

Significados do Trabalho para Manicures e Cabeleireiros: Empregados e Pejotizados*

Mariana Machado Souza**  & Livia de Oliveira Borges*** 

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil

RESUMO – A pesquisa 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 pejotização e hierarquia interna das profissões. Para tanto, aplicamos questionários estruturados em 171 manicures e cabeleireiros, com os seguintes vínculos: empregado, informal, MEI pejotizado e MEI não pejotizado. 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. Indicaram também que as manicures vivenciam mais intensamente características de embrutecimento, discriminação e demanda.

PALAVRAS-CHAVE: significado do trabalho, análise estatística, emprego, trabalho autônomo.

Meanings of Work for Manicurists and Hairdressers: Employees and *Pejotizados*

ABSTRACT – This research aimed to identify the differentiation of meanings of work among beauty salon workers, considering the work contracts and the functions performed (hairdressers and manicurists), in a context of *pejotização* and functions' internal hierarchy. We applied questionnaires to 171 manicurists and hairdressers in 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 social and financial retribution. They also indicated that manicurists experience with more intensity the characteristics of brutalization, discrimination and demand.

KEYWORDS: work meaning, statistical analysis, employment, self-employment.

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 os configuram são contingentes a cada situação, sendo fortemente influenciadas pela ocupação, pela inserção histórica, pelas condições e pela organização do trabalho (Barros et al., 2017; Bendassolli, 2009; Bastos et al., 1995; Brief & Nord, 1990; Tolfo & Piccinini, 2007).

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, 2016) autorizou a parceria entre salão de

beleza e profissionais, sendo necessária a caracterização destes 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 (Consolidação das Leis do Trabalho) 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

* Projeto financiado com bolsa de Mestrado pelo CNPq

** E-mail: mmachadosouza@gmail.com

*** Bolsista de Produtividade em Pesquisa pelo CNPq

■ Submetido: 08/10/2018; Revisado: 26/06/2020; Aceito: 02/09/2020.

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 a hierarquização das profissões dentro dos salões de beleza. As manicures ocupam um lugar de menor reconhecimento e prestígio social; os cabeleireiros representam a função de maior ganho salarial e relacionam-se com um fazer artístico de maior prestígio e competência (Arango & Pineda, 2012; Dweck & Sabbato, 2006; Oliveira, 2014).

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

Embora alguns estudos tenham sido realizados antes da década de 1980 (p. ex., Morse & Weiss, 1955; Williams et al., 1975), foi a partir dessa época que os estudos sobre significado do trabalho consolidaram-se na Psicologia Social e do Trabalho. Nessas pesquisas (p. ex., Bastos et al., 1995; Brief & Nord, 1990; 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, o transnacional da equipe MOW (*Meaning of Work International Research Team*) marcou o campo do saber e contribuiu para compreensão do fenômeno, como reconheceram vários autores (p. ex., Arnoux-Nicolas et al., 2016; Bastos et al., 1995; Bendassolli, 2009; 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. A análise empírica da estrutura do significado do trabalho apontou para quatro dimensões: centralidade do trabalho, normas societais, resultados e objetivos valorizados.

Há 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 (Borges & Tamayo, 2001). 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 na sua realidade concreta; e (4) hierarquia dos atributos, que significa os arranjos individuais dos atributos valorativos e descritivos, segundo sua ordem de importância.

Desde as primeiras pesquisas com o Inventário do Significado do Trabalho, IST (Borges, 1997, 1999), os atributos valorativos e descritivos 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; 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 fatorial dos 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), surgiu de uma pesquisa com 411 operários da construção civil de Belo Horizonte (Tabela 1). Em estudos anteriores, os fatores do IST encontrados também eram correlacionados, conduzindo a opção pela análise fatorial oblíqua. Borges e Barros (2015), a exemplo de Borges e Yamamoto (2010), utilizaram a técnica SSA (Smallest Space Analysis) para conseguir discriminá-los melhor em tipos de atributos, sem que a consistência fosse perdida.

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 et al., 2014), docentes (Helena et al., 2018) e trabalhadores rurais (Barros & Araújo, 2018). A singularidade do modelo de Borges e 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).

Tabela 1

Tipos valorativos e descritivos do significado do trabalho

Atributos	Fatores	Definição
Valorativos	Fonte de realização e independência econômica ($\alpha=0,73$)	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 ($\alpha=0,86$)	Promover um ambiente de confiança, respeito e qualidade, em que o trabalhador é assistido socialmente e nas condições de trabalho.
	Autoafirmação ($\alpha=0,65$)	Gerar no próprio trabalhador o reconhecimento de suas qualidades, responsabilidades, méritos e utilidade social do trabalho.
	Desumanizante e desgastante ($\alpha=0,76$)	Ser desgastante, exigindo agilidade e sobrecarga, e desumano, à medida que explora, subvaloriza e discrimina.
	Representante de dureza ($\alpha=0,74$)	Exigir esforço físico, ritmo acelerado e repetitivo, abrangendo a ideia de ser pesado e exigente fisicamente.
Descritivos	Fonte de desafio, responsabilidade e sustento ($\alpha=0,68$)	Ser desafiante e exercido com consciência e esforço (intelectual), sendo o meio de ocupação na vida das pessoas e garantia de sustento econômico básico.
	Ser desumanizado ($\alpha=0,61$)	Visto como discriminante e embrutecedor.
	Sentir-se esgotado e pressionado ($\alpha=0,61$)	Desgastante fisicamente, ao mesmo tempo em que exerce atenção e pressão na execução das tarefas.
	Enfrentar as demandas e dureza ($\alpha=0,66$)	Percebido como uma atividade cheia de afazeres rotineiros e árduo, à medida que se exige muito e recebe-se pouco.
	Ser responsável (gente) ($\alpha=0,68$)	Percebido como uma responsabilidade (por aquilo que se produz) e um meio de sentir-se socialmente incluído (por estar ocupado).
	Desafiar-se ($\alpha=0,72$)	Desafiante e exercido com consciência e esforço (intelectual), trazendo satisfação pessoal em relação aos resultados obtidos.
	Crescer economicamente ($\alpha=0,75$)	Fonte de crescimento, de aprendizado e dignificante, por meio do qual se adquire o sustento e independência financeira.
	Sentir prazer e proteção ($\alpha=0,63$)	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 ($\alpha=0,69$)	Visto como uma contribuição para o crescimento da sociedade, além de prover a assistência adequada para a execução da atividade e para o desenvolvimento pessoal.
	Ser reconhecido ($\alpha=0,76$)	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 ($\alpha=0,66$)	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).

O trabalho no setor de beleza

Segundo 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 período. Contribuíram para esse crescimento aspectos como a ascensão da participação da mulher no mercado de trabalho, o aumento da expectativa de vida e da renda, a transformação da beleza em variável econômica importante, a expansão do setor de serviços e o desenvolvimento de novas tecnologias (ABIHPEC, 2018; Dweck & Sabbato, 2006).

O mercado da beleza e as relações de trabalho nele desenvolvidas são marcados historicamente pela informalidade. Os salões de beleza são abertos, muitas vezes, nas próprias casas dos profissionais (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 (Lei 13.352, 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 et al., 2016). O seu alcance se revela no crescimento do número de MEIs em 716,5% (de 60.767 para 496.141) nas atividades cabeleireiro, 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 das 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 a utilização da pessoa jurídica (PJ) para encobrir uma relação de emprego, apresentando-a como uma relação jurídica de natureza civil. Pereira (2013) e Oliveira (2013) evidenciaram que esse fenômeno, denominado pejetização, tem contribuído para a precarização das relações de trabalho no setor.

A pejetização está inserida em mudanças socioeconômicas amplas (acumulação flexível) das últimas décadas, coerentes aos princípios do liberalismo econômico. Os novos modos de gestão perseguem a redução dos custos empresariais e a aceleração da flexibilidade das relações de trabalho entre setores, empresas e empregos. A flexibilização possibilita mais liberdade de uso, contratação e remuneração da mão de obra pelas empresas. Coexistem, assim, diferentes vínculos trabalhistas na mesma organização (Alves, 2013; Antunes, 2007, 2018; Arnold & Bongiovi, 2013; Hewison, 2016; Krein, 2013). A precarização aparece como a implicação mais forte desse processo (Thébaud-Mony & Druck, 2007) e caracteriza-se 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 há perdas no bem-estar, na saúde e na 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 – a Lei do Salão Parceiro, mencionada anteriormente –, é um exemplo de uma dessas medidas.

Devido ao caráter dinâmico e socio-histórico 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 ao que antes era empregado).

Considerando 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, 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 a hipótese de que: (H1) Os escores nos atributos valorativos Autoafirmação e Fonte de Realização e Independência Econômica são 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 pejetizados).

Além disso, tornar-se uma empresa e responsável pelos ganhos financeiros pode refletir em retorno econômico proporcional ao esforço, já que a remuneração seria o comissionamento sobre o serviço prestado. Por isso, a hipótese de encontrar (H3) escores maiores para os MEIs pejetizados em relação aos demais vínculos praticados (empregados, informais e MEIs não pejetizados), no atributo descritivo Ser Retribuído Equitativamente.

Além de a peculiaridade de coexistência de diferentes vínculos de trabalho nos salões de beleza, a inserção desses no setor de serviços contribui para a exposição dos trabalhadores a uma carga psicoafetiva, além da sobrecarga física, sendo necessária a autorregulação dos comportamentos e das atitudes (Arango, 2011; Moura et al., 2017; Oliveira, 2014). O setor de serviços é marcado pela intangibilidade, na qual produção e consumo são simultâneos e o consumidor participa da produção no ambiente de trabalho (Meirelles, 2006).

Os riscos ocupacionais e ergonômicos foram predominantes nas pesquisas antecedentes (p. ex., Aweto, Tella, & Johnson, 2015; Barbosa et al., 2015; Garbaccio & Oliveira, 2012; Moura et al., 2017; Oliveira et al., 2015). Dentre os

riscos, as pesquisas indicaram, principalmente, agentes químicos dos produtos utilizados nos procedimentos, agentes físicos como ruído e aqueles ligados à organização do trabalho, relacionados a posturas inadequadas, pressão por tempo, jornadas de trabalho extensas, movimentos repetitivos e falta de controle sobre a organização (Moura et al., 2017; Oliveira, 2014). Para as manicures, há ainda o risco de transmissão de doenças, como a hepatite B e as micoses, na retirada da cutícula das clientes (Garbaccio, 2013).

Trabalhadores atuam nos serviços de beleza em diferentes funções ocupacionais, sendo que a maioria são cabeleireiros e manicures. 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 de o 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 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 apontou também atravessamentos do viés de gênero desde a origem histórica da profissão manicure, sendo essa atividade um autocuidado tipicamente feminino, possível de ser realizada por qualquer mulher.

Oliveira (2014) e Arango e Pineda (2012) apontaram 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, Arango e Pineda (2012) buscaram 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 autores encontraram 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, o cuidado com as unhas, atividade 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, quando comparadas 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 centralidade do trabalho, consideramos a estabilidade observada na literatura (p. ex., Borges & Yamamoto, 2010; MOW, 1987; Tette et al., 2014) e esperamos que (H6) a centralidade do trabalho seja alta para os trabalhadores do setor de beleza, ocupando o segundo lugar em relação às demais esferas da vida.

MÉTODO

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%).

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, a saber: ficha sociodemográfica, questões sobre centralidade do trabalho (MOW, 1987, Soares, 1992) e IST (Borges & Barros, 2015). A ficha sociodemográfica teve como objetivo caracterizar os participantes dentro de limites que mantêm o anonimato dos mesmos. As 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.

A adoção do IST permitiu apreender os atributos valorativos e descritivos do significado do trabalho segundo os trabalhadores. O instrumento é composto por 68 itens, com frases a respeito do trabalho. O participante apresenta duas respostas a cada item: 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 usando a escala Likert de 0 a 4.

Atividades de campo e procedimentos de análise de dados

As atividades de campo foram desenvolvidas no período de janeiro a março de 2018. A primeira autora do artigo aplicou os questionários individualmente aos participantes, no próprio ambiente de trabalho dos profissionais, respeitando as conveniências relativas ao fluxo de trabalho em cada salão de beleza. Iniciava a interação com o participante estabelecendo *rappor*t e pela leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Assim, reiterava o caráter voluntário e opcional de participação já mencionado no contato de marcação. Considerando a diversidade de níveis de instrução e hábitos de leitura dos participantes, utilizou-se uma ficha com a escala Likert representada em tonalidades de cores e computador de mão tipo Pocket PC, para o registro das respostas (Borges & Barros, 2015). A referida autora, portanto, acompanhou todo o processo do participante de responder ao questionário, dirimindo dúvidas quando surgiam.

Transferimos as respostas aos questionários estruturados para banco de dados do SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), por meio do qual realizamos análises estatísticas descritivas e inferenciais. Recodificamos as respostas do IST 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 a análise de variância (ANOVA) para os grupos de acordo com os vínculos (empregados, informais, MEIs pejetizados e MEIs não pejetizados). A aplicação da ANOVA para medidas repetidas permitiu identificar a hierarquia dos atributos valorativos e descritivos para a amostra. O conceito de hierarquia dos atributos (Borges & Tamayo, 2001) conduzia a levantar os arranjos de ordem de prioridade individuais. Diferimos da aplicação para ganhar nas considerações pela tendência dos coletivos ocupacionais.

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). Na segunda pergunta, referente à ordem de importância das esferas da 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 evidente a tendência geral da amostra em posicionar o trabalho e a religião em segundo e terceiro lugares (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%).

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

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, o desvio padrão e a distribuição dos escores dos participantes por intervalo (Tabela 3). O tipo Respeito ao Trabalhador alcançou a maior média (M=4,92) e Desumanizante e Desgastante a menor (M=2,64).

Os resultados da ANOVA para medidas repetidas com teste *post hoc* (LSD - *Post Hoc* de Fisher's *Least Significant*

Difference) 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.

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	1º
Autoafirmação	4,81	0,25	0	0	1,76	98,24	2º
Fonte de Realização e Independência Econômica	4,79	0,17	0	0	0	100	
Desafio, Responsabilidade e Sustento	4,68	0,33	0	0	52,63	94,73	3º
Representante de Dureza	3,59	0,79	2,92	23,97	42,10	30,99	4º
Desumanizante e Desgastante	2,64	0,61	20,47	53,21	24,56	1,76	5º
Descritivos							
Crescer Economicamente	4,70	0,32	0	0	5,84	94,15	1º
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	2º
Sentir Prazer e Proteção	4,22	0,61	0,58	4,67	33,92	60,82	3º
Contribuir Socialmente e Ser Assistido	4,18	0,51	0	2,34	37,43	60,23	
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	4º
Ser Retribuído Equitativamente	3,66	0,59	0,58	18,71	53,80	26,90	5º
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	6º

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 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 menos as características de desgaste, exploração e subvalorização pelo trabalho.

Realizamos o teste t para comparar os tipos valorativos entre manicures e cabeleireiros, e a ANOVA para compará-los de acordo com o vínculo de trabalho com o salão de beleza – empregados, MEIs pejetizados, MEIs não pejetizados 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, o desvio padrão e a 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).

Conforme os resultados do teste *post hoc* (LSD), construímos 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. Na Tabela 3, constatamos ainda que 50,88% dos participantes descreveram com escores próximos ao máximo ($x > 4$) 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, demonstrando uma percepção menor do trabalho como discriminante e embrutecedor. No entanto, há uma expressiva proporção de respostas nas faixas de escores entre 2 e 3 (37,42%) e uma frequência considerável entre 3 e 4 (19,30%), indicando uma percepção, ainda que baixa, dessas características.

Realizamos a 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 eram significativas de acordo com o vínculo do participante com o salão de beleza (empregados, informais, MEIs pejetizados e MEIs não pejetizados), realizamos a ANOVA. Encontramos diferenças 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), constatamos que os empregados apresentaram maiores médias que os MEIs pejetizados e os Informais.

DISCUSSÃO

Diante da ausência de diferenças significativas entre os escores nos atributos valorativos dos participantes, referentes à função exercida e aos diferentes vínculos com os salões de beleza, as hipóteses H1 e H4 foram rejeitadas. Independentemente da profissão e do tipo de vínculo, os trabalhadores, de maneira geral, valorizam 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. Esses resultados foram similares aqueles

encontrados por Borges e Barros (2015) para os operários da construção civil.

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 pejetizados 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, que 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 contrapartida, contribuem para desconstruir as expectativas criadas e/ou disseminadas em torno da legislação que regulamenta a condição de MEI e que foi designada de Salão Parceiro. Em outras palavras, os resultados indicam que a pejotização não necessariamente representa melhor qualidade de vida para o trabalhador.

Em relação à hierarquia dos atributos descritivos, os seis níveis encontrados (Tabela 3) para os trabalhadores do setor de beleza se assemelhou aos descritos para os trabalhadores da construção civil (Borges & Barros, 2015), para os trabalhadores rurais (Barros & Araújo, 2018) e para os metalúrgicos (Peixoto & Borges, 2015). É interessante notar que, apesar de os 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 extrema: 71,34% apresentou escore acima de 3 para Sentir-se Esgotado e Pressionado, e 26,32% apresentou escore acima de 3 para Ser Desumanizado. Há, portanto, prevalências desses significados para largas proporções dos participantes, devendo então indagar-se acerca das práticas de gestão, bem como sobre quanto os participantes precisam trabalhar para terem o sustento econômico. Sugerimos que estudos

futuros explorem tais dimensões, as quais provavelmente são dialeticamente complementares.

A H5 foi parcialmente aceita. De um lado, os escores nos tipos Crescer Economicamente e Ser Reconhecido não apresentaram diferenças significativas entre manicures e cabeleireiros. Por outro, os escores nos tipos Ser Desumanizado e Enfrentar as Demandas e a Dureza apresentaram médias significativamente diferentes, sendo maiores para as manicures. Isso significa que elas 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, ao confirmarem 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 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 atribuem 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 evidência clara 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. Deixam, entretanto, indagações sobre as razões que conduzem a tal ascensão da importância da religião. Seria a vulnerabilidade dessas ocupações [manicures, cabeleireiros(as) e trabalhadores da construção civil]? Seria a religiosidade predominante no estado de Minas Gerais? Seria o momento histórico de ascensão de algumas religiões? Sugerimos explorar questões como essas em novas pesquisas.

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 et al. (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.

Por meio do estudo dos significados do trabalho, portanto, foi possível compreender a realidade social dos trabalhadores de salões de beleza. A rejeição das hipóteses construídas com base em promessas trazidas pela Lei do Salão Parceiro, como aquelas relacionadas à autonomia do profissional, evidenciou a contradição entre a vivência

concreta dos trabalhadores e o que fora proposto pela legislação. Os resultados apontaram para a precarização do trabalho vivida por manicures e cabeleireiros. Além disso, a análise das hipóteses sobre a hierarquia das profissões inseridas nos salões de beleza, formuladas com base em resultados de estudos anteriores, confirmou que manicures e cabeleireiros apresentam vivências diferentes, as quais refletem em como os significados do trabalho são formulados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa 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 estruturados 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 pejetização com outros fenômenos como condições de trabalho e saúde mental. A realização de outras atividades de campo pode complementar os achados presentes. Além disso, pesquisas com outras categorias ocupacionais que também vivenciam o fenômeno da pejetização de maneira intensa, como é o caso de jornalistas, professores e profissionais de saúde, são indicadas para que seja possível compreender como os significados atribuídos ao trabalho estão sendo configurados nesse contexto de precarização.

Diante do processo comumente moroso entre elaboração de projeto, atividades de campo e, por fim, publicação, há de se pensar a atualidade das respostas dos participantes da presente pesquisa. Por consequência, registramos aqui nossa indagação acerca de quais seriam os resultados no ano atual e vindouros com o avanço das reformas trabalhistas de flexibilização das contratações, mais pejetização, uberização, ampliação da crise econômica e o surgimento das angústias diante da pandemia do Covid-19.

REFERÊNCIAS

- Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos - ABIHPEC (2018). *Panorama do setor 2018*. <https://abihpec.org.br/publicacao/panorama-do-setor-2018/>
- Alves, G. (2013). *Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho*. Editora Canal 6.
- Antunes, R. (2007). Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In G. Druck, & T. Franco (Eds.), *A perda da razão social do trabalho: Terceirização e precarização* (pp. 13-22). Boitempo.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Arango, L. G. (2011). Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza. *La manzana de la discordia*, 6(1), 9-24. doi:10.25100/lamanzanadeladiscordia.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.
- 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. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 23-31. doi: 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: 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: 10.1590/S0034-75901995000600004
- Bendassoli, P. F. (2009). *Psicologia e Trabalho: Apropriações e significados*. Cengage.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-220. doi: 10.1590/S1413-294X2001000200006
- 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: 10.1590/S1413-294X1999000100007
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 248 – 283). Artmed.
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (2015). Inventário de significado do trabalho para trabalhadores de baixa instrução. In K. E. Puente-Palácios & A. Peixoto (Eds.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da Psicologia* (pp. 232-260). Artmed.
- Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012 (2012). Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. *Diário Oficial da União, Brasília, DF*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112592.htm
- Lei no 13.352, de 27 de outubro de 2016 (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, DF*. 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.
- Dweck, R. H., & Sabbato, A. D. (2006). A beleza e o mercado de trabalho: Uma perspectiva de gênero. *Revista Gênero*, 7(1) 95-128. <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/348/260>
- Garbaccio, J. L. (2013). *Conhecimento e adesão às medidas de biossegurança entre manicures e pedicures* (Tese de Doutorado não publicada). Universidade Federal de Minas Gerais. <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. doi: 10.5216/ree.v14i3.15018
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: Delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12, 47-55. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100005&lng=pt&nrm=iso
- Heleno, C. T., Borges, L. O., & Agulló-Tomás, E. (2018). The meaning of work as a predictor of the intention to remain/leave among teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(spe), eRAMD180017. doi: 10.1590/1678-6971/eramd180017
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Eds.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (pp. 428-443). 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. (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. <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/view/2785/3313>
- 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. http://saber.uvcv.ve/ojs/index.php/rev_cc/article/view/9895/9706
- Martin-Baró, I. (1990). ¿Trabajador alegre o trabajador explotado? La identidad del salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24(1), 1-24. <http://www.uca.edu.sv/coleccion-digital-IMB/articulo/trabajador-alegre-o-trabajador-explotado-la-identidad-nacional-del-salvadoreno/>
- Meirelles, D. S. (2006). O conceito de serviço. *Revista de Economia Política*, 26(1), 119-136. doi: 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. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1554/pdf>
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Academic Press.
- 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. <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. <https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>
- 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. <http://revistarevinter.com.br/minhas-revistas/2015/v-8-n-2-2015-volume-8-numero-2-junho-de-2015-sao-paulo/267-investigacao-da-exposicao-ocupacional-de-manicure-um-estudo-transversal/file>
- Peixoto, T. P., & Borges, L. O. (2015). El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 165-181. doi: 10.15446/rcp.v24n1.39907
- 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
- Pereira, L. (2013). *Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica*. Saraiva.
- Salmaso, P., & Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. In W. Doise & A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 196-205). Pelachaux & Nestlé.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade de 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: 10.21527/2237-6453.2016.37.262-292
- Standing, G. (2017). *O precariado: A nova classe perigosa*. (C. Antunes, Trans.). 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: 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 (Eds.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). Editora Boitempo.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. 10.1590/S0102-71822007000400007
- 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