação e votação no Senado, entretanto, já contou com críticas por parte de representantes dos trabalhadores, a exemplo da Confederação¹ Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH) e da Central Única de Trabalhadores (CUT). Os argumentos dessas entidades, contrários ao projeto de lei, envolveram aspectos de precarização do trabalho potencializados pelo processo de pejetização dos trabalhadores (Fernandes, 2018).

Após a aprovação da lei, em 2016, a CONTRATUH, ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade² (ADI nº 5.625) no Supremo Tribunal Federal (STF). Ela alegou que a Lei do Salão Parceiro configura retrocesso social ao violar princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, bem como precariza o trabalho no setor de embelezamento ao possibilitar a pejetização, uma vez que burla os direitos fundamentais trabalhistas e rompe com a isonomia nas relações laborais (CONTRATUH, 2016).

Em manifestação presente na tramitação da ADI nº 5.625, que ainda não foi julgada pelo STF, a Procuradoria-Geral da República (PGR) apontou diferentes razões para que a relação entre profissional e salão de beleza seja caracterizada como vínculo empregatício. Ela propôs uma readequação da noção de subordinação, argumentando que a subordinação jurídica na atualidade não se limita à sujeição pessoal do empregado a ordens e comandos do empregador, mas alcança também “situações nas quais o trabalhador se insere na dinâmica da atividade empresarial e cumpre objetivamente suas regras e protocolos” (PGR, 2017, p. 16). A essa nova configuração ela designou de

subordinação estrutural e afirmou ser o observado comumente em atividades desenvolvidas pelos profissionais dentro dos salões de beleza.

Além disso, a manifestação da PGR indicou que mesmo o pagamento via comissão deve ser considerado pagamento regular de remuneração e os trabalhadores devem seguir padrões de horários de atendimento ao cliente, indo de encontro ao argumento da presença de liberdade de horários, apresentado no projeto de lei. Diante desses e de outros argumentos, a PGR afirmou que a Lei do Salão Parceiro facilitou o mascaramento da relação empregatícia por meio de instrumento formal de contrato de parceria e a declarou inconstitucional (PGR, 2017). Entendemos, então, que a PGR está ratificando as alegações e iniciativa da CONTRATUH.

Dessa forma, a aprovação da Lei do Salão Parceiro se sustentou em discurso que promete liberdade, flexibilidade e modernidade para a realidade do setor de beleza, por meio da passagem dos trabalhadores para a figura de empreendedor. Entretanto, indagamo-nos se sua aplicação tem sustentado o “mito do trabalho autônomo” e se pode implicar perdas no bem-estar, saúde e proteção social, além da desestruturação da classe trabalhadora. Ao mesmo tempo que facilita que profissionais informais obtenham formalização, ela também abre espaço para que os empregados, regidos pela CLT, percam garantias trabalhistas e promove a exclusão dos trabalhadores do sistema de garantias dos direitos sociais. Serve, então, de exemplo para o que autores (como, Hewison, 2013; Kalleberg & Hewison, 2013; Standing, 2013/2017) têm caracterizado como formas de precarização.

Posto isso, questionamos se esses trabalhadores realmente conhecem a Lei do Salão Parceiro e a figura jurídica do MEI, se entendem as implicações e consequências da mudança da condição de empregado ou informal para a situação de “empreendedor”, e se a prestação de serviços é de fato autônoma e com liberdade. Por isso, o objetivo do

presente estudo foi caracterizar o discurso de manicures e cabeleireiros (as) e o oficial presente na proposição da Lei do Salão Parceiro.

Estratégia metodológica

Participantes

Participaram do estudo 11 trabalhadores de salões de beleza de Belo Horizonte, sendo 5 cabeleireiros e 6 manicures. Do total, apenas 2 participantes eram do sexo masculino, sendo ambos cabeleireiros. Em relação aos vínculos de trabalho praticados, 3 eram empregados, 3 informais, 3 MEIs que antes eram informais e 2 MEIs que antes eram empregados (pejotizados). A idade dos participantes variou de 18 a 67 anos ($M = 40,54$ anos). O tempo médio de trabalho no setor foi de 17 anos, variando de 4 a 40 anos, e o tempo médio de trabalho no salão de beleza atual foi de 7,3 anos, com variação entre 1 mês e 27 anos.

Procedimentos de coleta e análise de dados

As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas individualmente dentro dos salões de beleza. O acesso aos salões e aos participantes foi por conveniência. Fizemos contato prévio com salões de beleza aleatórios via telefone e, naqueles em que obtivemos autorização, aguardamos presencialmente o momento em que profissionais estavam disponíveis e dispostos a realizar as entrevistas. Essas eram iniciadas após explicação da pesquisa e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Duraram em média 20,4 minutos. Optamos por manicures e cabeleireiros (as) por serem as profissões mais representativas nos salões de beleza.

Gravamos as entrevistas, as transcrevemos na íntegra e, como caminho para compreensão das respostas, aplicamos a técnica de análise hermenêutica-dialética (Minayo, 2014). Para isso, seguimos as etapas recomendadas por Minayo (2014). Ordenamos o material coletado e realizamos a leitura exaustiva das entrevistas buscando uma coerência interna das informações. Para facilitar esse primeiro momento, utilizamos o software QDA Miner para construir categorias empíricas. Em seguida, realizamos a leitura transversal do conjunto, agrupando as categorias semelhantes de modo a alcançar categorias centrais, as unidades de sentido, em uma lógica unificadora e que contextualizada diante do que sabíamos dos salões a partir da literatura revisada e dos documentos consultados.

A análise foi realizada por meio de um movimento circular, considerando sempre a individualidade de cada entrevistado, sua fala e, ao mesmo tempo, o contexto no qual ele está inserido. Dessa forma, pudemos compreender as entrevistas dos sujeitos como parte dos processos sociais. Optamos por apresentar os resultados da análise em conjunto com sua discussão, de modo a alcançar o objetivo da pesquisa.

Resultados e discussão

Organizamos o conteúdo da fala dos participantes em três unidades de sentido: (1) Caracterização mercadológica e ocupacional, (2) Tradições trabalhistas no setor de beleza e (3) Realidade após a Lei do Salão Parceiro.

Caracterização mercadológica e ocupacional

A primeira unidade situou-nos na atividade dos participantes, abrangendo as noções gerais a respeito da ocupação e do mercado de beleza, sendo elas: tendências no

mercado da beleza, aprendizagem informal, dependência das clientes, identificação com a atividade e diferenças de reconhecimento social.

Em relação ao mercado da beleza, os participantes relataram que os produtos e as técnicas estão sempre em evolução, de modo a oferecer aos clientes mais opções, tecnologia e maior qualidade. As manicures contaram, por exemplo, que hoje em dia o serviço apresenta opções como a esmaltação comum, unhas de gel, de fibra, de vidro e alongamentos. Marcas brasileiras de produtos para cabelo, pele e unha vêm ganhando destaque, permitindo o barateamento de alguns serviços. Isso aponta um dos efeitos da expansão das grandes indústrias de cosméticos no país. Outro efeito, porém, é o acesso e uso caseiro pelas clientes dos mesmos produtos utilizados na execução dos serviços pelos profissionais, causando a ausência dessas mesmas clientes nos salões de beleza.

Os entrevistados, de maneira geral, relataram queda na remuneração nos últimos anos. As causas foram atribuídas ao aumento do número de salões na cidade, com geração de maior concorrência, e à crise econômica vivida pelo país, que fez com que as clientes optassem por executar o serviço em casa, por conta própria. Outras causas relatadas foram mudanças nas responsabilidades fiscais que cada profissional assumiu após a aprovação da Lei do Salão Parceiro, que serão abordadas em seguida.

Chamou-nos atenção os relatos a respeito da crise econômica, uma vez que os índices econômicos apontaram que o mercado de beleza sofreu pouco seus efeitos (ABIHPEC, 2018). Uma possível explicação, mencionada indiretamente pelos entrevistados, é a venda direta à cliente dos produtos produzidos pela indústria fazendo com que os resultados desse setor puxassem os resultados globais do mercado de beleza. Além disso, fazendo um paralelo com o problema da alta mortalidade dos empreendimentos do setor, indicado no projeto da Lei do Salão Parceiro, esses relatos

dos entrevistados apontam novas perspectivas de respostas para a causa dessa mortalidade: concorrência, crise econômica e mudança na dinâmica de consumo.

Em relação à ocupação, de maneira geral, os participantes disseram ter aprendido na prática como executar os serviços, indo ao encontro de alguns estudos já realizados no Brasil (como, Gallon, Bitencourt, Viana & Antonello, 2016; Oliveira, 2014). Identificamos também a presença de tradição familiar no relato de alguns entrevistados, tendo o ofício passado de pai/ mãe para filho. Um ponto comum entre os (as) cabeleireiros (as) foi o curso de formação, que não os impediu de também afirmar que o conhecimento fora adquirido na prática diária e que os cursos de especialização os habilitam a utilizar novas técnicas em surgimento no mercado.

O relacionamento com as clientes, chamadas no sexo feminino pela maioria dos participantes, tem lugar de destaque nas entrevistas. Ao mesmo tempo que trabalhar com o embelezamento e a autoestima das pessoas foi descrito como aspecto positivo da atividade, os entrevistados relataram que o humor da cliente interfere muito na execução e satisfação, característica comum no setor de serviços (Meirelles, 2006). Além desse aspecto, eles relataram também que a fidelidade das clientes ao profissional garante o trabalho e remuneração deste, mas também os imobiliza de mudar para outros salões e/ou localidades de trabalho, já que a criação de uma nova clientela é um processo árduo e arriscado. Uma manicure entrevistada, por exemplo, disse que “mudar de uma esquina para outra” já é o suficiente para a cliente não optar mais pelo salão e pelo trabalho dela. Portanto, ainda que ser manicure e cabeleireiro (a) seja relatado como um trabalho flexível, que pode ser feito em qualquer lugar, a realidade dos entrevistados é de dependência em relação à clientela já criada e ao próprio salão, que se torna uma referência para que essas clientes cheguem ao profissional. Os relatos também vão de

encontro ao descrito pelo projeto de lei a respeito da fidelidade ao profissional em detrimento da fidelidade ao salão.

Como pontos de identificação com a atividade, os participantes relataram satisfação pelo resultado final dos serviços e pela felicidade e reconhecimento das clientes. Com exceção dos entrevistados que estão na iminência de se aposentar, a maioria pretende permanecer no setor de beleza, mesmo visualizando que o esforço físico inerente ao trabalho seja um problema a partir de idades mais avançadas. As aspirações envolveram tornar-se proprietário de um salão e, no caso das manicures, exercer também outras atividades como cabeleireiro e esteticista. Essa diferença entre manicures e cabeleireiros pode estar relacionada tanto à diferença real de ganho entre as duas profissões, uma vez que os serviços de cabelo costumam ser mais caros e, portanto, o comissionamento do profissional também é maior, quanto à diferença de reconhecimento pela sociedade.

Apesar dos participantes terem relatado que o reconhecimento social das profissões melhorou nos últimos anos, as manicures ainda vivenciam preconceito. Essa diferença de reconhecimento é relatada, inclusive, pelos (as) próprios (as) cabeleireiros (as), evidenciando uma hierarquia das profissões internamente no salão. Estudos realizados no Brasil (Dweck & Sabbato, 2006; Oliveira, 2014) e na Colômbia (Arango & Pineda, 2012) já apontaram para tal diferença entre ser cabeleireiro (a) e ser manicure, sendo este último fazer ainda associado ao trabalho doméstico, de menor conhecimento e retorno financeiro.

Tradição trabalhista no setor de beleza

Esta unidade de sentido descreve as práticas trabalhistas tradicionais do setor de beleza e abrange as noções de remuneração por comissão, carteira como fachada e

ausência de relação com o sindicato. Tradicionalmente, o profissional recebe por comissão sobre o serviço prestado e o custo dos produtos fica sob sua responsabilidade; no caso dos cabeleireiros, é comum o salão ter estoque dos produtos e o valor daqueles utilizados ser abatido na comissão. A porcentagem da comissão varia entre manicures e cabeleireiros (as), sendo a das manicures, de maneira geral, menor – entre 30% e 40% –, enquanto a dos cabeleireiros entre 50% e 60%. Dessa forma, a remuneração delas permanece menor devido tanto à essa porcentagem, quanto ao próprio valor dos serviços de unha, que costuma ser menor que dos serviços de cabelo.

A remuneração por comissão foi um dos fatores relatados como causa da competição entre os profissionais. Muitos entrevistados relataram histórias de disputa por clientes dentro dos salões, já que a remuneração é dependente da quantidade de serviços prestados. Uma prática que os salões adotam para evitar tais disputas é o direcionamento aleatório, pelos atendentes e telefonistas, dos clientes aos profissionais. Mas na prática, de acordo com os entrevistados, esse direcionamento não demonstra ser tão aleatório, dependendo das preferências da clientela, do tempo de casa do profissional e das relações entre os colegas de trabalho.

Em relação aos vínculos praticados antes da aprovação do Salão Parceiro, as entrevistas apontaram presença de trabalhadores informais e empregados. Esses, porém, independentemente de ainda terem a carteira de trabalho assinada pelo salão, descrevem uma relação de emprego simulada. Isso porque o salão assina a carteira constando o valor do piso salarial da categoria, mas na prática o trabalhador paga todos os encargos que deveriam ser responsabilidade da empresa, recebe por comissão, não tem direito a férias remuneradas e não recebe 13º salário. Ainda assim, ao questionarmos os entrevistados a respeito da preferência em relação aos tipos vínculos, a maioria escolheu a relação de

emprego com carteira assinada, alegando a segurança que as leis trabalhistas garantem em comparação à situação de informalidade e de empreendedorismo.

Ao pensarmos na insegurança jurídica presente nas relações trabalhistas como um problema real e evidenciado pelo projeto de lei do Salão Parceiro, não há dúvida de que os trabalhadores verbalizaram a respeito da sua presença. Entretanto, essa insegurança não foi representada apenas pela informalidade, mas também por essa situação de dissimulação da situação de emprego. Dessa forma, ao invés de legalizar a situação desses trabalhadores por meio da regularização das relações trabalhistas, a lei ofereceu uma alternativa mais fácil para os salões, de modo que eles não precisem assinar a carteira de trabalho dos empregados. Portanto, ao mesmo tempo que o registro como MEI regularizou muitos informais, retirou também direitos daqueles que deveriam ser beneficiados pelos direitos trabalhistas, realidade já prevista nas discussões levantadas pela CONTRATUH (2016) durante a tramitação da lei, pela manifestação da PGR (2017) e por alguns autores, como Fernandes (2018) e Santos (2017).

Outra noção presente na unidade de sentido a respeito das tradições trabalhistas do setor é a ausência de relação desses profissionais com o sindicato. Todos os 11 entrevistados disseram não saber a respeito da atuação da entidade e não receber informações a respeito. Os profissionais de beleza são representados em Minas Gerais pela FETHEMG (Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais) e buscamos saber junto à instituição como ela vem atuando, mas não obtivemos resposta. Com a mudança desses profissionais para a figura do MEI, acreditamos que será cada vez mais difícil a categoria encontrar interesses comuns e manter-se unida, dificultando sua representação por uma estrutura sindical tradicional. Essa realidade de desmonte da classe trabalhadora já é descrita por autores, como Antunes (2018), Galvão e Teixeira (2017), Standing (2013/2017) e Krein (2013).

Realidade após a Lei do Salão Parceiro

Após caracterizarmos o mercado e a ocupação e descrito como as práticas trabalhistas costumavam ser antes da Lei do Salão Parceiro, nesta última unidade de sentido serão descritas as noções relacionadas à realidade após a aprovação da lei. Foram elas: desconhecimento da lei e MEI por submissão.

Primeiramente chamou-nos a atenção a falta de informação a respeito da lei. A maior parte dos entrevistados não soube descrevê-la, apesar de saber da sua existência e sentir mudanças após a sua aprovação. Se a falta de informação foi um problema indicado pelo deputado Ricardo Izar (2013) no projeto de lei, as entrevistas indicaram que após a sua aprovação a própria lei passou a integrar o rol de informações que os profissionais não têm conhecimento.

Apenas um cabeleireiro soube explicar seu conteúdo e aplicação, e afirmou que ela veio para “formalizar o que já acontecia antes”, remetendo-se à dissimulação da relação de emprego. Ele contou que na teoria o vínculo seria como empreendedor autônomo, mas que na prática o salão precisa do profissional como um empregado, exigindo uso de uniforme e presença em horários determinados. O mesmo entrevistado ainda acrescentou que a lei protege os salões de beleza dos processos trabalhistas que, de acordo com ele, eram comuns anteriormente. A realidade descrita por esse participante revela, na prática, o que os estudos sobre pejetização (como, Oliveira, 2013; Pereira, 2013) descrevem como evidências do fenômeno.

Isso nos leva à segunda noção presente nesta unidade de sentido: a realidade do MEI por submissão, que se apresentou nas entrevistas de maneira contrária à ideia de autonomia defendida na proposição da Lei do Salão Parceiro. O primeiro aspecto dessa realidade é o processo de transição para a figura do MEI, descrito pelos participantes como tendo sido realizado pelos próprios salões de beleza. Alguns relataram que a

empresa reuniu a equipe para explicar a mudança, mas ainda assim nenhum entrevistado soube explicar de maneira aprofundada o que é a nova figura jurídica e quais são seus direitos e deveres.

Outro aspecto que caracterizamos como o MEI por submissão foi a própria noção do ser autônomo, trazida pelos entrevistados. Seguindo o discurso do “mito do trabalho autônomo” (Antunes, 2018; Jesus, 2016), a fala dos participantes exaltou a flexibilidade de horários. Eles alegaram que podem escolher os dias e horários de trabalho e que podem tirar férias quando quiserem. Ao descreverem a realidade, entretanto, eles contaram que os salões de beleza exigem que eles se mantenham disponíveis para marcar qualquer horário junto ao cliente e que nunca conseguem tirar férias porque dependem do trabalho para receber a comissão. Isso suporta o que a PGR (2017) apresenta em sua manifestação contra a Lei do Salão Parceiro quando afirma que há um padrão de horários a ser seguido. Além disso, ainda que nas entrevistas o trabalho tenha ocupado lugar central em relação às demais esferas da vida, ele também apareceu como atividade que demanda alta disponibilidade de tempo, não sobrando tempo para as demais esferas.

Esse ponto de vista sobre os horários a serem seguidos pelos trabalhadores faz com que o conceito de subordinação estrutural (PGR, 2017) realmente seja adequado à essa realidade. Ainda que, em alguns casos, as ordens de comando não sejam explícitas, se o trabalhador não se adequar à dinâmica do salão de beleza, ele não poderá fazer parte da equipe. Dentre outros aspectos que podem ser citados a respeito da construção do padrão mantido pelo salão estão o uniforme, as formas de pagamento, os produtos e os instrumentos a serem utilizados.

Outro aspecto acerca da condição de autônomo foi o relato de muitos participantes sobre a queda na remuneração ocorrida nos últimos anos. Além das causas relacionadas ao mercado e descritas anteriormente, ocorreram mudanças nos processos internos dos

salões de beleza. Alguns participantes disseram que, a partir da aprovação da lei, cada profissional passou a ser dono de uma máquina de cartão, de modo que os encargos dos pagamentos realizados por meio de cartão de crédito ou débito pudessem ser de responsabilidade de quem executou o serviço, alcançando, na teoria, a distinção das responsabilidades tributárias que o projeto de lei objetivava. As novas responsabilidades fiscais, entretanto, exigiram conhecimentos que os entrevistados disseram não possuir, evidenciando, mais uma vez, a desinformação geral que caracteriza a situação na qual eles foram inseridos.

Dois entrevistados levantaram um outro ponto, a respeito do valor da aposentadoria que a condição de MEI oferecerá. Uma vez que a contribuição mensal ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) segue o padrão do programa, o valor da aposentadoria também seguirá o padrão, independentemente da remuneração real do profissional. Dessa forma, quem quiser se planejar para manter a renda próxima à recebida atualmente, precisará complementar o valor da contribuição.

Se considerarmos os profissionais que antes eram informais, eles relataram que a transição para o MEI garantiu acesso a alguns direitos, como a já descrita aposentadoria, licença maternidade e auxílio-doença. Entretanto, os mesmos entrevistados não demonstraram saber que tais direitos também estariam presentes se eles contribuíssem com o INSS sem serem, necessariamente, MEIs. Portanto, os direitos exaltados na fala dos participantes do estudo não foram instituídos pela adesão ao MEI e são independentes da aprovação da Lei do Salão Parceiro.

Considerações finais

As unidades de sentido identificadas no presente estudo, e suas respectivas noções, confirmaram a presença de divergências entre o que o projeto de lei do Salão Parceiro propôs e o que manicures e cabeleireiros (as) vivenciam na prática e interpretam acerca da realidade de trabalho. Chamou-nos a atenção a homogeneidade presente nas respostas e nas histórias relatadas, indicando que as condições às quais os trabalhadores estão submetidos, independente do vínculo praticado, são muito parecidas. Os elementos de atividade autônoma indicados no projeto de lei não demonstraram ser indicativos de uma autonomia real e a desinformação apareceu como um traço forte quando o assunto abordado foi a nova lei e a figura jurídica do MEI.

Dito isso, foi possível identificar que a Lei do Salão Parceiro se insere e reafirma o “mito do trabalho autônomo”, transferindo uma série de responsabilidades que antes deveriam ser dos salões de beleza para o trabalhador, que agora assume a figura de empreendedor. Essa transferência também está relacionada ao aumento da incerteza, vulnerabilidade, instabilidade e insegurança da situação de trabalho, evidências que autores apontam como do trabalho precarizado (como, Kalleberg & Hewinson, 2013; Hewison, 2016; Standing, 2013/2017).

O desenvolvimento do estudo também evidenciou o desafio para o estabelecimento de novas regulações que atendam às particularidades do trabalho no setor de serviços. A reinvenção dessas maneiras de se trabalhar e dos trabalhadores se organizarem politicamente indica caminhos para estudos na área da Psicologia Social e da Psicologia do Trabalho e das Organizações, para que não percamos o olhar sobre o trabalhador, sua saúde e sua segurança.

Notas

¹ Confederações são associações sindicais de grau superior, compostas por mínimo de três federações e tem sede na Capital da República (Brasil, 1943). É o órgão máximo de representação do ponto de vista da estrutura sindical no que diz respeito a sua dimensão hierárquica. Enquanto isso, as centrais sindicais são estruturas que reúnem diversas entidades do ponto de vista horizontal.

² ADI é o instrumento utilizado no controle de constitucionalidade das leis e atos normativos, exercido perante o Supremo Tribunal Federal (Brasil, 1999).

Referências

- ABIHPEC (Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos) (2018). *Panorama do Setor 2018*. Recuperado de <https://abihpec.org.br/publicacao/panorama-do-setor-2018/>
- Alves, G. (2013). Precarização do trabalho e saúde do trabalhador no Brasil. In G. Alves, *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaios de sociologia do trabalho* (pp. 127-140). Editora Canal 6.
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: *o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Arango, L. G., & Pineda, J. A. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *Revista CS*, 10, 93-130. doi: <https://doi.org/10.18046/recs.i10.1356>
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. doi: 10.1177/0002764212466239

- Barbosa, A. M. S., & Orbem, J. B. (2015). “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 10(2), 1-21. doi: 10.5902/1981369420184
- Barros, R. P. (2014). A pejotização como uma fraude à relação de emprego: uma análise do fenômeno. In S. G. C. L. Silva (Org.), *Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais: trabalho, instituições e direitos* (pp. 237 - 252). São Paulo: LTr.
- Bonciu, F. (2017). Evaluation of the impact of the 4th industrial revolution on the labor market. *Romanian Economic and Business Review*, 12 (2), 7-16.
- Brasil (1943). Decreto-lei nº 5.452, de 1 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
- Brasil (1999). Lei nº 9.868, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9868.htm
- Brasil (2005). Lei nº 11196, de 21 de Novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm
- Brasil (2008). Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Cria a figura do microempreendedor individual – MEI e modifica partes da Lei Geral da Micro e

Pequena Empresa – Lei Complementar 123/2006. *Diário Oficial da União*, Brasília.

Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp128.htmf

Brasil (2012). Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112592.htm

Brasil (2016). Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei no 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm

Bridi, M. A., & Braunert, M. B. (2015). O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. *Caderno CRH*, 28(73), 199-213.

Carvalho, M. A. L. (2010). *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia*. Dissertação de mestrado não publicada, Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania, Universidade Católica do Salvador, Salvador. Recuperado de <http://www.desenvolvimentoqs.ufba.br/sites/desenvolvimentoqs.ufba.br/files/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf>

CONTRATUH (2016). Ação direta de inconstitucionalidade nº 5.625. *Ação requerida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade ante a Presidência da República e o Congresso Nacional*. Brasília. Recuperado de <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>

- Dweck, R. H., & Sabbato, A. D. (2006). A beleza e o mercado de trabalho: uma perspectiva de gênero. *Revista Gênero*, 7(1) 95-128. Recuperado de <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/348/260>
- Fernandes, P. R. (2018). Breves comentários à Lei do salão parceiro (13.352/2016). *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 7 (66), 27-34. Recuperado de <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129830>
- Gallon, S., Bitencourt, B. M., Viana, D. D., & Antonello, C. M. (2016). Formas de aprendizagem e saberes no trabalho de manicures. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(1), 96-112. doi: 10.12712/rpca.v10i1.655
- Galvão, A., & Teixeira, M. O. (2017). Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In Krein, J. D., Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (2017). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 155 - 182). Campinas: Curt Nimuendajú.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Orgs.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (pp. 428-443). Los Angeles: SAGE Reference.
- Izar, R. (2013). Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 5.230, de 26 de março de 2013. *Dispõe sobre a regulamentação e base de tributação do "salão-parceiro" e do "profissional-parceiro"*. Brasília. Recuperado de <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/123222>
- Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious Work and the Challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), p. 271-288. doi: 10.1177/0002764212466238
- Krein, J. D. (2013). As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. *Revista do Núcleo de Estudo*

de *Economia Catarinense*, 2(3), 6-25. Recuperado de <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/2785/3313>

Krein, J. D., Abílio, L., Freitas, P., Bolsari, P., & Cruz, R. (2017). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In Krein, J. D., Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (2017). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 95 – 122). Campinas: Curt Nimuendajú.

Jesus, N. C. (2016). Informalidade e empreendedorismo: uma configuração da precariedade do trabalho “empreendedor” na rua 25 de março/SP. *Estudos do Trabalho*, 18/19, 153-183.

Meirelles, D. S. (2006). O conceito de serviço. *Revista de Economia Política*, 26(1), 119-136.

Minayo, M. C. S. (2014). *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.

Oliveira, J. A. (2014). *Fazendo a vida fazendo a unha: uma análise sociológica do trabalho de manicure*. (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-05032015-104355/en.php>

Oliveira, L. M. (2013). Pejotização e a precarização das relações de emprego. *Revista Atitude - Construindo Oportunidades*, 7(14), 25-31.

Pereira, L. (2013). *Pejotizacao: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva.

Procuradoria Geral da República (PGR). (2017). Manifestação da PGR na ação direta de inconstitucionalidade nº 5.625. *Ação requerida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade ante a Presidência da República e o Congresso Nacional*. Brasília. Recuperado de <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312747036&ext=.pdf>

- Santos, A. D. (2017). Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). *Revista Âmbito Jurídico*, 162, 1-26.
- Schwab, K. (2016). *A quarta revolução industrial* (D. M. Miranda, trad.). São Paulo: Edipro.
- Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). (2017). *Panorama dos Pequenos Negócios 2017*. Recuperado de <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama%20dos%20Pequenos%20Negocios%202017.pdf>
- Silva, C. M. (2014). *A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejotização*. Dissertação de Mestrado não publicada, Mestrado em Comunicação, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/15710>
- Standing, G. (2017). *O precariado: a nova classe perigosa*. (C. Antunes, Trad). Belo Horizonte: Autêntica Editora. (Originalmente publicado em 2013).
- Thébaud-Mony, A., & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In G. Druck, & T. Franco (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). São Paulo: Boitempo.
- Venâncio, D. M., Dutra, A., Fiates, G. G. S., & Feuerschütte, S. G. Comprometimento organizacional: confrontando o comprometimento afetivo e instrumental entre trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza. *Holos*, 31(2), 169-182. doi: 10.15628/holos.2015.1525

Artigo 2

Significado do trabalho e pejetização: um estudo no setor de beleza

Resumo

O estudo teve como objetivo identificar a diferenciação do significado do trabalho entre trabalhadores de salões de beleza, segundo os vínculos de trabalho e as funções exercidas (cabeleireiros e manicures), em um contexto de pejetização e hierarquia interna das profissões. Para tanto, aplicamos questionários estruturados em 171 trabalhadores de salões de beleza de Belo Horizonte, incluindo manicures e cabeleireiros com um dos seguintes vínculos: empregado, informal, MEI pejetizado e MEI não pejetizado. Os resultados indicaram que os empregados percebem com maior intensidade o trabalho como responsabilidade e como maneira de ser socialmente incluído, além de perceberem maior proporcionalidade na retribuição social e financeira. Os resultados também indicaram que as manicures vivenciam características de embrutecimento, discriminação e demanda com maior intensidade.

Palavras-chave: significado do trabalho; salão de beleza; análise estatística.

Meanings of work and *pejetização*: a study in the beauty sector

Abstract

This study aimed to identify the differentiation of meanings of work among beauty salon workers, considering the work contracts and the functions performed (hairdressers and manicurist), in a context of *pejetização* and functions' internal hierarchy. We applied questionnaires to 171 beauty salon workers from Belo Horizonte, including manicurists and hairdressers in one of the following types of links: employee, informal, *MEI*

pejotizado and *MEI não pejotizado*. The results indicated that employees perceive with greater intensity the work as a responsibility and as a way of being socially included, and more proportionality in the social and financial retribution. Results also indicated that the manicurists experiences with more intensity the characteristics of brutalization, discrimination and demand.

Keywords: meanings of work; beauty salon; statistical analysis.

Atribuir significado ao trabalho é um processo subjetivo, marcado pela inserção dos indivíduos no mundo. Por isso, a forma como os sujeitos atribuem significados a essa categoria social e as facetas que configuram esses significados são contingentes a cada situação, sendo fortemente influenciadas pela ocupação, momento histórico, condições e organização do trabalho (Barros, Borges, & Álvaro, 2017; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Brief & Nord, 1990; Castel, 2008; Tolfo & Piccinini, 2007; Toni, 2003).

No Brasil, o setor de beleza, marcado historicamente pela informalidade, vem passando por mudanças legais no que se refere às relações de trabalho. A Lei do Salão Parceiro (Lei nº 13.352, em 2016) autorizou a parceria entre salão de beleza e os profissionais, sendo necessária a caracterização desses últimos como empresa. Os registros têm sido, em sua maioria, na forma do microempreendedor individual (MEI). A partir de então, vem sendo configurada uma realidade de diferentes vínculos de trabalho praticados nos salões de beleza, sendo possível identificar trabalhadores informais, empregados regidos pela CLT e MEIs parceiros.

A caracterização dos trabalhadores do setor como MEIs garante, em parte, a formalização. Entretanto, há também o movimento de registrar os profissionais que eram empregados, regidos pelas normas da CLT, como pessoas jurídicas (PJ). A relação de

emprego é encoberta pela relação jurídica de natureza civil, caracterizando o que vem sendo denominado pejotização (Oliveira, 2013; Pereira, 2013).

Ao lado desse fenômeno, há uma lógica de hierarquização das profissões dentro dos salões de beleza. A literatura (p. ex., Arango & Pineda, 2012; Dweck & Sabbato, 2006; Oliveira, 2014) aponta que as manicures ocupam um lugar de menor reconhecimento e prestígio social, e os cabeleireiros representam a função de maior ganho salarial e relacionam-se com um fazer artístico de maior prestígio e competência.

No cenário dessa hierarquia interna das funções dentro dos salões de beleza e de mudanças nos marcos legais que regem o setor e promovem flexibilização trabalhista, indagamos se tal realidade interfere nas relações dos indivíduos com o próprio trabalho e na construção de significados relacionados a ele. Sendo assim, planejamos a presente pesquisa com o objetivo de identificar a diferenciação dos significados do trabalho entre trabalhadores de salões de beleza de Belo Horizonte, segundo os vínculos de trabalho (como empregado e MEI) e as funções exercidas (cabeleireiros e manicures).

Significados do trabalho: quadro teórico

Os sentidos atribuídos ao trabalho são modificados em decorrência de aspectos contextuais do mundo concreto, tendo sua concepção passado do atendimento às necessidades humanas, mas degradante, na Roma e Grécia antigas, para ser considerado em função do capital na contemporaneidade. O trabalho permanece, no contexto de mudanças na configuração das formas capitalistas de produção, como categoria social central para autoconstrução humana e para os processos de socialização (Antunes, 2007; Brief & Nord, 1990; Castel, 2008; Toni, 2003).

Mesmo que alguns estudos tenham sido realizados anteriormente à década de 1980 (p. ex., Morse & Weiss, 1955; Williams, Morea, & Ives, 1975), foi a partir desta

época que os estudos sistemáticos sobre significado do trabalho começaram a se consolidar na Psicologia Social e do Trabalho. Nessas pesquisas (p. ex., Bastos et al., 1995; MOW, 1987; Salmaso & Pombeni, 1986), o uso do significado do trabalho como uma cognição subjetiva e social multifacetada é predominante, porém não há consenso em relação a quais facetas o compõem (Borges & Tamayo, 2001).

Dentre os estudos consolidados a partir dessa década, a pesquisa transnacional da equipe MOW (Meaning of Work International Research Team) marcou o campo do saber e trouxe contribuições para compreensão do fenômeno, como reconheceram vários autores (p. ex., Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, & Bernaud, 2016; Bastos et al., 1995; Borges, 1999; Goulart, 2009; Pereira & Tolfo, 2016). Os resultados daquela pesquisa demonstraram uma alta centralidade do trabalho para os 14.700 trabalhadores de diferentes setores ocupacionais e a análise empírica da estrutura do significado do trabalho apontou para quatro dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais, resultados e objetivos valorizados.

Há um consenso na literatura de que a centralidade do trabalho – indicador geral a respeito do valor do trabalho na vida do sujeito em um dado momento (MOW, 1987) – seja uma faceta do significado do trabalho (Borges, 1997). Entretanto, pesquisadores brasileiros que aplicaram o modelo da equipe MOW (p. ex., Bastos et al., 1995; Soares, 1992) evidenciaram que especificidades locais interferem na aplicação das demais dimensões descritas. Além disso, estudos como o de Martin-Baró (1990) mostraram a importância de se levar em consideração aspectos históricos da sociedade e apresentar, também, a dialética presente na construção do significado ao trabalho que articula vivências de alegria e sofrimento.

Considerando as características da população brasileira e as diferenças encontradas na aplicação do modelo da equipe MOW no país, Borges e Tamayo (2001)

propuseram um modelo para compreensão do fenômeno. Consideraram o significado do trabalho como uma cognição subjetiva e social dinâmica, complexa e sempre inacabada.

O modelo compreende o fenômeno a partir de quatro facetas: (1) centralidade do trabalho, que diz respeito à importância que o indivíduo atribui ao trabalho diante de outras esferas da vida (lazer, comunidade, religião e família); (2) atributos valorativos, que se referem aos valores atribuídos ao trabalho, ou seja, às definições do que ele deve ser; (3) atributos descritivos, que dizem respeito à percepção do trabalho concreto, ou seja, ao que ele é realmente; e (4) hierarquia dos atributos, que significa os arranjos individuais dos atributos valorativos e descritivos, segundo sua ordem de importância. Borges e Tamayo (2001) também aplicaram o conceito de padrões de significado (MOW, 1987) para identificar as diversas configurações de relacionamento que as facetas e fatores, compartilhadas por grupos de trabalhadores.

Desde as primeiras pesquisas com o Inventário do Significado do Trabalho (IST), realizadas por Borges (1997, 1999), os atributos valorativos e descritivos identificados foram numerosos e as duas facetas apresentaram diferentes estruturas fatoriais. Em outras palavras, quando o trabalhador reflete sobre o que o trabalho deve ser, os atributos são organizados de uma maneira, e quando ele pensa no que o trabalho realmente é, os atributos são organizados de acordo com critérios diferentes (Borges & Barros, 2015).

Devido ao dinamismo do significado do trabalho, a estrutura cognitiva que organiza os atributos valorativos e descritivos (itens do IST) foi revisada por diferentes estudos (p. ex., Borges, 1999; Borges & Barros, 2015; Borges & Tamayo, 2001; Borges & Yamamoto, 2010). A estrutura mais recente, identificada por Borges e Barros (2015), partiu de uma pesquisa com 411 operários da construção civil de Belo Horizonte e está sintetizada na Tabela 1. Em estudos anteriores, os fatores do IST encontrados também eram correlacionados, conduzindo a uma opção pela análise fatorial oblíqua. Borges e

Barros (2015) utilizaram a técnica SSA (Smallest Space Analysis) para conseguir discriminá-los melhor em blocos ou tipos de atributos, sem que a consistência fosse perdida. A consistência dos fatores encontrados (Alfa de Cronbach) variou de 0,65 a 0,86 para os atributos valorativos e de 0,61 e 0,75 para os atributos descritivos.

Tabela 1

Tipos valorativos e descritivos do significado do trabalho

Atributos	Fatores	Definição
Valorativos	Fonte de realização e independência econômica	Ser prazeroso, pelo crescimento profissional, social e pessoal, e pela satisfação na realização e no resultado (reconhecimento e independência).
	Expressão de respeito e de acolhimento	Promover um ambiente de confiança, respeito e qualidade, em que o trabalhador é assistido socialmente e nas condições de trabalho.
	Autoafirmação	Gerar no próprio trabalhador o reconhecimento de suas qualidades, responsabilidades, méritos e da utilidade social do trabalho.
	Desumanizante e desgastante	Ser desgastante, exigindo agilidade e sobrecarga e também desumano, à medida que explora, subvaloriza e discrimina.
	Representante de dureza	Exigir esforço físico, ritmo acelerado e repetitivo, abrangendo a ideia de ser pesado e exigente fisicamente.
	Fonte de desafio, responsabilidade e sustento	Ser desafiante e exercido com consciência e esforço (intelectual), sendo o meio de ocupação na vida das pessoas e garantia de sustento econômico básico.
Descritivos	Ser desumanizado	Visto como discriminante e embrutecedor.
	Sentir-se esgotado e pressionado	Desgastante fisicamente ao mesmo tempo em que exerce atenção e pressão na execução das tarefas.
	Enfrentar as demandas e dureza	Percebido como uma atividade cheia de afazeres rotineiros e árduo, à medida que se exige muito e recebe-se pouco.
	Ser responsável	Percebido como uma responsabilidade (por aquilo que se produz) e um meio de sentir-se socialmente incluído (por estar ocupado).
	Desafiar-se	Desafiante e exercido com consciência e esforço (intelectual), trazendo satisfação pessoal em relação aos resultados obtidos
	Crescer economicamente	Fonte de crescimento, de aprendizado e dignificante, por meio do qual se adquire o sustento e independência financeira.
	Sentir prazer e proteção	Fonte de prazer e satisfação naquilo que se faz, ao mesmo tempo em que se sente assistido pelas garantias trabalhistas e de segurança.
	Contribuir socialmente e ser assistido	Visto como uma contribuição para o crescimento da sociedade, além de prover assistência adequada para execução da atividade e para o desenvolvimento pessoal.
	Ser reconhecido	Fonte de reconhecimento do que se faz, como algo importante para a sociedade, e de valorização da participação do trabalhador no processo produtivo.
Ser retribuído equitativamente	Um dever de todos e um direito de ser retribuído proporcionalmente ao empenho na execução das atividades (socialmente e financeiramente).	

Fonte: Adaptado de Borges e Barros (2015).

Pesquisas realizadas com o IST foram conduzidas com diferentes categorias, como psicólogos (Borges & Yamamoto, 2010), operários da construção civil (Barros & Borges, 2016), trabalhadores com deficiência de diversos segmentos e regiões do Brasil (Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014), docentes (Helena, 2016) e trabalhadores rurais (Barros & Araújo, 2018). A singularidade do modelo de Borges & Tamayo (2001) está na aplicação adequada à realidade brasileira e na possibilidade de aplicação a públicos de baixa instrução, bem como na abrangência não excludente dos aspectos desejáveis (p. ex., realização e dignidade) e de sofrimento (p. ex., humilhação e exploração) das vivências das pessoas no trabalho, evidenciando a característica dialética do fenômeno (Borges & Barros, 2015).

O trabalho no setor de beleza

De acordo com a Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (ABIHPEC, 2018), o setor de beleza no país, que representa 6,9% do consumo mundial, apresentou um crescimento médio deflacionado próximo a 4% nos últimos 10 anos, com aumento de 72,2% das oportunidades de trabalho em salões de beleza no mesmo período. Alguns fatores que contribuíram para esse crescimento foram a ascensão da participação da mulher no mercado de trabalho, o aumento da expectativa de vida, o aumento da renda, a transformação da beleza em variável econômica importante, expansão do setor de serviços e desenvolvimento de novas tecnologias (ABIHPEC, 2018; Dweck & Sabbato, 2006). Em 2015, pela primeira vez, apresentou retração no país, com uma queda de 9%, fechou 2016 com queda de 6% e recuperou o crescimento em 2017 com uma taxa de 2,8% (ABIHPEC, 2018).

O mercado da beleza é marcado historicamente pela informalidade, no que se refere aos salões de beleza, abertos, muitas vezes, nas próprias casas dos profissionais e às relações de trabalho neles desenvolvidas (Dweck & Sabbato, 2006; Garbaccio, 2013;

Oliveira, 2014; Oliveira et al., 2015). Em estudo realizado junto às manicures, Oliveira (2014) apontou também sinais de formalidade “simulada” nas relações de emprego. As profissionais entrevistadas obtinham a formalização na carteira de trabalho, assinavam recibos de salários, mas na realidade a remuneração era baseada nas comissões, ou seja, na produção do mês. Além disso, os salões costumavam se abster do pagamento dos encargos sociais trabalhistas.

A Lei nº 12.592, de 2012, que reconhece as profissões de manicures, cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, depiladores e maquiadores, foi alterada pela Lei nº 13.352 (Lei do Salão Parceiro), em 2016, para dispor sobre o regime de parceria entre os profissionais e os salões de beleza. A partir de então, ficou regulamentada a autonomia desses profissionais, sendo a relação de parceria formalizada sob a forma de um contrato escrito. A justificativa para a mudança foram as peculiaridades presentes na realidade dos salões de beleza e a intenção de estimular a formalização do trabalho dos profissionais. A lei prevê a responsabilidade do salão-parceiro pelos pagamentos e recebimentos, repassando ao profissional-parceiro um percentual do valor pago pelo serviço (Brasil, 2016).

A lei prevê também que os profissionais-parceiros sejam qualificados como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais (MEIs) (Brasil, 2016), sendo este último uma figura jurídica criada em 2008 com objetivo de formalizar empreendimentos e promover a inclusão previdenciária e social (Souza, Souza, Pasin, & Zambalde, 2016). O seu alcance se revela no crescimento do número de MEIs de 716,5% (de 60.767 para 496.141) nas atividades de Cabeleireiros, Manicure e Pedicure de 2010 a 2016.

A figura do MEI e a autorização dos contratos de parceria entre profissionais e salão de beleza permitem que profissionais saiam da informalidade, adquirindo direitos sociais e de Previdência Social. Entretanto, o mesmo processo também permite que as

empresas sejam eximidas dos custos e obrigações típicos da relação de emprego a partir do momento que transformam seus profissionais que eram regidos pelas normas da CLT, em empresas parceiras. Isso implica que a pessoa jurídica (PJ) é utilizada para encobrir uma relação de emprego, apresentando como uma relação jurídica de natureza civil. Pereira (2013) e Oliveira (2013) evidenciaram que esse fenômeno, denominado *pejotização*, tem contribuído para a precarização das relações de trabalho no setor.

A pejotização está inserida em mudanças socioeconômicas amplas, ocorridas nas últimas décadas, coerentes aos princípios do liberalismo econômico. Os novos modos de gestão, inseridos, principalmente, na estratégia de acumulação flexível, perseguem a redução dos custos empresariais e a aceleração da flexibilidade das relações de trabalho entre setores, empresas e empregos. A flexibilização possibilita maior liberdade de uso, contratação e remuneração da mão de obra pelas empresas, ajustando volume e valor da força de trabalho de acordo com o custo que a empresa tenha. Coexistem, assim, diferentes tipos de vínculos trabalhistas em uma única organização (Alves, 2013; Antunes, 2007; Arnold & Bongiovi, 2013; Hewison, 2016; Krein, 2013). A precarização aparece como a implicação mais forte desse processo (Thébaud-Mony & Druck, 2007).

O fenômeno da precarização pode ser caracterizado pela incerteza, vulnerabilidade, instabilidade e insegurança da situação de trabalho (Hewison, 2016; Standing, 2017). No trabalho precário, o trabalhador assume os riscos de exercer a atividade no lugar da empresa e do governo, e está associado a perdas no bem-estar, saúde e proteção social, além da desestruturação da classe trabalhadora, do seu tempo de trabalho e de vida (Antunes, 2018; Kalleberg & Hewison, 2013).

Na prática, até o ano de 2016, essa lógica avançou no Brasil a partir, principalmente, de medidas aprovadas para públicos específicos, como pessoa jurídica e micro e pequenas empresas (Krein, 2013; Krein & Biavaschi, 2015). A Lei nº13.352, de

27 de outubro de 2016, é um exemplo de uma dessas medidas ao dispor sobre esse contrato de parceria entre os indivíduos que exercem as atividades e as pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

Devido ao caráter dinâmico e sociohistórico do significado do trabalho, como tratado na seção anterior, esperamos que a mudança no âmbito legal ocorrida no setor de beleza e as características evidenciadas na literatura para a realidade do trabalho precarizado reflitam em diferentes atribuições de significados ao trabalho de acordo com os diferentes vínculos de trabalho praticados, sendo eles: empregado, informal, MEI não pejetizado (refere-se ao que antes era informal) e MEI pejetizado (refere-se que antes era empregado).

Tendo em vista as justificativas da criação do MEI e de sua aplicação nas relações de trabalho dentro dos salões de beleza, abrangendo entre outros aspectos promover a formalização do trabalho e regular as formas de pagamento, consideramos que aqueles que se submeteram à pejetização, assim o fizeram por uma aspiração em relação ao trabalho de maior ganho financeiro e maior liberdade para prestação dos serviços no dia a dia de trabalho. Isso justifica levantar a hipótese de que: (H1) Os escores nos atributos valorativos Autoafirmação e Fonte de Realização e Independência Econômica sejam maiores para os profissionais MEIs pejetizados em relação aos escores dos demais (empregados, informais e MEIs não pejetizados).

Dentre as consequências que as novas formas de contratação são capazes de promover estão as supressões de direitos e benefícios advindos da legislação trabalhista. De fato, a mudança para pessoa jurídica modifica a relação trabalhista para uma relação entre duas empresas, o que nos leva à hipótese de que: (H2) Para os profissionais MEIs pejetizados, o atributo descritivo (percepção do trabalho concreto) Sentir Prazer e Proteção apresentará escores menores e Sentir-se Esgotado e Pressionado apresentará

escores maiores em relação aos demais profissionais (empregados, informais e MEIs não pejotizados).

Além disso, tornar-se uma empresa e ser responsável pelos próprios ganhos financeiros pode refletir um retorno econômico proporcional ao empenho na execução das atividades, visto que o sistema de remuneração passaria para o comissionamento sobre cada serviço prestado. Por isso, a hipótese de encontrar: (H3) Escores maiores para os MEIs pejotizados, em relação aos demais vínculos praticados (empregados, informais e MEIs não pejotizados), no atributo descritivo Ser Retribuído Equitativamente.

Além dessa peculiaridade de coexistência de diferentes vínculos de trabalho nos salões de beleza, a inserção dessas empresas no setor de serviços contribui para exposição dos trabalhadores a uma carga psicoafetiva, além da sobrecarga física, sendo necessária a gestão individual das relações, comportamentos e atitudes (Arango, 2011; Moura, Mendes, & Moraes, 2017; Oliveira, 2014;). O setor de serviços é marcado pela intangibilidade e produção e consumo ocorrem no mesmo tempo e espaço, além de que o consumidor está inserido no ambiente de trabalho e participa da produção (Meirelles, 2006).

As pesquisas no setor foram predominantemente sobre manicures e cabeleireiros e, em geral, focalizaram nos riscos ergonômicos e ocupacionais (p ex., Aweto, Tella, & Johnson, 2015; Barbosa, Sasso, & Amadei, 2015; Garbaccio & Oliveira, 2012; Moura et al., 2017; Oliveira et al., 2015). Dentre os riscos presentes nos salões de beleza, os estudos indicam, principalmente, agentes químicos, representados pelos produtos utilizados nos procedimentos, agentes físicos, como ruído, e riscos ligados à organização do trabalho, relacionados às posturas inadequadas, pressão por tempo, jornadas de trabalho extensas, movimentos repetitivos e falta de controle sobre a organização (Moura et al., 2017; Oliveira, 2014). No caso das manicures, há ainda o risco de transmissão de doenças, em

especial a Hepatite B e micoses, no processo de retirada da cutícula das clientes (Garbaccio, 2013).

Trabalhadores exercem atividades de serviços de beleza em diferentes funções ocupacionais, sendo que a maioria são cabeleireiros e manicures. Em relação às competências necessárias à execução dos serviços, ainda que o número de cursos para trabalhadores de beleza tenha aumentado nos últimos anos, principalmente devido à prosperidade vivenciada pelo setor, não há exigência de instrução formal para exercê-los (Oliveira, 2014). Na já referida Lei nº 12.592/2012, há apenas as exigências sanitárias a serem cumpridas no exercício ocupacional. O desenvolvimento de conhecimentos e habilidades específicos ocorre essencialmente na prática, caracterizando um saber próprio (Gallon, Bitencourt, Viana, & Antonello, 2016).

Uma característica dessas ocupações é a predominância da mão de obra feminina (Dweck & Sabbato, 2006). Além disso, Oliveira (2014) apontou diferenças no tratamento e na remuneração das funções, sendo as manicures pouco lembradas e os cabeleireiros os profissionais mais bem remunerados, reflexo da estratégia de pagamento por meio de comissões. Apesar do serviço ser o mais procurado nos salões, essas trabalhadoras se veem em posições mais baixas na hierarquia social das profissões dentro dos estabelecimentos de beleza. Há também o incômodo, no Brasil, de uma única palavra, *manicure*, designar o serviço que se realiza e, ao mesmo tempo, o (a) profissional (Oliveira, 2014).

De acordo com estudo realizado por Oliveira (2014), que buscou compreender o trabalho das manicures no Brasil, a representação social da profissão envolve aspectos ligados ao trabalho feminino e doméstico, de baixo prestígio e remuneração. A autora aponta também atravessamentos das relações sociais de gênero desde a origem histórica

da profissão manicure, sendo a atividade de pintar as unhas um autocuidado tipicamente feminino e que pode ser realizado por qualquer mulher.

Oliveira (2014) e Arango e Pineda (2012) apontaram uma divisão sexual do trabalho nas atividades dentro do salão e uma clara vantagem econômica e de prestígio para o sexo masculino. Os cabeleireiros, com maior representação masculina, são considerados os principais profissionais no salão de beleza e seu trabalho é associado a um “fazer artístico” e de maior competência. Isso pode ser evidenciado até mesmo pela existência maior de cabeleireiros que são proprietários dos salões e que dão o próprio nome ao negócio.

Em Bogotá, o estudo de Arango e Pineda (2012) buscou conhecer e analisar as diferenças e desigualdades de classe e gênero que estruturam o trabalho nos serviços de beleza. O setor de beleza na Colômbia apresenta aspectos semelhantes ao Brasil, como o crescimento vivenciado nos últimos anos, a marcante informalidade, a precariedade do trabalho e a feminilização. Os resultados do estudo apontaram que a divisão sexual do trabalho nos salões gera efeitos de desvalorização e revalorização dos conhecimentos e competências das mulheres no setor, revelando um caráter contraditório e dialético de suas vivências. Se, por um lado, os serviços de cabeleireiros com maiores ganhos financeiros, representam a máxima expressão do talento e profissionalismo masculino, por outro lado, o cuidado com as unhas, atividade cem por cento feminina, evidencia as habilidades emocionais e relacionais exibidas pelas mulheres, características valorizadas pelas clientes nos salões de beleza (Arango & Pineda, 2012).

Diante das desigualdades de representação e valorização sociais das duas principais funções exercidas nos salões de beleza, e das diferentes vivências que esses trabalhadores têm no dia a dia, acreditamos que os significados atribuídos por eles ao trabalho apresentem diferenças. Isso justifica prever no objetivo geral desta pesquisa

comparar ou contrapor significados do trabalho entre manicures e cabeleireiros. Entre as diferenças, esperamos que: (H4) as manicures apresentem, comparando-as aos cabeleireiros, escores maiores no atributo valorativo Desumanizante e Desgastante e escores menores em Autoafirmação.

Em relação à realidade cotidiana para esses profissionais, ou seja, como os participantes da pesquisa perceberão a realidade do trabalho concreto, esperamos que a diferença de reconhecimento social e ganhos financeiros entre cabeleireiros e manicures seja refletida em: (H5) escores maiores para os cabeleireiros, em relação às manicures, nos atributos descritivos Crescer Economicamente e Ser reconhecido, e escores menores em Ser desumanizado e Enfrentar as demandas e a dureza.

Em referência à avaliação absoluta e relativa da centralidade do trabalho, considerada a estabilidade observada na literatura (p. ex., Borges & Yamamoto, 2010; Heleno, 2016; MOW, 1987; Tette et al., 2014), a expectativa na presente pesquisa será de que: (H6) a centralidade do trabalho será alta para os trabalhadores do setor de beleza, ocupando o segundo lugar em relação às demais esferas da vida.

Estratégias metodológicas

Participantes

Aplicamos os questionários estruturados em uma amostra de conveniência de 171 trabalhadores de diferentes salões de beleza de Belo Horizonte, sendo 77 manicures e 94 cabeleireiros. As manicures eram 100% do sexo feminino e os cabeleireiros, 51% do sexo masculino. A idade dos participantes variou de 16 a 73 anos ($M = 36$; $DP = 11,7$). O nível de instrução predominante foi Ensino Médio completo (48,5%), seguido por Ensino Médio incompleto (14,6%), Ensino Superior completo (10,5%), Ensino Fundamental

incompleto (9,4%), Ensino Fundamental completo (8,8%) e Ensino Superior incompleto (8,2%).

Em relação ao tempo de trabalho no setor de beleza, ocorreu variação entre 1 e 47 anos ($M = 14,5$; $DP = 10,5$) e o tempo de trabalho no salão de beleza atual variou de 1 mês a 33 anos ($M = 5$ anos; $DP = 6,4$ anos), não ocorrendo diferença significativa entre cabeleireiros e manicures no primeiro ($t = 1,5$; $p = 0,67$) e no segundo ($t = -0,74$; $p = 0,29$). A quantidade de horas trabalhadas semanalmente variou de 15 a 75 horas ($M = 48$; $DP = 9,8$), não ocorrendo diferença significativa ($t = -1,11$; $p = 0,60$) entre as médias de manicures ($M = 47,1$; $DP = 9,1$) e cabeleireiros ($M = 48,6$; $DP = 10,3$).

O vínculo de trabalho com o salão variou entre microempreendedores individuais (MEIs) (69%), informais (19,9%), empregados (7,6%) e proprietários (3,5%). Dos MEIs, 34 (28,8%) eram pejetizados, ou seja, tinham carteira assinada em salão de beleza antes de estabelecerem o contrato de parceria; dos demais MEIs, 82 (69,5%) eram antes do setor informal e 2 (1,7%) não relataram o vínculo praticado anteriormente. A faixa de renda mensal predominante foi entre 1,5 e 3 salários mínimos (35,1%), seguida das faixas de até 1,5 salário mínimo (33,3%), entre 3 e 5 (20,5%), e acima de 5 salários mínimos (11,1%). Dos participantes que relataram receber acima de 5 salários ($N = 19$), 84,2% são cabeleireiros.

Instrumentos

Aplicamos questionários estruturados, representados pela ficha sociodemográfica, questões sobre centralidade do trabalho (MOW, 1987, Soares, 1992) e pelo IST (Borges & Barros, 2015). A utilização da ficha sociodemográfica teve como objetivo caracterizar os participantes, dentro de limites que mantêm o anonimato dos mesmos. As duas questões sobre centralidade do trabalho inquiriam a importância do trabalho em uma

escala de 1 a 7, e a ordem de importância das esferas da vida (trabalho, família, lazer, comunidade e religião). Portanto, permitiram identificar a importância absoluta e relativa do trabalho para os trabalhadores de beleza diante de outras esferas da vida.

A adoção do IST permitiu apreender os atributos valorativos e descritivos do significado do trabalho mais percebidos pelos trabalhadores. O instrumento é composto por 68 itens com frases a respeito do trabalho e o participante apresenta a cada item duas respostas: uma relativa ao que o sujeito espera que o trabalho seja (atributos valorativos) e outra relativa ao que ele considera que o trabalho realmente seja (atributos descritivos). Os participantes responderam seguindo uma escala Likert de 0 a 4. A partir dos dados das duas facetas, foi possível chegar à hierarquia dos atributos e identificar padrões de significado do trabalho (Borges, 1999).

Procedimento de coleta de dados

Os questionários foram aplicados individualmente, no próprio ambiente de trabalho dos profissionais, após estabelecimento de um *rapport* e da leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por cada profissional. A aplicação contou com o recurso de ficha com a escala Likert representada em tonalidades de cores e de computador de mão tipo Pocket PC, para o registro das respostas (Borges & Barros, 2015). A diversidade de níveis de instrução e hábitos de leitura, justificaram a opção por esse procedimento.

Procedimento de análise de dados

As respostas aos questionários estruturados foram transferidas para banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Sciences), por meio do qual realizamos análises estatísticas descritivas e inferenciais. As respostas do IST foram recodificadas

para uma escala de 1 a 5. Inicialmente, caracterizamos a amostra e estimamos os escores de cada indivíduo por tipos de atributos valorativos e descritivos de acordo com a estrutura validada por Borges e Barros (2015), e os escores de centralidade do trabalho. Em seguida, levantamos as estatísticas de tendência central e dispersão e, para estabelecer comparações, aplicamos o teste t para os grupos de acordo com as profissões (manicures e cabeleireiros), e ANOVA para os grupos de acordo com os vínculos (empregados, informais, MEIs pejetizados e MEIs não pejetizados).

Resultados

Centralidade do trabalho

Para a primeira pergunta, sobre a importância do trabalho em uma escala de 1 a 7, as respostas variaram de 3 a 7, com média de 6,64 (DP=0,76) e concentração de 12,9% e 77,2% dos participantes respectivamente nas pontuações de 6 e 7.

Tabela 2

Organização das cinco esferas de vida, conforme a ordem de importância (N=171)

	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Lazer	0	0	13	7,6	55	32,2	84	49,1	19	11,1
Comunidade	0	0	1	0,6	6	3,5	29	17	135	78,9
Trabalho	10	5,8	77	45	66	38,6	17	9,9	1	0,6
Religião	44	25,7	34	19,9	39	22,8	38	22,2	16	9,4
Família	117	68,4	46	26,9	5	2,9	3	1,8	0	0

Na segunda pergunta, referente à ordem de importância das esferas vida (trabalho, lazer, família, religião e comunidade), 68,4% dos participantes atribuíram o primeiro

lugar à esfera Família. Lazer e Comunidade ocuparam, respectivamente, o quarto, com 49,1%, e o quinto lugar, com 78,9% das respostas.

Não é muito clara a tendência geral da amostra em posicionar o trabalho e a religião em segundo e terceiro lugar (Tabela 2). O Trabalho ocupou o segundo para 45% e o terceiro para 38,6% da amostra, evidenciando frequências altas em ambas as colocações. Em relação à esfera Religião, houve dispersão entre primeiro (25,7%), segundo (19,9%), terceiro (22,8%) e quarto lugares (22,2%).

Atributos Valorativos e Descritivos

Calculamos os escores dos participantes para cada tipo dos atributos valorativos encontrados por Borges e Barros (2015) e obtivemos as médias, desvio-padrão e a distribuição dos escores dos participantes por intervalo (Tabela 3). O tipo Respeito ao Trabalhador alcançou a maior média (4,92) e Desumanizante e Desgastante a menor (2,64).

Os resultados da ANOVA para medidas repetidas com teste post hoc (LSD) indicaram que os participantes organizaram os tipos em cinco níveis de prioridade ($p < 0,05$), indicados na Tabela 3. Respeito ao trabalhador foi o tipo mais valorizado pela amostra, indicando a importância de um ambiente de confiança, respeitoso e de qualidade para a totalidade dos trabalhadores. No segundo nível de prioridade, apareceram dois tipos: Fonte de realização e independência econômica e Autoafirmação.

O tipo Desafio, responsabilidade e sustento ocupou o terceiro nível de prioridade. Os dois tipos que apresentaram as menores médias e ocuparam o quarto e o quinto níveis de prioridade foram, respectivamente, Representante de Dureza e Desumanizante e Desgastante.

Apesar de apresentarem as menores médias, a Tabela 3 aponta uma distribuição maior das respostas por intervalo nesses dois últimos tipos. Isso quer dizer que há maior heterogeneidade nas respostas, de modo que há trabalhadores que acreditam que o trabalho deve sim apresentar características de dureza, desumanização e desgaste. Em relação ao tipo Representante de Dureza, a maior parte (42,10%) valoriza com grande intensidade a exigência do esforço físico e uma parcela considerável dos participantes (30,99%) a valoriza ao máximo. Em relação ao tipo Desumanizante e Desgastante, a maior parte (53,21%) valoriza com uma intensidade pequena as características de desgaste, exploração e subvalorização pelo trabalho.

Tabela 3

Média e desvio-padrão dos escores dos tipos valorativos e descritivos, porcentagens por intervalo de resposta e níveis de prioridade (N=171)

Tipos dos Atributos	Média	DP	Percentual de participantes por intervalo (%)				Nível
			$x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$3 < x \leq 4$	$x > 4$	
Valorativos							
Respeito ao Trabalhador	4,92	0,13	0	0	0	100	1°
Autoafirmação	4,81	0,25	0	0	1,76	98,24	
Fonte de Realização e Independência Econômica	4,79	0,17	0	0	0	100	2°
Desafio, Responsabilidade e Sustento	4,68	0,33	0	0	52,63	94,73	3°
Representante de Dureza	3,59	0,79	2,92	23,97	42,10	30,99	4°
Desumanizante e Desgastante	2,64	0,61	20,47	53,21	24,56	1,76	5°
Descritivos							
Crescer Economicamente	4,70	0,32	0	0	5,84	94,15	1°
Desafiar-se	4,67	0,35	0	0	7,01	92,98	
Ser Responsável (gente)	4,51	0,37	0	0,06	11,69	88,88	2°
Sentir Prazer e Proteção	4,22	0,61	0,58	4,67	33,92	60,82	
Contribuir Socialmente e Ser Assistido	4,18	0,51	0	2,34	37,43	60,23	3°
Enfrentar as Demandas e Dureza	4,16	0,54	0,06	4,10	33,33	61,99	
Ser Reconhecido	3,99	0,60	0,58	8,19	40,35	50,88	4°
Ser Retribuído Equitativamente	3,66	0,59	0,58	18,71	53,80	26,90	5°
Sentir-se Esgotado e Pressionado	3,54	0,79	5,84	22,81	48,53	22,81	
Ser Desumanizado	2,59	1,10	36,26	37,42	19,30	7,02	6°

Realizamos teste t para comparar os tipos valorativos entre manicures e cabeleireiros, e ANOVA para compará-los de acordo com o vínculo de trabalho com o

salão de beleza - empregados, MEIs pejotizados, MEIs não pejotizados e informais. Não foram encontradas diferenças significativas em ambos os testes.

Da mesma maneira que procedemos com os atributos valorativos, calculamos os escores dos atributos descritivos seguindo os tipos encontrados por Borges e Barros (2015). As médias, desvio-padrão e distribuição dos participantes por intervalo de respostas também se encontram na Tabela 3. Crescer economicamente apresentou a maior média (4,70) e Ser desumanizado a menor (2,59).

O teste post hoc (LSD) permitiu-nos estabelecer um ranking com seis níveis de prioridade para os tipos dos atributos descritivos ($p < 0,05$). No primeiro nível encontram-se os tipos descritivos Crescer economicamente e Desafiar-se, evidenciando que quase a totalidade dos participantes (94,15% e 92,98%, respectivamente) percebem na realidade do trabalho características de desafio e esforço intelectual, bem como um modo de aquisição de sustento e independência financeira.

O atributo Ser Responsável (gente) ocupou o segundo nível, representando o trabalho dos participantes como uma forma de se sentir socialmente incluído e responsável pelos resultados alcançados. O terceiro nível do ranking abrangeu os tipos Enfrentar as Demandas e a Dureza, Sentir Prazer e Proteção, e Contribuir socialmente e ser assistido, o que revela a percepção simultânea de aspectos tanto positivos quanto negativos no trabalho.

Na quarta posição, o tipo Ser Reconhecido revela a percepção da importância do trabalhador no processo de trabalho e na sociedade. Pela Tabela 3 é possível verificar que, ainda que 50,88% dos participantes tenham descrito com as maiores notas o trabalho dessa forma, uma quantidade significativa (40,35%) descreveu sua presença, mas não de maneira tão forte (intervalo de respostas entre 3 e 4). Sentir-se Esgotado e Pressionado, e

Ser Retribuído Equitativamente foram os tipos que ocuparam o quinto nível, revelando uma maior frequência de respostas no intervalo entre 3 e 4 na escala.

Por último, Ser Desumanizado ocupou o sexto nível, revelando uma percepção menor do trabalho como discriminante e embrutecedor. Apesar disso, há uma forte presença de respostas nas faixas entre 2 e 3 (37,42%) e uma presença considerável entre 3 e 4 (19,30%), indicando uma percepção, ainda que baixa, dessas características.

Realizamos análise estatística (teste t) para comparar os tipos dos atributos descritivos entre manicures e cabeleireiros. Os resultados evidenciaram diferença significativa para Ser Desumanizado ($t=2,076$; $p<0,05$) e Enfrentar as demandas e a dureza ($t=3,101$; $p<0,05$). Em ambos os tipos, as médias das respostas das manicures ($M=2,79$ e $DP=1,10$ para Ser Desumanizado; $M=4,29$ e $DP=0,45$ para Enfrentar as demandas e a dureza) foram superiores às dos cabeleireiros ($M=2,49$ e $DP=1,09$ para Ser Desumanizado; $M=4,08$ e $DP=0,59$ para Enfrentar as demandas e dureza).

Para identificar se as diferenças entre as médias dos escores de acordo com o vínculo do participante com o salão de beleza (empregados, informais, MEIs pejetizados e MEIs não pejetizados) eram significativas, realizamos uma análise de variância (ANOVA). Identificamos diferença nos atributos Ser Retribuído Equitativamente ($F=2,77$; $p<0,05$) e Ser Responsável (gente) ($F=3,07$; $p<0,05$). Por meio do teste post hoc (LSD) foi possível verificar que nos dois atributos os empregados se diferenciaram dos MEIs pejetizados e dos Informais, apresentando as maiores médias. A Tabela 4 mostra a média e desvio-padrão dos escores desses participantes.

Tabela 4

Média e desvio-padrão dos escores de pejetizados, empregados e informais

Tipo descritivo		N	Média	DP	ANOVA
Ser retribuído equitativamente	MEIs pejetizados	34	3,53	0,56	
	MEIs não pejetizados	82	3,71	0,58	F=2,77
	Empregados	13	3,96	0,49	p<0,05
	Informais	34	3,50	0,61	
Ser responsável (gente)	MEIs pejetizados	34	4,39	0,41	
	MEIs não pejetizados	82	4,53	0,34	F=3,07
	Empregados	13	4,73	0,26	p<0,05
	Informais	34	4,46	0,40	

Discussão

Diante da ausência de diferenças significativas entre os escores nos atributos valorativos dos participantes, no referente tanto à função exercida quanto aos diferentes vínculos com os salões de beleza, as hipóteses H1 e H4 foram rejeitadas. Isso indica que, independentemente da profissão e do tipo de vínculo, os trabalhadores percebem de maneira similar o que o trabalho deve ser.

Comparando-se às médias encontradas por Borges e Barros (2015) para os operários da construção civil, as médias dos atributos valorativos para a presente amostra apresentaram-se similares. Enquanto que para os operários o tipo Fonte de realização e independência econômica ocupou o segundo e Autoafirmação o terceiro, para os profissionais de beleza não ocorreu diferença significativa entre as médias, de modo que os dois tipos ocuparam juntos o segundo lugar na hierarquia dos atributos. De maneira geral, a amostra valoriza prioritariamente o respeito e o autorreconhecimento que o trabalho deve prover, seguido de valores econômicos (independência econômica e sustento) e, por fim, as características de dureza e desumanização.

H2 e H3 foram rejeitadas. Os atributos descritivos Sentir prazer e proteção e Sentir-se esgotado e pressionado não apresentaram diferenças significativas entre os

participantes de diferentes vínculos. Na H3 prevíamos que a média dos escores dos MEIs pejotizados no atributo descritivo Ser Retribuído Equitativamente seria maior que a dos demais participantes devido à possibilidade de maior ganho financeiro pelo sistema de comissão e de ganho de reconhecimento social devido à transição para o título de “empreendedor”; entretanto, os resultados evidenciaram diferenciação na média dos empregados, a qual se apresentou com maior valor diante das médias dos MEIs pejotizados e dos informais. Isso significa que, apesar desses aspectos que consideramos para propor a hipótese 3, são os profissionais regidos pela CLT que mais percebem a retribuição proporcional, tanto social quanto financeira, ao empenho nas atividades. Notamos também que, de maneira geral, as médias apresentaram valores mais baixos, predominantemente no intervalo de 3 e 4, indicando que, independentemente do vínculo praticado, tais trabalhadores tendem a não sentir altos níveis de justiça e reconhecimento.

Além da diferenciação em Ser Retribuído Equitativamente, outro atributo descritivo que apresentou maior escore médio e significativamente diferente para os empregados diante dos MEIs pejotizados e dos informais foi Ser Responsável (gente). De maneira geral, todas as médias alcançaram valores altos (todos acima de 4,3), revelando uma alta percepção do trabalho como responsabilidade e como maneira de ser socialmente incluído. Porém, para os empregados essa percepção demonstrou ser ainda maior. Mais uma vez, a relação de emprego típica, definida pela CLT, garantiu maior percepção de aspectos positivos em relação à realidade de trabalho. Tais resultados refletem os efeitos descritos pela literatura (Hewison, 2016; Krein, 2013) para o trabalho flexibilizado e precarizado, como aumento da incerteza, vulnerabilidade e insegurança.

Em relação à hierarquia dos atributos descritivos, os níveis encontrados para os trabalhadores do setor de beleza se assemelhou aos descritos para trabalhadores da construção civil (Borges & Barros, 2015), para trabalhadores rurais (Barros & Araújo,

2018) e para metalúrgicos (Peixoto, 2014). É interessante notar que apesar dos atributos Sentir-se Esgotado e Pressionado e Ser Desumanizado terem apresentado as menores médias em relação aos demais, seus escores apresentaram maior dispersão. Portanto, ainda que as características de desgaste, discriminação e embrutecimento sejam fragilmente compartilhadas pelos participantes da amostra, grande parte ainda os descreve de forma extremada – 71,34% apresentou escore acima de 3 para Sentir-se esgotado e pressionado, e 26,32% apresentou escore acima de 3 para Ser desumanizado.

A H5 foi parcialmente aceita. Os escores nos tipos Ser Desumanizado e Enfrentar as Demandas e a Dureza apresentaram médias significativamente diferentes para cabeleireiros e manicures, sendo maiores para as últimas. Isso significa que as manicures vivenciam as características de embrutecimento, discriminação e exigência com mais intensidade, corroborando o descrito na literatura (Arango & Pineda, 2012; Oliveira, 2014). Atentamos para a totalidade feminina das manicures, enquanto que para os cabeleireiros ocorreu um equilíbrio entre homens (51%) e mulheres (49%), indo ao encontro do que Oliveira (2014) e Arango e Pineda (2012) descreveram em seus estudos. Os autores afirmaram a presença de atravessamentos de gênero no exercício das atividades no salão de beleza, sendo a manicure uma função feminina, oculta e mal remunerada, características estas que podem estar relacionadas com os escores maiores para Ser Desumanizado e Enfrentar as Demandas e a Dureza na amostra da presente pesquisa.

Em relação à H6, parte dela foi corroborada pela alta centralidade absoluta do trabalho para a amostra. Seguindo a tendência predominantemente encontrada na literatura que avaliou a ordem de importância que os participantes dão às esferas da vida (Barros & Borges, 2016; Tette et al., 2014; MOW, 1987), Família ocupou a primeira posição. Entretanto, ao contrário do esperado, não houve clareza se o Trabalho ocupou a

segunda ou a terceira posição juntamente com a esfera Religião. Tal resultado assemelha-se ao encontrado por Barros e Borges (2016) em estudo realizado com operários da construção civil, o qual indicou uma inter-relação entre as esferas família, religião e trabalho. Mais uma vez, as percepções dessas categorias ocupacionais aproximam-se, reforçando a escolha adequada da estrutura dos atributos valorativos e descritivos.

O resultado encontrado para a importância relativa do Trabalho em relação às outras esferas diferencia-se dos achados de estudos brasileiros como os de Soares (1992), Bastos, Pinho e Costa (1995) e Barros e Araújo (2018), nos quais o Lazer apareceu em terceiro lugar, depois de Família e Trabalho. Isso nos leva a considerar a possibilidade de o local de origem dos participantes influenciar na priorização das esferas. Diferentemente dos estudos que citamos, realizados no Distrito Federal, Bahia e Sergipe, o presente estudo e o de Barros e Borges (2016) foram conduzidos na cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais, estado marcado por traços fortes de religiosidade em sua história.

Considerações finais

O estudo alcançou o objetivo de identificar a diferenciação dos significados do trabalho entre trabalhadores dos salões de beleza de Belo Horizonte segundo os vínculos de trabalho (empregado, informal, MEI pejetizado e MEI não pejetizado) e as funções exercidas (cabeleireiros e manicures), indicando relação entre o fenômeno de pejetização e a hierarquia das funções dentro do salão de beleza com a forma com que os participantes se relacionam com o próprio trabalho.

Apontamos como limite do estudo a quantidade insuficiente de participantes para a exploração acerca da estrutura dos atributos valorativos e descritivos específica à ocupação. Explorar os significados em amostras maiores, principalmente quando há uma

variação ampla no nível de instrução dos indivíduos, como é o caso dos profissionais do setor de beleza, é indicado para os próximos estudos, de modo que sejam realizadas análises estatísticas como a SSA e a Análise Fatorial.

Por fim, novas pesquisas são necessárias para entender melhor a realidade de trabalho do setor de beleza, principalmente sob o olhar dos trabalhadores, sendo possível, também, relacionar os significados do trabalho e a pejotização com outros fenômenos como condições de trabalho e saúde mental. A aplicação de outras técnicas de coleta de dados pode permitir a confrontação dos dados, complementando os achados do presente estudo. Além disso, pesquisas com outras categorias ocupacionais que também vivenciam o fenômeno da pejotização de maneira intensa, como é o caso de jornalistas, professores e profissionais de saúde, são indicados para que seja possível compreender como os significados atribuídos ao trabalho estão se configurando nesse contexto de precarização.

Referências

- ABIHPEC (Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos) (2018). *Panorama do Setor 2018*. Recuperado de <https://abihpec.org.br/publicacao/panorama-do-setor-2018/>
- Alves, G. (2013). Precarização do trabalho e saúde do trabalhador no Brasil. In G. Alves, *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho* (pp. 127-140). Editora Canal 6.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

- Antunes, R. (2007). Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In G. Druck, & T. Franco (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 13-22). São Paulo: Boitempo.
- Arango, L. G. (2011). Género, trabajo emocional y corporal em peluquerías y salones de beleza. *La manzana de la discordia*, 6(1), 9-24. doi: 10.25100/lmd.v6i1.1506
- Arango, L. G., & Pineda, J. A. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *Revista CS*, 10, 93-130. doi: 10.18046/recs.i10.1356
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. doi: 10.1177/0002764212466239
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J. (2016). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Education and Vocational Guidance*, 17, 165-185. doi: 10.1007/s10775-016-9323-0
- Aweto, H. A., Tella, B. A., & Johnson, O. Y. (2015). Prevalence of work-related musculoskeletal disorders among hairdressers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(3), 545-555. doi: 10.13075/ijomeh.1896.00291
- Barbosa, L. D., Sasso, R. N., & Amadei, J. L. (2015). Manicures/pedicures: conhecimento e práticas de biossegurança para hepatites virais. *Revista Brasileira Promoção Saúde*, 28(3), 361-369. doi: <http://dx.doi.org/10.5020/18061230.2015.p361>
- Barros, M. M. S., & Araújo, M. R. M. (2018). Significado do trabalho para gerações de trabalhadores rurais no beneficiamento da castanha. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 364-372. doi: 10.17652/rpot/2018.2.13944

- Barros, S., Borges, L. O., & Álvaro, J. L. (2017). Economic changes and the meanings of work and Money. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33, 23-31. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.001>
- Barros, S., & Borges, L. O. (2016). Significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com operários da construção de edificações de Belo Horizonte. *Interação Psicologia*, 20(2), 170-182. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v20i2.34365>
- Bastos, A.V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901995000600004>
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-220.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 4, 107-158. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1999000100007>
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Psicologia: Organizações e trabalho*, 1(2), 11-44.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 248 – 283). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (2015). Inventário de significado do trabalho para trabalhadores de baixa instrução. In K. Puente-Palácios & A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da Psicologia* (pp. 232-260). Porto Alegre: Artmed.

- Brasil (2012). Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112592.htm
- Brasil (2016). Lei no 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei no 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of occupational work: a collection of essays*. Lexington Books: Massachusetts/ Toronto.
- Castel, R. (2008). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Dweck, R. H., & Sabbato, A. D. (2006). A beleza e o mercado de trabalho: uma perspectiva de gênero. *Revista Gênero*, 7(1) 95-128. Recuperado de <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/348/260>
- Gallon, S., Bitencourt, B. M., Viana, D. D., & Antonello, C. M. (2016). Formas de aprendizagem e saberes no trabalho de manicures. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(1), 96-112. doi: 10.12712/rpca.v10i1.655
- Garbaccio, J. L. (2013). *Conhecimento e adesão às medidas de biossegurança entre manicures e pedicures*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Recuperado de <http://www.enf.ufmg.br/pos/defesas/740D.PDF>

- Garbaccio, J. L., & Oliveira, A. C. (2012). Biossegurança e risco ocupacional entre os profissionais do segmento de beleza e estética: revisão integrativa. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 4 (3), p. 702-711.
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: Delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12, 47-55. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i1p47-55>
- Heleno, C. T. (2016). *Os significados atribuídos ao trabalho e a intenção de permanência ou saída do emprego de docentes de Gestão de Recursos Humanos*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Recuperado de <http://www.fafich.ufmg.br/pospsicologia/egressos/teses-doutorado/teses-doutorado-defendidas-2016/>
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Orgs.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (pp. 428-443). Los Angeles: SAGE Reference.
- Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious Work and the Challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), p. 271-288. doi: 10.1177/0002764212466238
- Krein, J. D., & Biavaschi, M. B. (2015). Brasil: Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho nos anos 2000. *Cuadernos del CENDES*, 89, p. 47-82.
- Krein, J. D. (2013). As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. *Revista do Núcleo de Estudo de Economia Catarinense*, 2(3), 6-25.
- Martin-Baró, I. (1990). ¿Trabajador alegre o trabajador explotado? La identidad del salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24(1), 1-24.
- Meirelles, D. S. (2006). O conceito de serviço. *Revista de Economia Política*, 26(1), 119-136. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-31572006000100007>

- Morse, H., & Weiss, R. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198. doi: 10.2307/2088325
- Moura, J. S., Mendes, D. P., & Moraes, G. F. S. (2017). O custo humano de ser bonito(a): as (im)possibilidades de manutenção da saúde dos cabeleireiros de um instituto de beleza. *Revista Laborativa*, 6(especial Saúde Mental e Trabalho), 43-63.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Oliveira, L. M. (2013). Pejotização e a precarização das relações de emprego. *Revista Atitude - Construindo Oportunidades*, 7(14), 25-31.
- Oliveira, J. A. (2014). *Fazendo a vida fazendo a unha: uma análise sociológica do trabalho de manicure*. Tese de doutorado não publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-05032015-104355/en.php>
- Oliveira, M. N. M., Santos, M. S. N., Figueiredo, I. G. A., Lucena, J. D., Sousa, A. M., Uchoa, F. N. M., Oliveira, T. L., & Freitas, A. P. S. (2015). Investigação da exposição ocupacional de manicure: um estudo transversal. *Revista Intertox-EcoAdvisor de Toxicologia Risco Ambiental e Sociedade*, 8(2), 131-144.
- Peixoto, T. P. (2014). *Motivação e significados do trabalho: o caso dos metalúrgicos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Recuperado de <http://www.fafich.ufmg.br/pospsicologia/egressos/dissertacoes-mestrado/dissertacoes-mestrado-defendidas-em-2014/>
- Pereira, L. (2013). *Pejotizacao: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva.
- Pereira, E. F., & Tolfo, S. R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico epistemológicas. *Psicologia Argumento*, 34(86), 302-317. doi: 10.7213/psicol.argum.34.087.AO02

- Salmaso, P., & Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. In W. Doise & A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 196-205). Paris: Pelachaux & Nestlé.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Souza, D. L., Souza, J. B., Pasin, L. E. V., & Zambalde, A. L. (2016). Empreendedorismo e desenvolvimento local: uma análise do programa Microempreendedor Individual em Minas Gerais. *Desenvolvimento em Questão*, 14(37), 262-292. doi: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2016.37.262-292>
- Standing, G. (2017). *O precariado: a nova classe perigosa*. (C. Antunes, Trad.). Belo Horizonte: Autêntica Editora. (Originalmente publicado em 2013).
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 217-226. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007>
- Thébaud-Mony, A., & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In G. Druck, & T. Franco (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). São Paulo: Boitempo.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologías*, (9), 246-286. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf>

Williams, R. S., Morea, P. C., & Ives, J. M. (1975). The significance of work: an empirical study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 48, 45-51. doi: 10.1111/j.2044-8325.1975.tb00296.x

Parte III: Considerações Finais

Considerações Finais

O objetivo geral desta dissertação foi explorar as mudanças vivenciadas pelos trabalhadores de salões de beleza no cenário da modificação regulatória do setor e os significados que eles têm atribuído ao trabalho nesse contexto. Guiada por fundamentos da perspectiva psicossociológica, prezei por preparar e executar a pesquisa, bem como analisar seus resultados, dentro do contexto social no qual esses sujeitos estão inseridos e tendo em vista o caráter dinâmico e inter-relacional dos fenômenos.

A apresentação dos resultados no formato de dois artigos, além de me ajudar a desenvolver uma escrita mais clara e concisa e propiciar acesso ao conteúdo da maneira mais utilizada pela comunidade científica, contribuiu para a melhor compreensão do tema estudado. As análises foram enriquecidas do ponto de vista da evolução do trabalho no mundo atual (macro), do ponto de vista das mudanças regulatórias, próprias do país e das relações trabalhistas no salão de beleza (meso), e do ponto de vista dos indivíduos, ao explorar os significados que eles atribuem ao próprio trabalho (micro). Isso sem perder de vista a relação existente entre os níveis.

Para alcançar o primeiro objetivo específico da dissertação, apresentamos, no primeiro artigo, o discurso apresentado no processo de proposição e aprovação da Lei do Salão Parceiro e, nos resultados, caracterizamos o apresentado pelos trabalhadores a respeito das vivências nesse contexto de mudanças. Buscamos as razões e finalidades apresentadas nos documentos da tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, de modo a compreendermos o discurso que sustenta a lei. Por meio de entrevistas semiestruturadas e analisadas sob a orientação da técnica hermenêutica-dialética, caracterizamos o discurso de manicures e cabeleireiros (as), evidenciando as discrepâncias existentes entre o que é dito oficialmente e o que é vivenciado na prática

pelos trabalhadores. Dessa forma, contrapomos a ideia de autonomia sugerida pela proposta de lei e a vivência prática do MEI por submissão.

No segundo artigo, identificamos os significados do trabalho atribuídos por manicures e cabeleireiros e exploramos as relações existentes entre eles e as profissões e os tipos de vínculos praticados no salão de beleza. Dessa maneira, o segundo e terceiro objetivos da dissertação foram alcançados. Aplicamos o IST, juntamente com questões sobre centralidade do trabalho e uma ficha sociodemográfica, e analisamos os dados por meio de análises estatísticas descritivas e inferenciais. Os resultados indicaram que os trabalhadores empregados percebem com maior intensidade o trabalho como responsabilidade e como maneira de ser socialmente incluído, além de perceberem maior proporcionalidade na retribuição social e financeira. Em relação às diferenças entre as profissões exercidas no salão de beleza, os resultados indicaram que as manicures vivenciam características de embrutecimento, discriminação e demanda com maior intensidade.

Os resultados dos dois artigos foram complementares e enriquecidos pela utilização de diferentes métodos de coleta e análise de dados. Na pesquisa de campo, a diversidade de vínculos com o salão de beleza esteve presente. Trabalhadores caracterizados como MEIs representaram a maioria dos participantes, seguidos pelos informais e, por último, os empregados. Foi possível identificar, portanto, que a tendência ao desaparecimento do vínculo empregatício tradicional já é uma realidade no setor de beleza. Ao mesmo tempo, ao questionar os profissionais qual a preferência deles, o contrato de emprego ainda foi a resposta mais comum. Como exposto no artigo 1, o processo de mudança para a figura do MEI demonstrou não ser baseado na autonomia e livre escolha, sendo guiado e executado pelo salão de beleza. Isso parece explicar, em

grande parte, o porquê dos trabalhadores se tornarem pessoas jurídicas mesmo desejando outro tipo de relação de trabalho.

Algumas promessas relacionadas ao empreendedorismo puderam ser identificadas no projeto da Lei do Salão Parceiro, como a responsabilidade por aquilo que a pessoa produz e ser retribuído na proporção do empenho na execução das atividades. Esses mesmos aspectos, porém, apresentaram-se na avaliação do significado do trabalho como significativamente maiores para os empregados e menores para os MEIs que já tiveram a carteira assinada anteriormente, ou seja, os MEIs pejetizados. Mais uma vez, os ganhos que o “mito do empreendedorismo” promete não demonstraram fazer parte da vivência dos trabalhadores de beleza, sendo o MEI por submissão a realidade dos participantes em geral. Isso me faz refletir que esse discurso da liberdade por meio do empreendedorismo vem atendendo aos interesses do sistema econômico vigente, o qual ganha novos contornos para conseguir se manter.

O processo de pejetização apresentou-se como um desses novos contornos e como a realidade atual dos trabalhadores de beleza, ainda que a maioria não tenha consciência dele. A permanência como membro das equipes de diversos salões está, muitas vezes, atrelada à passagem para a figura do MEI, sobre a qual poucos têm conhecimento sobre o que é, quais são suas obrigações legais e fiscais e quais são os direitos adquiridos. Percebi que os trabalhadores estão sendo lançados no mundo do empreendedorismo sem o mínimo preparo, assumindo responsabilidades e seguindo regras ditadas pela empresa com a qual o contrato é celebrado. Isso se revela nas exigências que o salão de beleza faz para o profissional, como uso de uniforme, o preço a ser cobrado pelo serviço, para quem ele será ofertado e a determinação dos produtos a serem utilizados.

Tais aspectos citados são caracterizadores do que a PGR (2017) descreveu como subordinação estrutural. Consegui perceber esse fenômeno em muitos momentos da

aplicação dos questionários estruturados e da realização das entrevistas. Foi comum o uso do termo “chefe” e os relatos a respeito das relações com os donos (as) do salão, como os momentos de alinhamento de metas e resultados, e outras reuniões em equipe, típicas de uma relação de emprego.

Percebi na prática, então, que a evolução dos tipos de contrato de trabalho praticados no mercado tornou a identificação dos critérios exigidos para a caracterização da relação empregatícia um desafio e conceitos, como o de subordinação, tiveram que assumir um caráter mais flexível. Nesse contexto, a Lei do Salão Parceiro aparece como um recurso legal para mascarar a identificação desses critérios dentro dos salões de beleza. Um outro aspecto simbólico que considerei interessante, nos termos utilizados tanto legalmente quanto pelos participantes da pesquisa, foi a própria denominação da lei, a Lei do Salão Parceiro, que não menciona o profissional, mas sim o salão, o qual se apresentou como o maior beneficiado pelas mudanças legais.

Ao mesmo tempo que as entrevistas revelaram as modificações ocorridas nos últimos anos, como adesão ao MEI, aumento da concorrência e queda na remuneração, indicando um caráter negativo dessas mudanças, o resultado da hierarquia dos atributos do significado do trabalho indicou os atributos descritivos Crescer economicamente e Desafiar-se como os mais percebidos pelos participantes. De maneira geral, os atributos descritivos que representam aspectos como enfrentar a dureza do trabalho e sentir-se esgotado, pressionado e desumanizado ficaram abaixo no ranking. Portanto, ao integrar os resultados dos dois momentos da pesquisa, foi possível perceber que ainda que algumas condições tenham mudado, o trabalho representa a fonte de sustento necessária à sobrevivência e traz satisfação pessoal. Tais achados auxiliam na compreensão da alta centralidade que os participantes atribuíram ao trabalho. Entretanto, o atributo Ser retribuído equitativamente apresentou-se com média baixa no ranking, evidenciando a

percepção de falta de equilíbrio entre o que o sujeito investe no trabalho e o que ele recebe de retorno.

Em relação à alta centralidade atribuída ao trabalho, tanto absoluta quanto relativa a outras esferas da vida, os entrevistados ajudaram na compreensão de que a atividade exercida permite o provimento financeiro necessário à manutenção e aproveitamento das demais esferas, como família e lazer. Concomitantemente, o trabalho ocupa maior parte do tempo, impedindo-os de efetivamente aproveitar tais esferas. Com base em tais resultados e no contexto no qual eles estão inseridos, percebi um padrão dos participantes de justificar a maior centralidade do trabalho com base na importância atribuída às demais esferas, levando-me a acreditar que essa atribuição de centralidade aparece como um aspecto defensivo para justificar o excesso de horas trabalhadas, as quais prejudicam os demais momentos da vivência do sujeito.

Não é minha intenção que a presente dissertação seja um meio para defender a relação de emprego tradicional. Acredito que estamos vivenciando um caminho sem volta no que diz respeito aos novos tipos de contratação de trabalhadores, mas acredito também que precisamos pensá-los e adequá-los para que o processo de precarização do trabalho não se apresente como inerente às novas configurações. Nesse contexto, a Psicologia pode representar um caminho para a construção de alternativas que garantam saúde, satisfação e segurança desses trabalhadores.

Outro aspecto complementar que identifiquei nos dois artigos foi a realidade descrita pelas manicures no contexto do setor de beleza. O primeiro artigo evidenciou, por meio do discurso dessas trabalhadoras, que elas se sentem menos reconhecidas social e economicamente; e o segundo artigo apresentou uma configuração do significado do trabalho que evidencia a vivência de discriminação e de desbalanceamento entre o que se investe e o que se obtém de retorno do trabalho. Considero que a transição para a figura

de MEI pode ser um fator intensificador dessas características na medida em que as descaracteriza como grupo social homogêneo, principalmente se levarmos em consideração a maior vulnerabilidade dessa população, que se apresenta como feminina, com histórico de baixa escolaridade, pouca qualificação profissional formal, baixa remuneração e difusa no que diz respeito à organização social e às lutas trabalhistas. Portanto, os efeitos de transformar, quase que compulsoriamente, uma manicure em trabalhadora por conta própria podem ser severos e merecem a atenção da Psicologia.

Estudar o significado do trabalho para os trabalhadores do setor de beleza, inseridos em mudanças mais amplas do mercado de trabalho e que envolvem novas configurações das condições nas quais estamos inseridos, me fez refletir também sobre a necessidade de buscarmos novos ou adequarmos os já existentes instrumentos que avaliam o constructo. Assim como a relação dos indivíduos com o trabalho se altera de acordo com o contexto sociohistórico, a maneira como os constructos relacionados a ele são pensados e avaliados também devem sofrer alterações, principalmente se levarmos em consideração mudanças intensas como as que estamos vivenciando na quarta revolução industrial. Acredito que esse seja um caminho importante para a pesquisa e o desenvolvimento científico na Psicologia Social e na Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Como limitação da pesquisa, posso indicar, como já foi apresentado ao final do segundo artigo, a quantidade insuficiente de participantes para a exploração acerca da estrutura dos atributos do significado do trabalho específica à ocupação. Outra limitação que se apresenta como um caminho para próximos estudos, foi a ausência do discurso e percepções dos (as) proprietários (as) dos salões de beleza acerca da Lei do Salão Parceiro e acerca dos significados do trabalho atribuídos por eles/ elas nesse contexto de mudanças no setor.

Por fim, acredito que a presente dissertação indicou os trabalhadores do setor de beleza como uma população que merece atenção dos pesquisadores. Explorar a realidade de trabalho por meio de outros métodos, comparar os resultados dessa população com outras categorias que também vivenciam a pejotização, explorar possíveis diferenças regionais, relacionar os significados do trabalho e a pejotização com outros fenômenos, como condições de trabalho e saúde mental, são caminhos possíveis e necessários.

Referências

- ABIHPEC (Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos) (2018). *Panorama do Setor 2018*. Recuperado de <https://abihpec.org.br/publicacao/panorama-do-setor-2018/>
- Álvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: *o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. doi: 10.1177/0002764212466239
- Aweto, H. A., Tella, B. A., & Johnson, O. Y. (2015). Prevalence of work-related musculoskeletal disorders among hairdressers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(3), 545–555. doi: 10.13075/ijomeh.1896.00291
- Barbosa, L. D., Sasso, R. N., & Amadei, J. L. (2015). Manicures/pedicures: conhecimento e práticas de biossegurança para hepatites virais. *Revista Brasileira Promoção Saúde*, 28(3), 361-369. doi: <http://dx.doi.org/10.5020/18061230.2015.p361>
- Barros, S. C., & Borges, L. O. (2016). Significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com operários da construção de edificações de Belo Horizonte. *Interação em Psicologia*, 20(2), 170-182. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v20i2.34365>
- Bonciu, F. (2017). Evaluation of the impact of the 4th industrial revolution on the labor market. *Romanian Economic and Business Review*, 12 (2), 7-16.
- Brasil (2016). Lei no 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei no 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que

- exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meaning of occupational work: a collection of essays*. Lexington Books: Massachusetts/ Toronto.
- Bruner, J. (1991). *Actos de significado* (J. C. G. Crespo, & J. L. Linaza, Trad). Madrid: Alianza Editorial. (Originalmente publicado em 1990)
- Dweck, R. H., & Sabbato, A. D. (2006). A beleza e o mercado de trabalho: uma perspectiva de gênero. *Revista Gênero*, 7(1) 95-128. Recuperado de <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/348/260>
- Gallon, S., Bitencourt, B. M., Viana, D. D., & Antonello, C. M. (2016). Formas de aprendizagem e saberes no trabalho de manicures. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(1), 96-112. doi: 10.12712/rpca.v10i1.655
- Garbaccio, J. L., & Oliveira, A. C. (2012). Biossegurança e risco ocupacional entre os profissionais do segmento de beleza e estética: revisão integrativa. *Revista Eletrônica de Enfermagem*. 14(3), 702-711.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Orgs.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (pp. 428-443). Los Angeles: SAGE Reference.
- Izar, R. (2013). *Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 5.230, de 26 de março de 2013*. Dispõe sobre a regulamentação e base de tributação do "salão-parceiro" e do "profissional-parceiro". Brasília.

- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cadernos de psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 5-20. doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>
- Moura, J. S., Mendes, D. P., & Moraes, G. F. S. (2017). O custo humano de ser bonito(a): as (im)possibilidades de manutenção da saúde dos cabeleireiros de um instituto de beleza. *Revista Laborativa*, 6(especial Saúde Mental e Trabalho), 43-63.
- Oh, J. H. (2011). Acculturation and work values: Korean immigrant women in the nail care occupation. *Development and Society*, 40(2), 261-288.
- Oliveira, J. A. (2014). *Fazendo a vida fazendo a unha: uma análise sociológica do trabalho de manicure*. Tese de doutorado não publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-05032015-104355/en.php>
- Oliveira, M. N. M., Santos, M. S. N., Figueiredo, I. G. A., Lucena, J. D., Sousa, A. M., Uchoa, F. N. M., Oliveira, T. L., & Freitas, A. P. S. (2015). Investigação da exposição ocupacional de manicure: um estudo transversal. *Revista Intertox-EcoAdvisor de Toxicologia Risco Ambiental e Sociedade*, 8(2), 131-144.
- Paiva, W. P., & Sampaio, J. R. (2003). Cultura organizacional no setor de higiene e beleza: um estudo de caso. *Revista Eletrônica de Administração*, 9(5), 1-16.
- Pereira, L. (2013). *Pejotizacao: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva.
- Schwab, K. (2016). *A quarta revolução industrial* (D. M. Miranda, trad.). São Paulo: Edipro.
- Seo, J. Y.; Y. Chao; K. M. Yeung; & S. M. Strauss. (2019). Factors influencing health service utilization among Asian immigrant nail salon workers in the greater New York City area. *Journal of Community Health*, 44(1), 1-11. doi: 10.1007/s10900-018-0544-7

Thébaud-Mony, A., & Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In G. Druck, & T. Franco (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). São Paulo: Boitempo.

Venâncio, D. M., Dutra, A., Fiates, G. G. S., & Feuerschütte, S. G. (2015). Comprometimento organizacional: confrontando o comprometimento afetivo e instrumental entre trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza. *Holos*, 31 (2), 169-182. doi: 10.15628/holos.2015.1525

Anexos

Anexo A: Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Significado do trabalho e pejotização: Um estudo com profissionais do setor de beleza

Pesquisador: Livia de Oliveira Borges

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 80329917.4.0000.5149

Instituição Proponente: PRO REITORIA DE PESQUISA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.432.760

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de dissertação de mestrado na área de Psicologia Social da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG.

O objetivo da pesquisa é "identificar a diferenciação dos significados do trabalho entre trabalhadores dos salões de beleza de Belo Horizonte, segundo os vínculos de trabalho (empregados e pejotizados) e as profissões (cabeleireiros e manicures). Tendo em vista sua consecução, proponho que a pesquisa seja executada em duas etapas, de modo que diferentes estratégias metodológicas sejam utilizadas para que as informações sejam confrontadas e complementadas por fontes de dados diversas (Creswell, 1994). Planejei a utilização de questionários estruturados e entrevistas com roteiros semiestruturados. Na primeira e na segunda etapa, participarão trabalhadores das duas principais atividades do setor de beleza, cabeleireiros e manicures, e que apresentem um dos seguintes vínculos com a empresa: (1) sejam empregados (celetistas); ou (2) tenham passado da condição de empregados (celetistas) para microempreendedores individuais (MEIs), representando os pejotizados. Dessa maneira será possível identificar e comparar os significados que cada grupo atribui ao trabalho. A primeira etapa da pesquisa consistirá na coleta de dados a partir de questionários estruturados, representados pela ficha sociodemográfica, duas questões sobre centralidade do trabalho – a importância do trabalho em uma escala de 1 a 7, e a ordem de importância das esferas da vida (trabalho, família, lazer, comunidade e religião) e pelo Inventário do Significado do Trabalho.

Os

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad Sl 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 2.432.760

questionários serão aplicados individualmente, no próprio ambiente de trabalho dos profissionais, após estabelecimento de um rapport e da leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por cada profissional. A aplicação contará com o recurso de ficha com a escala Likert representada em tonalidades de cores e de computador de mão tipo Pocket PC, para o registro das respostas pela pesquisadora. Tais recursos facilitarão a aplicação dos questionários, pois não depende da leitura e escrita das respostas pelos participantes. A utilização da ficha sociodemográfica tem como objetivo caracterizar os participantes e as questões sobre centralidade do trabalho permitirão identificar a importância absoluta e relativa do trabalho para os trabalhadores de beleza diante de outras esferas da vida. A adoção do IST permitirá apreender os atributos valorativos e descritivos do significado do trabalho mais percebidos pelos trabalhadores. As respostas aos questionários estruturados serão registradas em banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Sciences), por meio do qual serão realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais. A segunda etapa da pesquisa será realizada após a aplicação dos questionários estruturados e da análise dos resultados. Realizarei entrevistas semiestruturadas, individualmente, e nos próprios locais de trabalho. A intenção é explorar os aspectos específicos da pejetização e das vivências dos trabalhadores dos salões de beleza da capital mineira. O roteiro a ser utilizado nas entrevistas será criado tendo como referência a literatura sobre significado do trabalho e os resultados obtidos na primeira etapa da pesquisa. Antes das entrevistas, aplicarei o TCLE, considerando o princípio ético de que a participação na pesquisa é voluntária. As entrevistas ocorrerão individualmente, em espaço e horário pré-definidos e conforme a disponibilidade dos participantes. Elas serão gravadas e posteriormente transcritas na íntegra, sendo garantido o anonimato e confidencialidade dos nomes dos participantes. As entrevistas serão submetidas à análise de conteúdo do tipo categórica e, do ponto de vista instrumental, utilizarei o programa QDA Miner para apoio ao registro das análises a serem desenvolvidas."

Segundo a proponente "Na primeira etapa da pesquisa, as respostas aos questionários estruturados serão registradas em banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Sciences), por meio do qual serão realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais. Estimarei os escores de cada indivíduo por tipos de atributos valorativos e descritivos. Com esses escores e os de centralidade do trabalho, levantarei as estatísticas de tendência central e dispersão necessárias. Identificarei os padrões de significado do trabalho por meio de análise de clusters. E para estabelecer comparações entre os grupos de participantes (empregados e pejetizados; manicures e cabeleireiros), aplicarei ANOVA, teste t e quiquadrado conforme o que for possível a partir da

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2ª Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 2.432.760

exploração preliminar das respostas aos questionários. Na segunda etapa, as entrevistas serão submetidas à análise de conteúdo do tipo categórica (Bardin, 1977). Conforme Bardin (1977) a análise de conteúdo se configura em um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Tais técnicas fazem uso de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, conteúdos latentes tais como figuras de linguagem, reticências, entrelinhas, e dos conteúdos manifestos. A análise de conteúdo é um método muito usado para análise de dados qualitativos, e tem por objetivo a busca do sentido, sempre levando em consideração os significados atribuídos pelo sujeito da pesquisa, seu contexto social e histórico (Campos, 2004). Os dados coletados nas entrevistas deste estudo serão analisados conforme as seguintes fases: transcrição das entrevistas na íntegra; leitura flutuante de todo o material coletado; seleção das unidades de análises que serão temáticas; processo de categorização e síntese. Farei as análises com base em algumas categorias apriorísticas que serão levantadas a partir da literatura sobre significados do trabalho. Também trabalharei com categorias não apriorísticas, que surgirão do material a ser analisado, considerando os objetivos da pesquisa. Será utilizado o software QDA Miner para facilitar a organização do material empírico. Para o desenvolvimento das análises, espero contar com a equipe do laboratório de estudos sobre trabalho, sociabilidade e saúde, no qual estou inserida".

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Segundo a proponente o objetivo primário é "Identificar a diferenciação dos significados do trabalho entre trabalhadores dos salões de beleza de Belo Horizonte/MG, segundo os vínculos de trabalho (empregados e pejetizados) e as profissões (cabeleireiros e manicures).".

Objetivos secundários:

Como objetivos secundários a pesquisadora lista:

"Identificar os significados do trabalho para os participantes. Comparar os significados do trabalho entre manicures e cabeleireiros. Comparar os significados do trabalho entre os profissionais empregados e os pejetizados".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Segundo a proponente "O risco envolvido com a participação na pesquisa consiste na exposição da opinião dos participantes. Este risco será minimizado pela providência de não identificação, ou seja, será mantido a anonimato dos participantes. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes".

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901

UF: MG Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 2.432.760

Benefícios:

A pesquisadora esclarece que "Os benefícios da participação na pesquisa não serão pessoais nem diretos. Ofereceremos feedbacks aos participantes, mas esta ação não garante benefícios diretos e/ou concretos. Participar da pesquisa e receber feedback poderá, entretanto, ampliar o autoconhecimento sobre as próprias vivências e permite a tomada de consciência sobre aqueles aspectos compartilhados do significado do trabalho. A pesquisa está sendo planejada tendo em vista contribuir cientificamente na ampliação da compreensão da relação dos profissionais de salões de beleza com o próprio trabalho e em que medida a construção dos significados do trabalho se relaciona com os vínculos de trabalho desses profissionais e com suas funções dentro das empresas".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Considera-se, com base na bibliografia apresentada, que haja pertinência e valor científico no estudo proposto.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentos apresentados:

Foram apresentados todos os documentos obrigatórios, listados no final deste formulário, devidamente assinados.

-folha de rosto

-projeto completo

-parecer consubstanciado da câmara departamental

-projeto Plataforma Brasil

-Substitutivo de anuência (dada a impossibilidade, na etapa inicial, de obter a anuência de todas as empresas envolvidas, a pesquisadora responsável se compromete a anexar tais termos ao processo)

-2 modelos de TCLE (um para os questionários e outro para as entrevistas)

-roteiro de entrevista

-ficha sociodemográfica

-inventário dos atributos do significado do trabalho

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto está aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 468/12), o COEP-UFMG recomenda aos

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad Si 2005

Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901

UF: MG Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 2.432.760

Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1037443.pdf	24/11/2017 18:07:11		Aceito
Outros	COEP_Ficha_Sociodemografica.pdf	24/11/2017 18:03:04	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Outros	COEP_Roteiro_Entrevista.pdf	24/11/2017 18:02:45	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Outros	COEP_Q2_IST.pdf	24/11/2017 18:02:21	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Outros	COEP_Q1_Centralidade_Trabalho.pdf	24/11/2017 18:01:56	Livia de Oliveira Borges	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	COEP_TCLE2_entrevistas.pdf	24/11/2017 17:59:37	Livia de Oliveira Borges	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	COEP_TCLE1_questionarios.pdf	24/11/2017 17:59:28	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	COEP_ProjetoCompleto.pdf	24/11/2017 17:58:46	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Outros	COEP_Substitutivo_Anuencia.pdf	24/11/2017 17:57:50	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Outros	COEP_ParecerConsubienciado.pdf	24/11/2017 17:57:01	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	24/11/2017 17:45:09	Livia de Oliveira Borges	Aceito
Outros	80329917aprovacaoassinada.pdf	12/12/2017 17:54:04	Vivian Resende	Aceito
Outros	80329917parecerassinado.pdf	12/12/2017 17:54:17	Vivian Resende	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
 Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
 UF: MG Município: BELO HORIZONTE
 Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 2.432.760

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELO HORIZONTE, 12 de Dezembro de 2017

Assinado por:
Vivian Resende
(Coordenador)

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad S/C 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Anexo B: Inventário dos Atributos do Significado do Trabalho

INVENTÁRIO DOS ATRIBUTOS DO SIGNIFICADO DO TRABALHO

Instruções de aplicação

Observe esta ficha. Ela tem duas colunas de retângulos. A primeira são tons de verde que vão clareando até o branco. Outra do azul escuro, clareando até o branco. Eu vou ler frases sobre o trabalho para você. Para cada uma, você vai me dar duas respostas, indicando os retângulos ou me dizendo os números de 0 a 4. Uma resposta, na coluna dos verdes, indicando que quanto mais verde o retângulo escolhido mais a frase corresponde a algo que deve ser, ou, que seria o certo no trabalho. Outra resposta é na coluna dos azuis de modo que quanto mais azul você me indicar, mais a frase está correspondendo a realidade do trabalho, ou seja, ao trabalho concreto, como ele é realmente. São duas respostas independentes, uma da outra.

Lembre-se que esperamos que expresse suas opiniões tendo em vista o seu próprio trabalho.

FRASES	
1	É um prazer realizar minhas tarefas.
2	Trabalhando, tenho oportunidades de estar sempre mais profissionalizado.
3	As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho.
4	Os chefes sabem como se comunicar com cada um.
5	O meu trabalho é o meu sustento.
6	Trabalhando sou independente porque assumo minhas despesas.
7	Ter um emprego é uma garantia.
8	Trabalhar é obrigação de todas as pessoas.
9.	Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.
10.	Se trabalho, tenho direito a um retorno merecido.
11.	Sinto que todos os dias estou repetindo as mesmas coisas.
12.	Trabalhar é pegar no pesado, fazer força.
13.	Trabalhar exige da cabeça, do pensamento.
14.	Tenho que pensar e me esforçar para conseguir fazer o trabalho.
15.	No meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada.
16.	No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene.
17.	Fazendo minhas tarefas, não corro nem um risco físico.
18.	Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.
19.	Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
20.	Trabalhando, se fazem amigos.
21.	Os chefes confiam em mim.

FRASES
22. O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.
23. Trabalhando, sou eu quem decido o que compro para mim.
24. O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
25. Trabalho é responsabilidade, porque quem trabalha enfrenta os problemas daquele trabalho.
26. Reconheço a autoridade dos superiores.
27. A empresa cumpre com as obrigações para comigo.
28. O trabalho preenche o tempo.
29. Trabalhar exige esforço físico.
30. O trabalho é duro, porque exige muito esforço, dedicação e luta.
31. Minha tarefa em si exige de mim tentar fazer melhor.
32. O que ganho no meu trabalho é suficiente e de acordo com meu esforço.
33. O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.
34. O trabalho é a principal força da existência humana.
35. As condições de conforto (higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados, conveniência de horário) facilitam a boa execução do trabalho.
36. Fazendo minhas tarefas, estou sempre aprendendo alguma coisa nova.
37. Eu assumo as consequências do que decido sobre meu trabalho.
38. Meu corpo é necessário para fazer minhas tarefas.
39. Os colegas de trabalho me querem bem.
40. O trabalho é minha sobrevivência.
41. Trabalhar bem, é o que preciso fazer, para continuar no meu emprego.
42. Trabalho para ter assistência para mim e para minha família.
43. O trabalho é a base do progresso de uma sociedade.
44. Trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
45. Todo dia faço tarefas muito parecidas.
46. Trabalhar é estar ocupado, fazendo alguma coisa.
47. Trabalhando estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
48. O trabalho é corrido, quando se trabalha também em casa.
49. Trabalhar é fazer a tarefa.

50. Trabalho de acordo com minhas possibilidades.

FRASES

51. Todos os trabalhadores se esforçam como eu.

52. Trabalhando, sinto-me como máquina ou animal.

53. No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança física recomendáveis.

54. Sou discriminado devido o meu trabalho.

55. Todos que trabalham tem os mesmos direitos.

56. Esforço-me muito e ganho pouco.

57. O trabalho me deixa esgotado.

58. Trabalhando, sinto-me gente.

59. Trabalhando, sinto-me atarefado.

60. Sou reconhecido pelo que faço.

61. Trabalho em ambiente limpo.

62. Mereço ganhar mais pelo meu trabalho

63. Quem trabalha, está bem de cabeça.

64. No trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.

65. No meu trabalho tenho as ferramentas necessárias.

66. Recebo toda assistência que mereço.

67. Trabalhando, exercitamos o corpo.

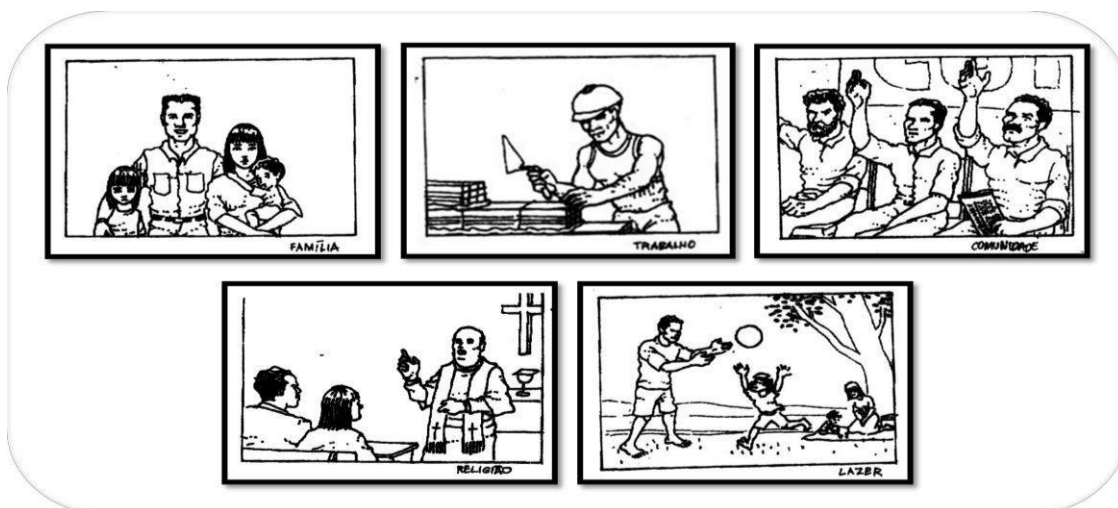
68. Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.

Anexo C: Questões sobre Centralidade do Trabalho

QUESTÕES SOBRE CENTRALIDADE NO TRABALHO

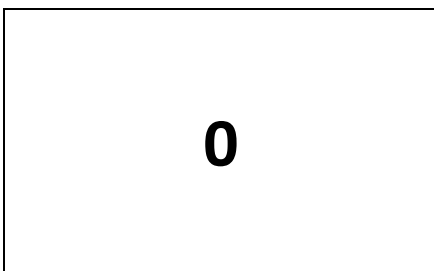
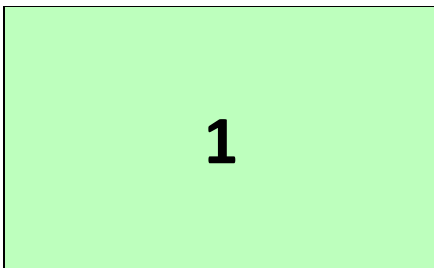
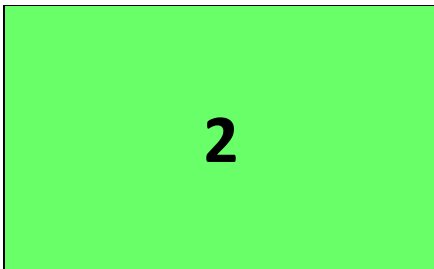
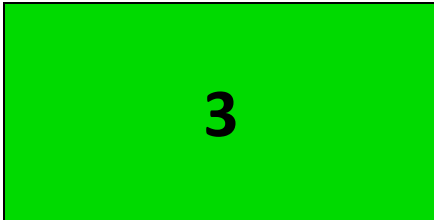
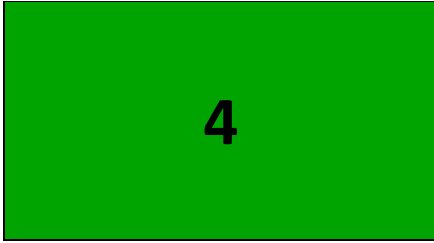
Responda as seguintes questões:

- (1) Qual a importância do seu trabalho na sua vida? Responda isso numa escala de '1' a '7', em que '1' corresponde que o seu trabalho é uma das coisas menos importante na sua vida e o '7' corresponde a que o trabalho é uma das coisas mais importante.
- (2) Observe estas figuras. Cada uma representa uma parte de sua vida: seu lazer, sua comunidade, seu trabalho, sua religião, sua família. Organize essas figuras em ordem de importância para você.

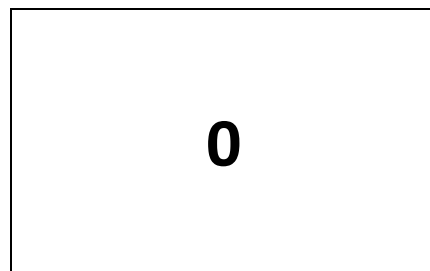
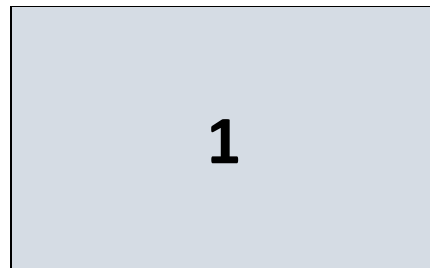
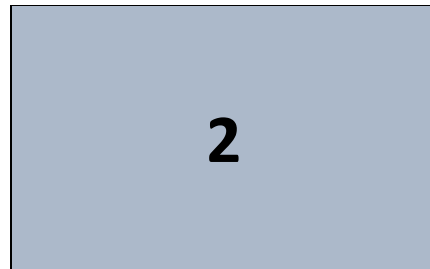
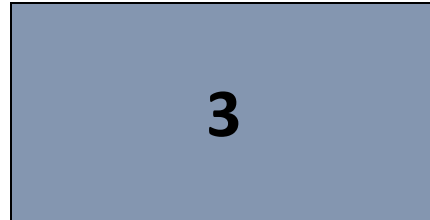
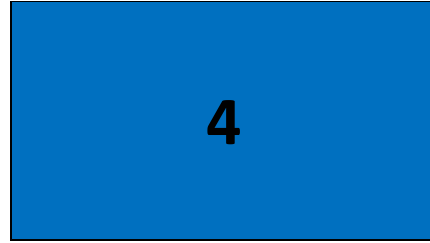


Anexo D: Escala de Respostas

Dever ser...



Ocorre...



Apêndices

Apêndice 1: Ficha Sociodemográfica

Apêndice 2: Termos de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - QUESTIONÁRIOS

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Significado do trabalho e pejetização: um estudo com profissionais do setor de beleza”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Mariana Machado Souza* UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa tem como objetivo investigar quais os significados que manicures e cabeleireiros atribuem ao trabalho, tendo como contexto as experiências do cotidiano no ambiente de trabalho. Contribuirá para melhor conhecer a realidade de sua ocupação. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: responder a um Inventário de Significado do Trabalho; questões complementares sobre centralidade do trabalho; e ficha sociodemográfica. Você responderá com ajuda de um pesquisador que lhe fará as perguntas e anotará suas respostas, usando um pequeno equipamento de mão (Pocket PC). O seu nome não será registrado, apenas as suas respostas.

O risco envolvido com sua participação consiste na exposição de suas opiniões; risco que está sendo minimizado pela providência de não o identificar, ou seja, de não anotar o seu nome. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão dos estudos acerca dos significados que as pessoas atribuem ao trabalho na nossa sociedade.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestranda *Mariana Machado Souza*, em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Significado do trabalho e pejetização: um estudo com profissionais do setor de beleza”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
-------	------------

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Mariana Machado Souza (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Comitê de Ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901 (telefone 0xx31-3409-4592).

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - ENTREVISTA

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Significado do trabalho e pejetização: um estudo com profissionais do setor de beleza”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Mariana Machado Souza*, UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa tem como objetivo investigar quais os significados que os profissionais do setor de beleza atribuem ao trabalho, tendo como contexto as experiências do cotidiano no ambiente de trabalho. Contribuirá para melhor conhecer a realidade de sua ocupação. Caso decida aceitar o convite, sua participação consistirá em responder a uma entrevista semiestruturada com uso de gravador.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado pela providência de não o identificar, ou seja, de não anotar o seu nome. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão dos estudos acerca dos significados que as pessoas atribuem ao trabalho na nossa sociedade.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestranda *Mariana Machado Souza*, em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Significado do trabalho e pejetização: um estudo com profissionais do setor de beleza”.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
-------	------------

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Mariana Machado Souza (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Comitê de Ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592)

Apêndice 3: Roteiro de Entrevista Semiestruturada

TEMAS:

Informações iniciais	Idade; função exercida; tempo de trabalho no setor de beleza; tempo de trabalho na empresa atual; vínculo atual e vínculo anterior (no caso de MEI).
Trajatória do trabalhador	Por que e como se tornou cabeleireiro/manicure; como aprendeu a atividade; o que mudou na atividade e no mercado ao longo do tempo; por qual razão escolhe permanecer trabalhando na empresa atual e como chegou a ela.
Aspectos da atividade	O que acha de ser cabeleireiro/manicure; o que mais agrada e o menos agrada; como você percebe a valorização do seu trabalho pela comunidade, pelos colegas de trabalho, pelo chefe; como você percebe o reconhecimento da comunidade desde quando você começou a trabalhar até o momento atual; você se sente reconhecido e valorizado; se há diferenças entre o seu trabalho e dos demais no setor de beleza; o fato de ser cabeleireiro/manicure te impede de fazer algo que você gostaria?
Aspectos da empresa	Como é a relação com as demais pessoas da empresa; como funciona o sistema de pagamento na empresa (comissão, salário fixo,...); se há benefícios.
Aspectos trabalhistas	Se conhece o sindicato que representa a categoria; se participa de reuniões; se conhece a Lei do Salão Parceiro, o que acha dela e se algo mudou após a sua aprovação (p.ex.: o trabalho, as relações, o ganho financeiro, os direitos); quais são as diferenças entre ser MEI, ser empregado e ser informal; qual vínculo prefere.
Se MEI	O que é ser MEI; quais são os direitos e deveres do MEI; como foi a transição para se tornar MEI; de que forma o trabalho mudou após a adesão ao MEI. Quais são as implicações de ser MEI?
Centralidade do trabalho	Qual a importância do trabalho na sua vida; de que forma o trabalho interfere na sua vida pessoal? E no lazer? E na sua vida social?; investigar a relação do trabalho com as outras esferas, principalmente religião e família. Fazer a mesma pergunta do questionário e aprofundar.