

JULIANA ALVES DA SILVA
THAINARA FERNANDA DA SILVA

**TRABALHADORAS DE JOÃO MONLEVADE: UM EXEMPLO
DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

JOÃO MONLEVADE - MG

2022

JULIANA ALVES DA SILVA

THAINARA FERNANDA DA SILVA

**TRABALHADORAS DE JOÃO MONLEVADE: UM EXEMPLO DE
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Ouro Preto como parte dos requisitos para obtenção do grau em Engenharia de Produção pelo Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas da Universidade Federal de Ouro Preto.

Orientador: Prof. Dr. Wagner Ragi Curi Filho

JOÃO MONLEVADE – MG

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S586t Silva, Juliana Alves da.
Trabalhadores de João Monlevade [manuscrito]: um exemplo de precarização do trabalho autônomo. / Juliana Alves da Silva. Thainara Fernanda da Silva. - 2022.
64 f.: il.: color.. + Quadro. + Figura.

Orientador: Prof. Dr. Wagner Ragi Curi Filho.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas. Graduação em Engenharia de Produção .

1. Ambiente de trabalho - Saúde. 2. Direito do trabalho. 3. Mulheres - Emprego. 4. Horário de trabalho flexível. 5. Trabalhadores autônomos. 6. Trabalho informal. I. Silva, Thainara Fernanda da. II. Curi Filho, Wagner Ragi. III. Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 331

Bibliotecário(a) Responsável: Flavia Reis - CRB6-2431



FOLHA DE APROVAÇÃO

Juliana Alves da Silva

Thainara Fernanda da Silva

Trabalhadoras de João Monlevade: um exemplo de precarização do trabalho autônomo

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Aprovado em 21 de outubro de 2022, com nota 9,0.

Membros da banca

[Dr.] - Wagner Ragi Curi Filho - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)

[Dra.] - Eva Bessa Soares - (Universidade Federal de Ouro Preto)

[Dr.] - Frederico César Vasconcelos Gomes - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Wagner Ragi Curi Filho, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 14/11/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Ragi Curi Filho, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 14/11/2022, às 10:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0426459** e o código CRC **61BEFBA7**.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente à Deus, por nos conceder saúde para ter chegado até aqui, que fez com que nossos objetivos fossem alcançados, durante todos os nossos anos de estudos.

Aos nossos pais e irmãos, que sempre estiveram ao nosso lado nos apoiando ao longo de toda a nossa trajetória.

Ao nosso orientador Prof. Wagner pela disponibilidade e pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo.

À Universidade Federal de Ouro Preto, professores, funcionários e amigos que foram fundamentais durante toda nossa graduação e pela qualidade e excelência do ensino oferecido.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar a existência ou não de elementos de precarização do trabalho nas atividades laborais de mulheres autônomas informais e formais (microempreendedoras individuais) da cidade de João Monlevade-MG. Para tal foi realizada uma pesquisa teórica sobre trabalho autônomo no Brasil, precarização do trabalho autônomo, precarização do trabalho autônomo feminino e as maneiras de formalização do trabalho autônomo. Através dessa revisão foi possível identificar os elementos de precarização do trabalho como, contratos de trabalho precário, ausência de proteção social, intensificação das jornadas de trabalho, ausência da qualidade no exercício da atividade, insegurança trabalhista, dentre outros. Além da pesquisa teórica, foram realizadas 10 entrevistas com trabalhadoras autônomas tendo como suporte roteiros semiestruturados. Os dados obtidos foram analisados, de forma qualitativa, através da técnica de análise de conteúdo. Considerando o foco na cidade de João Monlevade, pode-se considerar que a pesquisa possui caráter exploratório. Os resultados foram divididos em categorias e subcategorias agrupando as entrevistas conforme as características de sua vida pessoal e laboral. Foi mostrado que algumas mulheres elencam mais características do que outras, mas todas possuem elementos precários em seu contexto de trabalho, e a relação dessa precarização em grande parte se deve ao fato das obrigações, no geral, atribuídas ao gênero feminino. Dessa forma foi possível constatar os elementos precários existentes no trabalho dessas mulheres e evidenciar como as mulheres são ainda mais penalizadas na ideologia do trabalho flexível. Sendo assim, foi possível concluir que a realidade experienciada por essas mulheres traz enormes desvantagens para sua vida profissional e impactam diretamente em sua vida pessoal. Além disso, comprova que a forma de inserção laboral feminina através do trabalho autônomo se traduz em um trabalho precário e vulnerável.

Palavras chaves: Trabalho autônomo feminino. Precarização. Informalidade. Flexibilização. João Monlevade.

ABSTRACT

This paper aims to identify the existence or not of elements of work precarization in the work activities of informal and formal self-employed women (individual microentrepreneurs) in the city of João Monlevade-MG. To this end, theoretical research was conducted on self-employed work in Brazil, the precarization of self-employed work, the precarization of women's self-employed work, and the ways in which self-employed work is formalized. Through this review, it was possible to identify the elements of work precarization, such as precarious labor contracts, the absence of social protection, the intensification of working hours, the absence of quality in the exercise of the activity, and labor insecurity, among others. In addition to the theoretical research, 10 interviews with self-employed women were carried out using semi-structured scripts. The data obtained was analyzed qualitatively, using the content analysis technique. Considering the focus on the city of João Monlevade, it can be considered that the research has an exploratory character. The results were divided into categories and subcategories grouping the interviews according to the characteristics of their personal and working lives. It was shown that some women listed more characteristics than others, but all of them have precarious elements in their work context, and the relation of this precariousness is largely due to the fact that the obligations, in general, are attributed to the female gender. In this way, it was possible to verify the precarious elements that exist in the work of these women and to show how women are even more penalized in the ideology of flexible work. Thus, it was possible to conclude that the reality experienced by these women brings enormous disadvantages to their professional lives and directly impacts their personal lives. Moreover, it proves that the way women insert themselves into the labor market through self-employment translates into precarious and vulnerable work.

Keywords: Women's self-employment. Precariousness. Informality. Flexibilization. João Monlevade.

Lista de Figuras

Figura 1: Fases da Análise de conteúdo.....	31
Figura 2: Características relacionadas ao panorama familiar e laboral das mulheres que se sentem sobrecarregadas	47

Lista de Quadros

Quadro 1 – Roteiro de Perguntas.....	27
Quadro 2 – Descrição das Perguntas	29
Quadro 3 – Perfil das entrevistadas.....	30
Quadro 4 – Categorias e Subcategorias.....	34

Sumário

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Justificativa	10
2. REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1. Trabalho autônomo no Brasil.....	12
2.2. Precarização do trabalho autônomo	18
2.2.1 Precarização econômica das estruturas produtivas e salariais.....	18
2.2.2 Precarização da proteção social.....	21
2.3. Precarização do trabalho autônomo feminino.....	22
2.4. Maneiras de formalização do trabalho autônomo	23
2.4.1 Definições Gerais do Microempreendedor.....	23
2.5. Profissional Liberal	24
3. METODOLOGIA.....	25
3.1. Coleta de dados	26
3.2. Análise de Conteúdo.....	31
4. RESULTADOS.....	35
4.1. Jornada de trabalho e períodos de descanso	35
4.1.1 Horário de trabalho indeterminado.....	35
4.1.2 Descanso semanal inexistente ou variável.....	36
4.1.3 Férias inexistentes e/ou curtas.....	37
4.2 Ambiente e saúde no trabalho	38
4.2.1 Não possui ambiente individual para o negócio.....	38
4.2.2 Ambiente de trabalho que não atende às recomendações da NR – 17 / Ergonomia.....	39
4.2.3 Desenvolvimento de doenças de relacionadas ao trabalho	40
4.3 Vulnerabilidade social e direitos trabalhistas.....	40
4.3.1 Dificuldade para se afastar do trabalho, mesmo em caso de doença.....	41
4.3.2 Planejamento para aposentadoria	42
4.4 Gestão financeira do negócio.....	43
4.4.1 Dificuldade em realizar a gestão financeira.....	43

4.5 Relação trabalho autônomo x gênero	44
4.5.1 Autoemprego como solução para conflito família x gênero.....	44
4.5.2 Dificuldade para conciliar tarefas domésticas/cuidado com filhos e tarefa do negócio.....	45
5. ANÁLISE	46
6. CONCLUSÃO	53
7. REFERÊNCIAS	56

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, o Brasil passou por várias transformações na esfera do trabalho e de sua organização. Mas foi a partir de 1990, com a introdução das reformas neoliberais e o cenário macroeconômico da época, que, de fato, o país intensificou o processo de reestruturação produtiva iniciada em 1980 (DORNELAS, 2008).

Fatores como, a globalização, avanços tecnológicos, reformas dos Estados e a mundialização sociocultural, também contribuíram para as mudanças ocorridas na época. As relações entre a sociedade, Estado, empresas e as relações de gênero no trabalho, por exemplo, foram transformações impactadas por esses fatores (NEVES e PEDROSA, 2007).

Diante do contexto da reestruturação produtiva, as empresas optaram por adotar modelos mais enxutos com o intuito de reduzir custos e aumentar a competitividade. Porém a consequência foi um grande salto no número de desempregados (DORNELAS, 2008).

Além da redução dos postos de trabalho e o aumento do desemprego, reduziram-se também as possibilidades de absorção pelo mercado de trabalho em empregos assalariados regulamentados e aumentou-se as possibilidades de inserções de autônomos (MONTALI, 2004).

Além disso, o emprego com registro em carteira de trabalho que predominava na indústria, quando perdido, era na maior parte das vezes substituído por ocupações autônomas ou temporárias, caracterizadas por maior instabilidade resultando em relações de trabalho precarizadas (CARDOSO, COMIN e GUIMARÃES, 2001)

Como consequência do desemprego e das novas relações de trabalho, a renda familiar também sofreu queda. Com isso, a partir de 1990, foi possível detectar o estabelecimento de um novo padrão familiar de inserção no mercado de trabalho (MONTALI, 1998).

A mulher, que já acumulava ganhos na luta pelo seu espaço e reconhecimento no mercado, na década de 90, devido a necessidade de complementar a renda familiar ou de se tornar a provedora da família, viu sua aceitação e participação no mercado crescer rapidamente (MONTALI, 1998).

Com os empregos escassos, a falta de infraestrutura social e a multiplicidade de papéis da mulher, o autoemprego foi visto como uma alternativa por muitas (BULGACOV *et al.*, 2010). Segundo Bulgacov et al., (2010), o empreendedorismo foi visto, pelas mulheres, como uma opção que lhes possibilitava ter o controle do seu tempo, do seu futuro, de seu destino profissional, além de lhes gerar renda.

Entretanto, apesar do fenômeno do empreendedorismo vir crescendo cada vez mais, impulsionado por programas governamentais e, hoje em dia, também por outros

empreendedores, a realidade nem sempre é tão fácil e escalável como mostram. No caso das mulheres, esse *locus* tende a ser ainda pior, fomentando a feminização da pobreza (NOGUEIRA, 2004).

Segundo Bulgacov *et al.* (2010, p.2) “o simples aumento da participação da mulher na atividade empreendedora não assegura, por si só, que se trata de um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança”. Nogueira (2004) afirma que a feminização no mundo do trabalho será positiva se representar um avanço no processo de emancipação feminina e, desse modo, minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico.

Diante do contexto exposto, este trabalho pretende estudar a precarização do trabalho de mulheres empreendedoras. Portanto, o objetivo geral é identificar a existência ou não de elementos de precarização do trabalho nas atividades laborais de trabalhadoras autônomas informais e formais (microempreendedoras individuais) na cidade de João Monlevade. O objetivo geral pode ser desmembrado nos seguintes objetivos específicos:

- Identificar parâmetros na literatura que permitam estabelecer condições precárias de trabalho;
- Identificar as motivações que levaram essas pessoas a realizar esse trabalho;
- Identificar e analisar as condições de trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA

No Brasil, os dados da Pesquisa GEM (2013) revelam que no período entre 2001 e 2008 houve uma tendência de aumento da participação da mulher na atividade empreendedora, o que pode ser considerado uma característica do empreendedorismo de países pobres ou em desenvolvimento (MANTOVANI, 2020). Por sua vez Mantovani (2020) argumenta que o trabalho por conta própria permite à mulher ter controle do seu tempo, porém, a vulnerabilidade do trabalho feminino na condição de empreendedora, contribui para manter a lógica patriarcal de subordinação da mulher. Mesmo que o trabalho autônomo seja realizado de forma liberal ele possui precarização, Lima (2009) salienta que a informalidade aponta a controvérsia em torno desse termo, o qual abrange uma grande multiplicidade de situações e atividades econômicas e situa a precariedade histórica associada aos trabalhos ditos informais, caracterizados pela ausência de contratos e inexistência de direitos sociais.

O presente trabalho aborda a existência de elementos de precarização do trabalho nas atividades laborais de trabalhadoras autônomas informais e formais, sendo tratadas no contexto do trabalho autônomo feminino. Na atualidade, várias contingências cercam a inserção das mulheres no espaço do trabalho, dessa forma, o interesse pela análise no contexto do trabalho autônomo feminino.

Nesse sentido este trabalho, pretende provocar discussões e reflexões sobre a precarização no âmbito do trabalho autônomo feminino. As abordagens mais aprofundadas sobre a precarização do trabalho autônomo feminino são escassas em cidades do interior, assim, esse trabalho visa contribuir para a construção nesta área.

Este trabalho é importante para a população envolvida porque proporciona resultados capazes de compreender a fundo os elementos de precarização presentes nas trabalhadoras autônomas e a partir de tais resultados propor soluções que podem auxiliá-las a buscar melhores qualidades no trabalho que desempenham, dessa forma, resultando em maior satisfação e bem estar.

Para a literatura a importância do trabalho envolve a contribuição no campo da precarização do trabalho autônomo feminino, visto que, esse tema é escasso na literatura. Essa contribuição permite compreender mais sobre o assunto e dessa forma fazer uma reflexão crítica sobre o tema.

Esse estudo emprega-se a Engenharia do Trabalho, uma das áreas que a Engenharia de Produção tem o objetivo de entender não só o sistema produtivo das empresas, mas também, compreender o ser humano e sua relação com as atividades de trabalho. Engenheiros e engenheiras de produção, muitas vezes acreditam que podem trabalhar apenas em empresas, no entanto podem ser empreendedores. O empreendedorismo é uma temática muito relevante no campo da Engenharia de Produção, fazem parte da rotina deste profissional.

Este estudo busca identificar a precarização do trabalho autônomo feminino, visando contribuir para melhor compreensão sobre esse tema. Busca evidenciar situações que retratam elementos de precarização do trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com Brizola e Fantin (2016) é necessário que o pesquisador consiga identificar lacunas, consensos e controvérsias sobre o tema escolhido e inserir o objeto de

pesquisa num caminho ainda não percorrido ou pouco explorado por outros pesquisadores. Diante desse contexto, os autores afirmam a importância e as várias utilidades da revisão de literatura. Além de ajudar a delimitar o problema, conforme os autores, essa revisão também pode auxiliar na busca de novas abordagens, evitar redundâncias, identificar trabalhos já realizados e, de acordo com Bento (2012), identificar recomendações para investigações futuras.

Diante dos objetivos propostos pelo trabalho e das considerações dos autores, abordaremos nesta revisão três grandes temas considerados de grande relevância, são eles: 1) trabalho autônomo no Brasil, com o intuito de compreender o cenário atual do mercado de trabalho autônomo e como se relacionam com o mercado CLT bem como, suas transformações ao longo do tempo; 2) precarização do trabalho autônomo, para entender a organização e as relações de trabalho, além dos elementos de precarização nas atividades laborais; 3) precarização do trabalho autônomo feminino, compreender as relações de gênero existentes no trabalho autônomo, e identificar os parâmetros que precarizam e desfavorecem empreendedorismo feminino. Foram abordadas as maneiras de formalização do trabalho autônomo, bem como as definições gerais do microempreendedor; apresentou-se também o profissional liberal que também é autônomo e sua atividade exige conhecimento técnico (intelectual ou manual), atestado por escola de nível superior, cuja profissão tem que ser regulamentada.

2.1 Trabalho autônomo no Brasil

Ocupações autônomas, de acordo com Pochmann, são aquelas “que, em geral, são desempenhadas por natureza própria, sem subordinação e nem sempre com a presença de algum meio de produção, pois isso seria próprio das atividades de empregadores” (POCHMANN, 2012, p. 69). Para que se compreenda melhor as características do mercado de trabalho autônomo, é necessário antes conhecer as origens da informalidade no Brasil.

De 1530 a 1822, a economia no Brasil baseava-se no sistema escravista. Barbosa (2008) afirma que o tráfico de escravos do continente africano para o Brasil foi determinante para a estrutura econômica e social da época, com um antagonismo essencial entre o comércio de escravos e o mercado de trabalho.

Mesmo o escravo que aparece como trabalhador, ele não pode negociar com sua força de trabalho, de modo que a inexistência de um mercado de trabalho coexiste com a exploração de uma massa trabalhadora (FRANCO, 1997).

Ao mesmo tempo, o trabalho livre era sufocado pela predominância da escravidão, deixando uma parcela significativa da população de trabalhadores econômica e socialmente “desnecessários” (VARGAS, 2016). Portanto não se pode falar em informalidade no período em questão, sendo que até esse momento, no Brasil a “história do trabalho era antes de tudo a história do escravo e de suas interações com os demais grupos sociais” (COSTA, 2010, p. 14). A estrutura colonial guardava papéis distintos para os escravos em relação aos homens livres pobres e desclassificados, apesar de ambos virem a compor o futuro “povo” que pouco a pouco, e como resultado futuro do desenvolvimento do capital, se moldaria a um mercado de trabalho particular, a partir de um processo de lenta e difícil proletarização (SIMONSEN, 2005).

Com o avanço dos movimentos abolicionistas e republicanos, no decorrer do século XIX o trabalho escravo foi aos poucos substituídos pelo trabalho livre (branco e imigrante), processo este intensificado após 1850 (DA COSTA, 1997). Na primeira metade do século XIX, o mercado de trabalho ainda era inexistente, sendo esse o período em que mais chegaram escravos africanos ao Brasil, tendo o período imperial representado, assim, o auge do sistema escravista (VARGAS, 2016).

A chegada da corte portuguesa ao país, em 1808 até o fim do período imperial, trouxe mudanças para toda a colônia, inclusive na configuração do trabalho. Barbosa (2003, p. 71), destaca:

proliferaram típicas ocupações de elite. Eram os cabeleireiros, modistas, mestres de dança e os professores de línguas, que preenchiam os empregos honoríficos de caráter secundário. Bem abaixo, encontrava-se o “povo nobre” e o “povo mecânico”, todos rodeados de escravos. O povo nobre destacava-se por não realizar nenhum “ofício infamante”, devendo ostentar gastos e possuir escravos. [...] ao seu lado, existia uma pequena camada flutuante, que incorporava um certo prestígio- professores, pequenos burocratas, contadores, parteiras- e alguns outros como boticários, músicos e capitães de embarcação. Ainda havia os raros laboriosos que lograram uma situação confortável, como alguns ourives, escultores, calafates, pedreiros, alfaiates, marceneiros e os vários tipos de comerciantes varejistas. [...] o resto era o povo mecânico, a ralé, compondo um todo incoerente e heterogêneo, onde o estigma de cor estava sempre a obstar a ascensão social. Este segmento compunham uma população marginal, parcialmente inativa, concentrada nas cidades, sem classificação ou papel definido na reprodução do sistema, destacando-se pela fragilidade dos seus vínculos sociais.

Fernandes (1968) afirma que, essas novas e diversas inserções ocupacionais abriram espaço apenas a pequenas margens de autonomia dentro da estrutura social, ficando evidente a distinção entre os diferentes segmentos da sociedade. Neste período, apesar de sua precariedade, o assalariamento quase assumia o caráter de privilégio econômico e social.

Um conjunto de processos políticos e econômicos e marcado em 1888 pela Lei Áurea, tornou insustentável o prolongamento do regime de trabalho escravo (KOWARICK, 1994).

Após o fim da senzala uma parte da população liberta, até então escrava, juntou-se ao contingente de homens livres e marginalizados da época (índios, negros libertos, mulatos, cafuzos e mamelucos), dedicando-se, em sua maioria, a economia de subsistência; outros, a alguns ramos assalariados, especialmente os modestos serviços urbanos (JACCOUD et al. DELGADO, 2009).

De acordo com Theodoro (2005), o crescimento do trabalho livre como base da economia foi acompanhado pela entrada significativa de trabalhadores no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas, sendo que foi esse processo que deu origem ao que, décadas mais tarde, denominou-se no Brasil como informalidade. Nesse sentido, em virtude do constante aumento das relações de trabalhadores informais e autônomos, busca-se extrair os principais requisitos e características que ensejam o trabalhador autônomo.

Primeiramente, antes de aprofundar as características e o contexto do conceito do trabalhador autônomo, é importante que se defina o significado da palavra autonomia, neste sentido Martinez (2009 p. 46) ressalta:

A palavra autonomia oferece múltiplas acepções, normalmente vinculadas à autodeterminação e à capacidade de seu titular traçar normas de conduta sem estranhas imposições restritivas. No campo jurídico, a autonomia é a qualidade alcançada por determinado ramo por ter princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias.

Segundo Anníbal Fernandes (1992, p. 29) o trabalhador autônomo tem a percepção de:

Enquanto nos países altamente desenvolvidos o trabalhador autônomo é uma herança residual do passado pré-capitalista, e hoje como que uma espécie em extinção, no mundo subdesenvolvido aparece como um contingente notável não absorvido pelo processo de assalariamento, isto significa desemprego e subemprego, levando as pessoas a trabalharem por conta própria, como “biscateiros” etc. Isto se aplica ao Brasil, onde coexiste grande massa de autônomos em precária situação financeira – “bóias-frias” rurais, lavadores de carros, artesãos, ambulantes etc.

O trabalhador autônomo não possui uma definição específica nas leis trabalhistas (CLT), mas recebe amparo na Lei Federal 8212/91 (legislação previdenciária) onde tipifica como:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:
IV - como trabalhador autônomo: a) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;
b) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

No decorrer do tempo, dada a necessidade de reformulação às novas formas de trabalhadores autônomos, surge uma nova redação do art. 12, pela lei Federal 8540/92 (BRASIL, 1992) em que afirma:

V - como equiparado a trabalhador autônomo, além dos casos previstos em legislação específica: (Vide Lei nº 8.540, de 1992).

- a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária ou pesqueira, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos e com auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua; (Redação dada pela Lei nº 8.540, de 1992).
- b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral garimpo, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos e com auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua; (Redação dada pela Lei nº 8.540, de 1992).
- c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada e de congregação ou de ordem religiosa, este quando por ela mantido, salvo se filiado obrigatoriamente à Previdência Social em razão de outra atividade, ou a outro sistema previdenciário, militar ou civil, ainda que na condição de inativo; (Redação dada pela Lei nº 8.540, de 1992).
- d) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por sistema próprio de previdência social; (Redação dada pela Lei nº 8.540, de 1992).
- e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por sistema de previdência social do país do domicílio; (Incluído pela Lei nº 8.540, de 1992).

É importante salientar que em decorrência das modificações da sociedade, em especial, o aumento de trabalhadores sem emprego formal, houve a necessidade de buscar alternativas, começando assim outra forma de emprego, os trabalhadores autônomos ou liberais (BARROS, 2010).

A mais recente alteração na legislação ocorreu em 2017, ficando conhecida como Reforma Trabalhista, revogando mais de cem artigos e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mudando de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro (CARVALHO, 2017). A lei 13.467/17 foi implementada com os objetivos declarados pelo Governo da época de aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019). As mudanças afetaram não só os trabalhadores formais, mas também os autônomos.

Sob a ótica da reforma, a redução dos custos do trabalho e a flexibilização da legislação trabalhista aumentaria os postos de trabalho e diminuiria a informalidade, entretanto o discurso dos “benefícios” em torno das mudanças, desfoca dos verdadeiros impactos trazidos por tais alterações (CARVALHO, 2017). As mudanças legislativas promovem também impactos importantes na forma que as ocupações novas ou remanescentes estão adquirindo, reforçando ou criando novas tendências quanto às modalidades de contratação, remuneração e tempo de trabalho e em todos esses aspectos é visível o crescimento e agravamento da precarização (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019).

No tocante ao trabalho autônomo, chama atenção alguns pontos trazidos pela Reforma Trabalhista, o primeiro deles se encontra no Art. 442-B que diz:

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (BRASIL,2017).

De Alencar Araripe (2017) explica que a intenção do legislador, certamente, assim como em muitos outros dispositivos alterados, foi aproximar o Direito do Trabalho do Direito Civil, assegurando aos tomadores de serviços autônomos a previsibilidade de aquela relação comercial não ser interpretada judicialmente como empregatícia, apenas por conta da expressão “de forma contínua” e ainda que a prestação dos serviços se dê “com exclusividade” em favor de um único cliente. Além disso veda a possibilidade e desestimula o estabelecimento de vínculo empregatício com trabalhadores autônomos, mesmo em caso de relação exclusiva e contínua (CARVALHO,2017).

Os trabalhadores, em especial os autônomos, foram colocados em um cenário de fragilização e recuo da proteção legal, além de desfavorecê-lo no processo de negociação de estabelecimento de acordo ou conciliação em juízo e, sobretudo, extrajudicialmente (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019). A nova lei trouxe também mudanças em que alguns casos o trabalhador possa ter que arcar com os honorários e custas processuais da causa. O temor a uma sentença judicial desfavorável que possa implicar em ônus financeiros, tem feito com que muitos não recorram a seus direitos na justiça (KREIN, 2018). Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, enquanto entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 novas reclamações trabalhistas, no mesmo período do ano de 2018, esse número caiu para 1.289.186 reclamações trabalhistas. Isso significou uma queda do número de demandas trabalhistas da ordem de 46%, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça. Krein, Oliveira e Filgueiras (2019, p.168) destacam que esse dado está longe de dizer sobre a pacificação de conflitos e explica:

Desde o final do ano passado (2017), o número de trabalhadores empregados explicitamente sem carteira assinada gira em torno de 11 milhões. Contudo, em 2017, apenas 154 mil ações trabalhistas solicitaram reconhecimento de vínculo, ou aproximadamente 1% das pessoas que teriam direito a ingressar com ação. Vale ressaltar que, tendo em vista a alta rotatividade vivida por essas pessoas, muitos outros milhões de vínculos informais (ilegais) de emprego são formados anualmente. Nos 6 primeiros meses de 2018, os processos que pedem reconhecimento de vínculo de emprego totalizaram 48 mil, cerca de 42% de queda em comparação a 2017, mesmo com a manutenção dos 11 milhões de empregados explicitamente sem carteira assinada. Ou seja, menos de 0,5% dos prejudicados entraram na Justiça. Isso porque não estamos colocando na conta o assalariamento disfarçado, cada vez mais comum no nosso mercado de trabalho.

A segunda alteração legislativa para a qual é trazida destaque é a inclusão do art. 452-A, seguido de nove parágrafos como uma nova modalidade de contrato individual de trabalho. De acordo com Carvalho (2017), pode-se argumentar que a maior parte dos que realizam esse tipo de trabalho hoje operam na informalidade, mas não fica claro qual o efetivo ganho de bem-estar social em se legalizar a precariedade, além de uma mera mudança de forma. O autor ainda diz que em vez de ampliar as possibilidades de formalização por meio de políticas públicas voltadas para a produtividade do trabalho, procura-se tornar legais trabalhos precários, sob o risco de precarizar trabalhos que hoje se encontram protegidos.

É possível aventar a influência da reforma na ampliação do trabalho autônomo formal, já que ela incentiva que as empresas façam contratos dessa natureza (alterações na lei 6019 e art. 442-B da CLT). Após a reforma, a PNAD identificou 477 mil novos autônomos com CNPJ até maio de 2019. Se, além do CNPJ, pressupõe-se a contribuição à previdência como critério de formalidade, seriam 124 mil a mais entre o último trimestre de 2017 e o de 2018, de acordo com dados da PNAD.

Por tudo isso, por um lado, é possível afirmar-se que a Reforma de 2017 teve como uma de suas finalidades a legalização de uma série de práticas já existentes no mercado de trabalho, na perspectiva de que a flexibilização em curso não pudesse ser questionada na Justiça do Trabalho e pelos órgãos de fiscalização (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019). Por outro lado, a Reforma ampliou as regras que proporcionam maior liberdade para os empregadores determinarem unilateralmente as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, privilegiando a parte mais forte (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019).

2.2 Precarização do trabalho autônomo

Segundo Besighini (2017), a crescente atividade empreendedora é aqui entendida como atividade que se desenvolve em decorrência do exponencial crescimento do desemprego no país. Com isso, o crescimento de postos de trabalhos atípicos, autônomos, impulsionam o micro empreendedorismo no século XXI e resulta da diminuição dos postos de trabalhos formais nos setores da economia (BESIGHINI, 2017). Conforme Macedo, Costa e Justo (2019), o setor informal possui a facilidade de ingresso, não há exigência de grande qualificação para o exercício de atividades informais, tais como o comércio de rua/ambulante, pequenas unidades produtivas urbanas, prestação de serviços, entre outras. Macedo, Costa e Justo (2019) expõe que o trabalho informal se constituiu como uma das várias facetas da precarização do trabalho.

O trabalho autônomo por mais que seja exercido de forma liberal também possui precarização no trabalho (VARGAS, 2016). Besighini (2017) salienta que a flexibilização das relações de trabalho é um componente característico do padrão de trabalho precário, e, portanto, elemento importante para entender a atividade microempreendedora na sociedade contemporânea. Para Neves e Pedrosa (2007), a precarização pode ser percebida como institucionalização de duas formas: precarização econômica das estruturas produtivas e salariais e precarização da proteção social, isto é, da legislação relativa aos direitos trabalhistas.

2.2.1 Precarização econômica das estruturas produtivas e salariais

Segundo Neves (2006), o processo de globalização, as políticas de cunho neoliberal e a reestruturação produtiva modificaram não só a inserção dos trabalhadores no mundo do trabalho, mas também a forma e o conteúdo do trabalho. Em detrimento dos processos de reestruturação produtiva, os novos padrões de gestão do trabalho desenvolveram-se sustentados, centralmente, na flexibilização.

Deste modo, ocorreu uma notória transformação do contrato trabalhista, demonstrada nas várias formas flexíveis do emprego e do mercado de emprego (NEVES; PEDROSA, 2007). Nesse sentido, de acordo com estes autores essas práticas assumem distintas configurações, tais como: a terceirização, o emprego temporário, a subcontratação, a informalidade, as cooperativas de trabalho, as atividades autônomas e inúmeras formas de trabalho assalariado disfarçado.

Os processos de reestruturação produtiva exigem uma maior reflexão acerca da informalidade, porque esta apresenta forte tendência à expansão diante da adoção de processos produtivos pautados pela flexibilidade e precarização do trabalho. Neste contexto, a informalidade passa a ser observada com relação a novas dinâmicas de reestruturação produtiva do capital. A informalidade deixa de se referir somente à economia ilegal ou não registrada para fazer parte também da estrutura produtiva dos mercados formais através dos processos de flexibilização. São consequências da adoção de modelos de empresas enxutas e se expressam através dos terceirizados, trabalhadores temporários, autônomos e pelo trabalho em domicílio. Envolvendo trabalhadores qualificados quanto desqualificados com altas ou baixas remunerações.

Terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Ou seja, é a relação em que o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Diante da definição de terceirização, pode-se considerar o trabalho

temporário tal como regulamentado pela Lei no. 13.429 de 31-03-2017, como uma forma de terceirização. O trabalho temporário, numa parte expressiva dos casos, é a contratação de trabalhadores por empresa interposta (ALVES, 2017).

O trabalhador autônomo é reconhecido como um prestador de serviço na qual organiza a sua própria rotina de trabalho, não executando ordens de um superior, bem como exerce a atividade econômica em proveito próprio, pautando, assim, uma atividade por risco próprio (OLIVEIRA, 2022).

O trabalho em domicílio pode ser entendido como subcontratação e como uma forma de precarização do trabalho bastante acentuada, em especial nos casos de trabalhadores do setor têxtil e de calçados, pagos de acordo com a produção. Mas não há uma relação de dupla subordinação (ordens e orientações da empresa subcontratada e financeira da contratante) que caracterize a relação de terceirização (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

De acordo com Antunes e Druck (2015), existe uma indissociabilidade entre a terceirização e a precarização do trabalho tanto em investigações de natureza qualitativa, por meio de estudos de casos, quanto quantitativas, com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho.

Em todas as dimensões e tipos de precarização do trabalho no Brasil, conforme classificação de Druck e Franco (2007), a terceirização está presente como fenômeno central, através do qual se demonstram as diferentes faces da precarização. Ao examinar a dimensão “mercado de trabalho”, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, observa-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, revelados pela terceirização de forma exemplar, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Nesse contexto, a relação entre o número de terceirizados e o número de contratados diretamente por uma empresa, para algumas categorias profissionais, revela uma proporção muito grande de empregados subcontratados, superando o de efetivos (COUTINHO, 2015).

Dentre os elementos da precarização do trabalho quanto a economia das estruturas produtivas e salariais, seis deles são destacados a seguir:

I - Contratos de trabalho precários;

II - Ausência da proteção social;

- III - Redução de salários e de empregos;
- IV - Pouco diálogo negociado entre empregador e trabalhador;
- V - Intensificação das jornadas de trabalho;
- V - Medo do desemprego.

Diante do medo do desemprego, os trabalhadores são levados a buscar novas qualificações necessárias para atender às demandas do mercado de trabalho e se submetem a condições de trabalho variadas, como a aceitação de baixos salários, contratos precários e piores condições de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2010).

2.2.2 Precarização da proteção social

Segundo Rosenfield e Mossi (2020), o conceito de trabalho precário refere-se ao trabalho socialmente empobrecido, desqualificado, informal, temporário e inseguro, o conceito de precarização está atrelado a um processo social de institucionalização da instabilidade. Segundo este autor o conceito coloca em perspectiva um duplo processo: um de precarização econômica que resulta da flexibilização salarial e das reestruturações produtivas, outro da institucionalização da precariedade, procedente das transformações legislativas referentes ao trabalho e à proteção social (BRASIL, 2017).

A precarização da proteção social, assim, se constituiria em um conceito abstrato que remete ao significado social de um fortalecimento do individualismo associado a uma fragilização do laço social. A responsabilidade da inserção social recai ainda mais sobre o indivíduo (HONNETH, 2008). Embora emblemático de uma ampla tendência social, o conceito se desdobra em diferentes dimensões e torna-se interessante a sua dimensão relativa ao trabalho e ao emprego, que remete ao individualismo e à perda do caráter emancipador da autonomia (DRUCK; FILGUEIRAS; AMARAL, 2004).

A precarização da proteção social está direcionada a uma responsabilidade social voltada a uma crescente individualização. Na medida em que os indivíduos se responsabilizam pelas suas diferentes formas de inserção social e tomam esta responsabilização como um ato voluntário, é preciso aderir a um sistema de justificação que permita se perceber como livre e autônomo (MACIEL; GERSHENSON; GUIMARÃES, 2006). A autonomia no trabalho, articulada ao individualismo, está ligada a uma forma de autonomia social, uma vez que gerir individualmente sua empregabilidade e sua inserção social constitui-se em um valor, tornando opaca a relação de articulação entre autonomia e subordinação a normas sociais “do cada um por si” (ROSENFELD; MOSSI, 2020).

Para Cattani e Holzmann (2006, p. 203), a definição de trabalho precário caracteriza-se pelo menos dois elementos: “a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade”. No primeiro, considera-se o retrocesso em relação às conquistas trabalhistas constitucionais e negociações sindicais; e no segundo, considera-se a relação entre ganhos e quantidade de trabalho e, complementarmente, aspectos ligados diretamente ao exercício da atividade. A precarização do trabalho se revela como uma sequência de perdas, como redução da perspectiva profissional (contratos temporários, flexibilidade de demissões) e supressão de direitos (como descanso remunerado, férias, licenças de saúde, aposentadoria e regulação dos salários, entre outros). Essa realidade, também enfrentada por diversos tipos de trabalhadores, a exemplo dos autônomos, ambulantes, artistas e os que desenvolvem atividades nas feiras, conduz uma grande parcela de trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade (THÉBAUD-MONY E DRUCK, 2007).

Dentre os elementos da precarização do trabalho no tocante a proteção social, pode-se indicar os listados abaixo:

- I – Ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho;
- II - Ausência da qualidade no exercício da atividade;
- III - Redução da perspectiva profissional.
- IV – Insegurança trabalhista;
- VI – Adoecimento físico e/ou mental em decorrência do trabalho.

Assim, a noção de precarização do trabalho (CASTEL; POLETI, 2008), tem como parâmetro o regime de trabalho assalariado e referencia-se ao processo de afastamento do padrão de qualidade atingido com o florescimento da sociedade salarial. A perda ou diminuição das conquistas e garantias dos direitos trabalhistas, e o crescimento de formas de trabalho que permanecem à margem de qualquer proteção faz retroceder a história, conduzindo importante parcela de trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade.

2.3 Precarização do trabalho autônomo feminino

Com as mudanças culturais, sociais, políticas e econômicas, as mulheres passaram a ocupar os espaços públicos, e os principais fatores que levaram as mulheres ao mercado de trabalho foram a melhoria da escolaridade, a criação de novos empregos, a queda das taxas de fecundidade e o crescimento de famílias monoparentais femininas (GUIRALDELLI, 2012). Mesmo com a abertura econômica, a qual provocou queda na produção e desemprego, as

mulheres continuaram a incorporar o mundo do trabalho, porém, em um cenário marcado pelo estímulo à terceirização da economia, o que gerou formas de trabalho precárias e informais.

As mudanças oriundas do processo de reestruturação produtiva, com a flexibilização das normas de proteção trabalhistas, somente foram possíveis pela divisão sexual do trabalho, que fez das mulheres cobaias de um novo modelo de produção precário (HIRATA, 2005). Nesse escopo, ganham destaque os contratos por conta própria, parcial, ou por tempo determinado e intermitente, os quais, além de negarem os direitos sociais dos trabalhadores/as, transferem para eles/as todo o risco da reprodução da força de trabalho (DUARTE, 2022).

Mesmo possuindo elevados níveis de escolarização, as mulheres ainda têm remuneração diferenciada em relação aos homens e permanecem em determinados “guetos ocupacionais femininos”, com destaque para a educação e a saúde, conforme análise de Bruschini e Lombardi (2002, p. 171). Nesse sentido, o trabalho autônomo é visto para as mulheres como uma alternativa de geração de trabalho e renda, dando a possibilidade de ter o controle do seu tempo, seu futuro e seu destino profissional.

Devido aos papéis socialmente impostos às mulheres, muitas vezes não dispõem de muitas oportunidades de conciliar o trabalho com responsabilidades familiares, o que pode limitar as chances de inserção no mercado de trabalho e de geração de renda, principalmente para famílias de baixa renda. Assim, perpetua-se a pobreza, a vulnerabilidade social e desigualdades socioeconômicas (MIGUEL e BIROLI, 2014, p.10). Pelo fato de ainda terem grandes responsabilidades domésticas, procuram, por meio do autoemprego, organizar por si sós os seus horários: não estando presas a cargas horárias rígidas, podem, assim, amenizar os conflitos entre a vida familiar e a vida profissional (LINDO et al., 2007).

2.4 Maneiras de formalização do trabalho autônomo

No contexto da economia informal, têm-se a necessidade de compreender o comportamento do trabalhador autônomo, analisando quais as questões norteadoras do processo de formalização. De forma mais específica, entender o acesso ao conhecimento como componente importante para sair da informalidade, buscando questionar e compreender a situação do trabalhador autônomo brasileiro. Na medida em que se engloba o entendimento de tendências socioeconômicas, as mudanças e as influências no comportamento do trabalhador autônomo.

2.4.1 Definições Gerais do Microempreendedor

O conceito de microempreendedor envolve a transformação do trabalhador informal em uma figura de empreendedor individual. Pode-se entender que o conceito de microempreendedor vem a partir de uma iniciativa pública de regularizar as questões de registro frente à lei (OLIVEIRA, 2022). É importante observar a importância da lei de 2008:

A Lei Complementar n.º 128, de 19/12/2008, criou a figura do microempreendedor individual - MEI, com o intuito de transformar o trabalhador informal em Empreendedor Individual. Segundo o Portal do Empreendedor, o MEI é a pessoa que trabalha por conta própria e se legaliza como pequeno empresário, atingindo um faturamento anual máximo de R\$ 60 mil, que não é sócio de outras empresas e que pode ter um empregado registrado recebendo um salário-mínimo ou o piso da categoria (SIQUEIRA, ROCHA e TELLES, 2013, p.5).

Segundo o SEBRAE (2022), o valor máximo de faturamento anual das atividades desempenhadas a princípio era de R\$ 60 mil, porém a partir de 2018, com a Lei Complementar n. 155, o novo limite de faturamento passou a ser de R\$ 81 mil anual, ou R\$ 6.750,00 mensais.

Os benefícios para os trabalhadores que se cadastrem como Microempreendedores são um grande diferencial para os que vivem na informalidade. Sob o ângulo socioeconômico, no âmbito das políticas públicas, Besighini (2017) aponta que, no Brasil a figura do Microempreendedor Individual (MEI) representa uma nomenclatura jurídica do trabalhador autônomo, sobre a qual o indivíduo passa a integrar um regime tributário em que por meio de contribuição mensal têm-se o acesso a direitos como auxílio maternidade, auxílio-doença, aposentadoria e outros.

Ainda para Siqueira Rocha e Telles (2013) com essa lei o trabalhador informal passou a poder ter registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), a ser enquadrado no regime de tributação Simples Nacional no qual fica isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, COFINS, IPI e CSLL), recolhendo mensalmente através do DAS o valor de até R\$66,60 (de acordo com seu segmento de atuação) e a contar com a cobertura previdenciária do INSS. O cálculo do valor do DAS ou Documento de Arrecadação do Simples Nacional corresponde a 5% do salário-mínimo em vigor, somado a taxa de R\$ 1,00 de ICMS para comércio e indústria ou R\$ 5,00 para serviços – ISS ou 6,00 para Comércio e Serviços - ICMS e ISS. A formalização também permite que o empreendedor possua conta bancária, tenha acesso a linhas de crédito, emissão de notas fiscais, isenção de taxas de registro, emissão de alvará pela internet, dentre outros benefícios (SEBRAE, 2022).

2.5 Professional Liberal

Um profissional liberal é definido pelo seu conhecimento técnico, que engloba o conhecimento científico e/ou manual de cada profissão. A caracterização do profissional liberal envolve, além da autonomia nas decisões (insubordinação) e conhecimento técnico da profissão regulamentada, uma relação de caráter *intuito personae*, ou seja, uma relação de confiança que se estabelece entre o profissional liberal e o contratante. Trata-se de contrato pessoal firmado com base na confiança e credibilidade. Contrata-se a pessoa e não um pacote com todos os serviços (CALDEIRA et al., 2004).

Diante desse contexto, qualquer prestador de serviço pode ser autônomo, isto é, pode exercer uma atividade independentemente de ser uma profissão regulamentada. Assim, o autônomo seria o gênero, porque abarca todo e qualquer tipo de atividade/profissão que seja exercida com poder de direção e com base no risco (CALDEIRA et al., 2004). O profissional liberal também é autônomo, pois possui autonomia e poder de direção, entretanto, sua atividade requer conhecimento técnico (intelectual ou manual), atestado por escola de nível superior, cuja profissão tem que ser regulamentada. Desse modo, profissional liberal é espécie do gênero profissional autônomo, pois todo liberal pode ser autônomo, mas nem todo autônomo pode ser liberal (CALDEIRA et al., 2004).

Finalmente há autônomos profissionais liberais, como o advogado e o consultor com o seu escritório, o médico e o dentista, mas há, também, autônomos que trabalham de modo precário, como o pequeno ambulante que vende nas ruas da cidade (NASCIMENTO, 2009).

3. METODOLOGIA

O presente trabalho é de caráter empírico, de abordagem qualitativa. Os dados obtidos nesse tipo de pesquisa são predominantes descritivos, ou seja, “a descrição minudente, cuidadosa e atilada é muito importante; uma vez que deve captar o universo das percepções, das emoções e das interpretações dos informantes em seu contexto” (CHIZZOTTI, 1991, p. 82). Embora estudar o empreendedorismo feminino não seja um tema efetivamente novo, este trabalho se limita à perspectiva monlevadense.

De acordo com Godoy (1995), o ambiente natural é a fonte direta de dados e o pesquisador é um instrumento fundamental desse tipo de estudo, considerado também de enfoque indutivo. PRODANOV e FREITAS (2013) explicam que essa abordagem não possui números e métricas como foco, além disso não depende de técnicas estatísticas para a inferência dos dados. Para Bogdan e Biklen (2003), a pesquisa qualitativa enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes.

Visando compreender o contexto laboral em que estão inseridas mulheres autônomas da cidade de João Monlevade, foram entrevistadas 10 mulheres autônomas de diferentes bairros. O estudo também visa também interpretar os significados construídos por elas referente a seu trabalho e identificar a existência (ou não) de elementos de precarização nas suas atividades. Considerando-se o método da pesquisa, o estudo utilizará a técnica de entrevistas semiestruturadas com roteiro semiaberto.

Foi construído um referencial teórico com o intuito de realizar maior aprofundamento no tema em estudo e embasamento literário a pesquisa. O levantamento bibliográfico buscou também identificar e elencar parâmetros de precarização do trabalho autônomo existentes na literatura.

3.1 Coleta de dados

Para compreender esse cenário e identificar a precarização do trabalho, foram entrevistadas, com suporte de um roteiro semiestruturado mostrado no quadro 1, 10 mulheres que trabalham de forma autônoma na informalidade ou na formalidade a partir de registro como Microempreendedor Individual, na cidade de João Monlevade no período de maio/2022 a setembro/2022.

De acordo com IBGE (2021) a população estimada da cidade João Monlevade, interior de Minas Gerais, em 2021 é de 80.903 habitantes sendo aproximadamente 41.840 mulheres. Em busca de dados sobre o número de autônomos atuantes na cidade, o Sebrae-João Monlevade informou que não é feito esse levantamento contabilizando formais e informais e classificando por gênero. A prefeitura do município também não disponibiliza ainda esses números. Entretanto, de acordo com dados da Inteligência do Sebrae, em 2019 a cidade contava com mais de 4000 microempreendedores, um crescimento de 324,19% ao longo de 2012 a 2019 (SEBRAE, 2019).

As participantes foram mulheres que atenderam os seguintes critérios: ser mulher, trabalhar como autônoma formal ou não, residir na cidade de João Monlevade. As primeiras entrevistadas foram pessoas que já eram conhecidas pelas pesquisadoras e preenchiam os requisitos necessários. Algumas dessas mulheres indicaram outras pessoas para responder o roteiro até atingir 10 participantes, sendo esse número fixado *a priori*. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013) o número de participantes na pesquisa qualitativa irá depender da capacidade operacional de coleta e análise e do entendimento e da natureza do fenômeno em análise.

Charmaz (2006) explica que a extensão do objeto e a complexidade do estudo é que devem direcionar o tamanho da amostra, Ritchie, Lewis e Elam, (2003) destacam que o tamanho da amostra e o ponto de saturação são resultantes da heterogeneidade da população que será pesquisada e aconselha dar-se maior destaque ao grupo principal, no caso de existirem várias amostras num mesmo estudo. Assinalam também o fato de que frequentemente, o ponto de pausa acaba ocorrendo, não por razões metodológicas, mas nos limites dos recursos disponíveis. Nesse caso, foi necessário a delimitação da amostra devido ao grande número de mulheres autônomas atuantes na cidade e o tempo reduzido para realização do estudo.

Para elaboração do roteiro das perguntas sobre o tema do estudo, foi realizada uma pesquisa de literatura sobre o que caracteriza a precarização do trabalho autônomo feminino. Todas as perguntas formuladas têm por interesse elencar os elementos (precários, ou não) do dia a dia de trabalho das mulheres entrevistadas e compreender a realidade dessas pessoas.

Segundo Triviños (1987) a entrevista semiestruturada, é uma importante ferramenta para as pesquisas de abordagem qualitativa pois permite ao entrevistado responder livremente e de forma espontânea seguindo sua linha de pensamento. O autor ainda diz que, baseado na fundamentação teórica e nas informações sobre os elementos sociais que são de seu interesse, o pesquisador direciona suas ações, buscando tratar com amplitude o tema da pesquisa Triviños (1987).

O roteiro foi estruturado em blocos de perguntas divididos em tópicos considerados relevantes. Assim, foram elaboradas questões relacionadas a cada tópico, apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1- Roteiro de Perguntas

Tema	Pergunta	Objetivos
Identificação	Qual sua idade? Em qual bairro mora? Com qual raça (cor, etnia) você se identifica?	Identificar faixa etária. Identificar a região da cidade onde reside. Identidade racial.
Papel na Família	Qual seu estado civil? Tem filhos? Se sim, quantos? Quantas pessoas moram com você? Seu empreendimento é sua única fonte de renda? Possui ajuda para realizar as tarefas domésticas e de cuidado com filhos?	Identificar se são chefes de família ou complementam a renda familiar. Identificar a jornada doméstica e familiar. Identificar quantos filhos possui, se moram com ela e se dependem dela economicamente (exclusivamente, ou não). Identificar se existe dependência total da renda do empreendimento ou se há algum complemento de renda. Identificar outras fontes de renda na família.
Histórico Escolar/Acadêmico	Qual sua escolaridade? Possui curso superior? Qual? Possui curso(s) profissionalizante(s)? Qual(is)?	Identificar grau de escolaridade. Identificar nível de conhecimento formal.

Histórico Profissional	Já teve algum emprego formal? Se sim, qual foi? Por quanto tempo? Há quantos anos trabalha como autônoma? Esse é seu primeiro negócio autônomo?	Identificar experiência em outros ramos e vivência em estabilidade de emprego formal. Identificação do tempo de negócio. Identificação de experiências empreendedoras anteriores.
Formalização e Direitos	Possui registro MEI (Microempreendedor Individual) ou contribui individualmente com o INSS? (Instituto Nacional do Seguro Social) Caso contrário, possui alguma outra forma de se resguardar em caso de doenças e gravidez? E quanto a aposentadoria?	Identificar a formalização (ou não do negócio). Identificar os direitos que as amparam. Identificar as formas de proteção para emergência utilizadas.
Jornada de Trabalho	Possui horário de trabalho delimitado? Qual a carga horária diária de trabalho? Possui folga semanal? Possui férias? Se sim, qual a periodicidade?	Identificar carga horária. Identificar a periodicidade dos descansos. Identificar a intensidade e extensão da jornada.
Condições de Trabalho	Possui local separado para o empreendimento? Tem ajudante? Qual (is) sua (s) função (ões)? Se sente confortável em seu ambiente de trabalho? E com as funções que desempenha? Já precisou deixar de trabalhar por problemas de saúde? Desenvolveu algum problema de saúde devido ao trabalho?	Identificar a separação do local de trabalho do espaço familiar e pessoal. Identificar se existe divisão de tarefas. Identificar conforto e ergonomia do local de trabalho e das funções desempenhadas Identificar possíveis problemas de saúde causados pelo trabalho.
Gestão Financeira	Como é feita a gestão financeira do empreendimento? Sabe de fato, qual sua renda mensal? Consegue ter uma previsão de renda a cada mês subsequente? Acha sua renda compatível com o seu trabalho?	Identificar se existe separação entre finanças pessoais e finanças do empreendimento. Identificar se com a atual gestão é possível mensurar os ganhos mensais. Identificar satisfação com trabalho x renda.
Desafios	Qual (is) é(são) seu(s) maior(es) desafio(s) no seu negócio?	Identificar quais são os maiores desafios enfrentados.
Motivação	O que te motivou a empreender?	Identificar sentimentos e motivações que a levaram a empreender.
Perspectivas Futuras	Como você se vê no futuro?	Identificar sentimentos de realização ou frustração. Identificar o sentimento de crescimento do empreendimento ou abandono.

Fonte: Elaborado pelas autoras

Algumas entrevistas foram realizadas pessoalmente e registradas através de gravador, outras foram realizadas através de aplicativo de mensagens. O tempo de duração foi flexível, variando entre cerca de 23min a 51min. É válido ressaltar que há entrevistadas que se sentiram mais à vontade que outras, algumas pareciam retraídas ao responder as perguntas e contar sobre sua história com o trabalho.

Todas as dez mulheres aceitaram participar da pesquisa, bem como autorizaram as gravações e registros, com a garantia de total sigilo e não divulgação de seus nomes e diálogos. Além disso foram previamente informadas, ficando ciente do cunho acadêmico das entrevistas, como também da importância da participação delas para o estudo. O quadro 2 apresenta o ramo de atuação da entrevistada, data da realização e tempo de duração das entrevistas.

Quadro 2- Descrição das entrevistas

ENTREVISTAS REALIZADAS			
Entrevista	Ramo de atuação	Data	Tempo de duração
1	Tratamento de Beleza	17/05/2022	23 min
2	Tratamentos de Beleza	10/06/2022	25min
3	Comércio de Roupa Íntima	16/08/2022	45min
4	Confeitaria	24/08/2022	43min
5	Alimentação	29/08/2022	35min
6	Comércio de Roupas	30/08/2022	50min
7	Confeitaria	12/09/2022	43 min
8	Papelaria Personalizada	18/09/2022	47 min
9	Podologia	23/09/2022	26 min
10	Costura	23/09/2022	51 min

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados nas entrevistas

O quadro 3 apresenta o perfil das entrevistadas a partir dos elementos: idade, cor de pele, estado civil, se tem filhos ou não, tempo de atuação como empreendedora, escolaridade. A idade das entrevistadas concentra-se na faixa etária entre os 21 e 59 anos. Em relação à raça/etnia percebe-se que há diversas, sendo: negra 20%, parda 60%, branca 10% e amarela 10% a partir do total de 10 entrevistadas. No tocante ao estado civil, ainda que a maioria tenha se declarado solteira, 60% delas possuem um parceiro, seja formalmente através do casamento ou vivendo em união estável.

Quanto à escolaridade das entrevistadas, 10% possui Ensino Médio incompleto, Ensino Médio completo 20%, Ensino Técnico 30%, Ensino Superior cursando 20% e Ensino Superior completo 20% das entrevistadas. Em relação a filhos, ficou equilibrada a quantidade das entrevistadas com 50% com filhos e 50% não possuem filhos. No âmbito do tempo de atuação das atividades como autônoma o menor tempo é de 1 ano de atuação e o maior tempo é 30 anos.

Quadro 3- Perfil das entrevistadas

PERFIL DAS ENTREVISTADAS						
Entrevistada	Idade	Raça	Estado Civil	Escolaridade	Filhos	Tempo de atuação
1	28	Negra	Solteira	Ensino Técnico	Não	2 anos
2	30	Negra	Solteira	Ensino Médio	Sim	9 anos
3	36	Parda	Casada	Ensino Técnico	Sim	12 anos
4	27	Parda	Solteira	Superior Cursando	Não	9 anos
5	35	Parda	Casada	Superior Cursando	Sim	3 anos
6	30	Parda	Solteira	Ensino Superior	Não	9 anos
7	21	Branca	Solteira	Ensino Médio	Não	2 anos
8	45	Parda	Casada	Ensino Superior	Sim	28 anos
9	29	Amarela	Solteira	Ensino Técnico	Não	1 ano
10	59	Parda	Casada	Ensino Médio Incompleto	Sim	30 anos

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de dados coletados nas entrevistas

3.2 Análise de Conteúdo

Dentre as técnicas de análise de dados existentes na pesquisa qualitativa, a análise de conteúdo foi a escolhida para esse estudo. De acordo com Bardin (1977) a análise de conteúdo é:

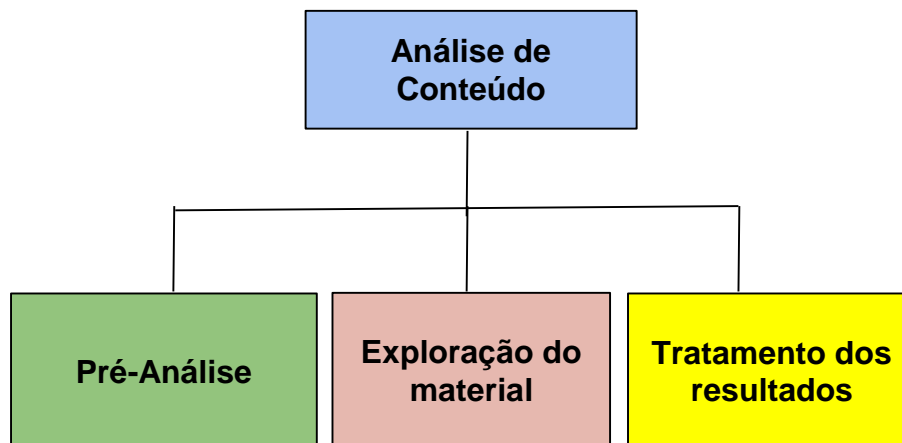
“conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens” (BARDIN, 1977, p.31).

A análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória e aumenta a propensão à descoberta, de acordo com Bardin (1977). Segundo Silva et al. (2005), ela permite também, que o pesquisador entenda a perspectiva que o indivíduo possui sobre a sua realidade e a interpretação que faz dos significados à sua volta.

De acordo com Oliveira (2008) a análise de conteúdo tem diferentes técnicas que podem ser aplicadas pelos pesquisadores. A técnica escolhida dependerá da abordagem teórica seguida durante a realização do processo da análise (CAVALCANTE et al., 2014). Esse processo

apresenta três fases fundamentais: a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, segundo Bardin (1977). Conforme mostra o esquema abaixo:

Figura 1: Fases da Análise de conteúdo



Fonte: (CÂMARA, 2013)

Primeiramente foi realizada a transcrição das entrevistas. Com os registros transcritos foi iniciada a primeira etapa da análise de conteúdo. Trata-se de uma fase de organização dos dados com o objetivo de constituir o corpus da pesquisa. “O corpus é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 1977, p. 96). Foi realizada a leitura flutuante, ou seja, buscou-se estabelecer um contato com os dados e com o intuito de obter-se uma primeira percepção das mensagens neles contidas.

Na segunda fase o material selecionado foi explorado mais profundamente, com o objetivo de estabelecer as unidades de registro e unidades de contexto. “A Unidade de Registro é a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias levantadas” (FRANCO, 2008, p. 41). Foi estabelecido alguns temas iniciais e houve uma imersão nos registros em busca de identificar recorrências e assim, mais temas. As transcrições foram desmembradas e posteriormente agrupadas em temas julgados semelhantes. Foram utilizadas planilhas do Excel como ferramenta de apoio.

Foi adotada a estratégia de codificação para categorizar as respostas das entrevistadas e associar com os elementos presentes nas falas. Para Bardin (1977) as categorias devem possuir certas qualidades como: exclusão mútua – cada elemento só pode existir em uma categoria; homogeneidade – para definir uma categoria, é preciso haver só uma dimensão na análise; pertinência – as categorias devem dizer respeito às intenções do investigador, aos objetivos da

pesquisa às questões norteadoras, às características da mensagem, etc.; objetividade e fidelidade – se as categorias forem bem definidas, se os temas e indicadores que determinam a entrada de um elemento numa categoria forem bem claros, não haverá distorções devido à subjetividade dos analistas; produtividade – as categorias serão produtivas se os resultados forem férteis em inferências, em hipóteses novas, em dados exatos (CÂMARA, 2013).

O título e a definição da categoria, foram estabelecidos tomando por base as falas dos entrevistados, seguindo sugestão de Mendes (2007, p.46). De acordo com Bardin (1977) a categorização tem como primeiro objetivo (da mesma maneira que a análise documental), fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos. Para a escolha das categorias foi feita uma leitura completa do banco de dados com todas as perguntas e respostas das entrevistadas e a partir daí criamos categorias conforme elementos de precarização do trabalho previamente definidos. Foi criado um banco de dados que é a planilha do Excel com todas as categorias, foi realizada uma segunda leitura por completo das entrevistas com objetivo criar subcategorias. Essas subcategorias foram agrupadas em elementos em comum um com o outro e associadas às categorias no banco de dados. Seguindo o processo de categorização seguiu duas etapas conforme cita Bardin (1977):

- O inventário: isolar os elementos em comum;
- A classificação: repartir os elementos, e, portanto, procurar ou impor uma certa organização das falas.

Criadas as categorias e subcategorias foi possível agrupar no banco de dados as falas das entrevistadas que abordam os temas das subcategorias. No quadro 4 são apresentados as categorias e subcategorias que são associados com as respostas das entrevistadas:

Quadro 4: Categorias e Subcategorias

Categoria	Subcódigo	Quantidade de entrevistadas cujas respostas mencionaram aspectos classificados nesta categoria e subcategoria
Jornada de trabalho e períodos de descanso	Horário de trabalho indeterminado	9 entrevistadas
	Descanso semanal inexistente ou variável	3 entrevistadas
	Férias inexistentes e/ou curtas	8 entrevistadas
Ambiente e saúde no trabalho	Não possui ambiente individual para o negócio	7 entrevistadas
	Ambiente de trabalho pouco confortável e não ergonômico	4 entrevistadas
	Desenvolvimento de doenças devido ao trabalho	5 entrevistadas
Vulnerabilidade social e direitos trabalhistas	Dificuldade para se afastar do trabalho, mesmo em caso de doença	4 entrevistadas
	Planejamento para aposentadoria	2 entrevistadas
Gestão financeira do negócio	Dificuldade em realizar a gestão financeira	5 entrevistadas
Relação trabalho autônomo x gênero	Autoemprego como solução para conflito família x emprego	4 entrevistadas
	Dificuldade para conciliar tarefas domésticas/cuidado com filhos e tarefas do negócio	6 entrevistadas

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de dados coletados nas entrevistas

4. RESULTADOS

Nesta seção são apresentadas as categorias e sua definição juntamente com suas subcategorias que são associadas com as falas das entrevistadas. Seguindo sugestão de Mendes (2007, p.46) e Câmara (2013) às categorias foram criadas tomando como base as falas das entrevistadas que propõe que “o nome e a definição devem ser sempre criados com base nos

conteúdos verbalizados e com um certo refinamento gramatical de forma. Em todo o processo de construção de categorias e subcategorias, procurou-se preservar na íntegra a fala do entrevistado (MENDES, 2007, e CÂMARA 2013).

Respeitando a regra da saturação das respostas para se chegar no objetivo do trabalho foi apresentado duas falas por subcategoria, mas pode haver mais de duas falas por subcategoria. Para a escolha de apresentação dessas falas foi levado em consideração a íntegra das respostas que foram associadas às suas subcategorias. Abaixo temos as categorias com a explicação no geral e a subcategoria que são associadas às falas das entrevistadas:

4.1 Jornada de trabalho e períodos de descanso

De acordo com Toss (2012) a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, com intervalos para reduzir a exposição e o contato com a atividade contratada. A Constituição Federal, no art. 7º, limita as horas de trabalho, determina a obrigatoriedade do repouso semanal remunerado, bem como onera em 50% a remuneração do serviço extraordinário (TOOS, 2012).

Considerando a definição de jornada de trabalho e períodos de descanso as entrevistadas apresentaram em suas falas aspectos que evidenciam o excesso de jornada de trabalho e falta de períodos de descanso. As respostas com essas características são apresentadas em cada subcategoria.

4.1.1 Horário de trabalho indeterminado

Com a pergunta: “Existe horário de trabalho delimitado” nas respostas das entrevistadas foi possível identificar que várias trabalhadoras possuem horário de término de trabalho indeterminado, muitas relatam que apenas tem um horário para começar e indeterminado para largar. Nas falas das trabalhadoras E4 e E10 é possível identificar os aspectos de horário de trabalho indeterminado. A trabalhadora E4 fala que já trabalhou 22 horas seguidas e a trabalhadora E10 diz trabalhar até a noite estendendo-se para a madrugada. Suas respostas mostram que elas excedem a carga horária de trabalho, não possuem uma hora definida para parar de trabalhar e que depende muito da demanda.

Informações verbais colhidas da entrevistada 4 e 10.

E 4: Cheguei a trabalhar cerca de 22h seguidas e dormir apenas 40 minutos antes de iniciar novamente. Em 2020, no Dia das Mães, tive uma alta demanda. Não sabendo como organizar a produção e com uma ajudante somente, precisei quase virar a noite e ainda assim não conseguir entregar todos os pedidos na hora agendada. Em épocas

como Páscoa, natal, Dia das Mães, Dia dos Namorados é bem comum trabalhar 12h, 16h, 18h, 20h/ dia. Inúmeras vezes fiquei na cozinha até de madrugada, para conseguir entregar seus pedidos, principalmente nos primeiros anos.

E10: Acordo muito cedo para cuidar da minha neta pela manhã, faço almoço e a libero para a escola no horário de meio dia e começo os trabalhos de costura. Várias vezes precisei ficar até muito tarde trabalhando para dar conta de toda demanda. Prefiro ficar na máquina à noite para durante o dia dar mais atenção a ela. Acostumo ficar mais de 15 horas sentada na máquina costurando. Já tive dias que parei de trabalhar entre meia noite até duas da madrugada.

Fica evidente o horário de trabalho indeterminado nas falas das entrevistadas. Nas falas apresentadas é mostrado que ambas as entrevistadas não possuem limitação de sua carga horária de trabalho. De acordo com os direitos trabalhistas a carga horária é de 8 horas diárias e 40 horas semanais e 9 das entrevistadas dizem que sua carga horária depende da sua demanda e que precisam muitas vezes trabalhar muito além da carga horária de serviço para que possam entregar a tempo seus serviços.

4.1.2 Descanso semanal inexistente ou variável

Nas falas das entrevistadas é possível compreender que não possuem folga fixa durante a semana ou final de semana ou podem ter definida a folga, mas que mesmo assim se aparecer demanda elas atendem. Das entrevistadas, três atendem esse quesito. A trabalhadora E4 relata que folga aos domingos após as 13 horas e/ou as segundas, mas não folga de todas as funções, ou seja, sua folga varia, se tiver serviço irá trabalhar. A trabalhadora E7 diz programar sua folga na segunda-feira, mas caso apareça algum pedido não programado, ela atende, mesmo se estiver com a agenda completa. Percebe-se aqui uma certa sobrecarga a que a entrevistada se submete, talvez com o intuito de aumentar os seus ganhos e fidelizar o cliente.

Informações verbais colhidas da entrevistada 4 e 7.

E4: Geralmente tiro folga aos domingos após às 13h e/ou segundas feira, mas não folgo de todas as funções, na segunda por exemplo continuo fazendo orçamentos e agendamentos normalmente, organizo as bagunças que não consegui terminar de organizar no domingo, entre outras coisas que forem necessárias. Tenho minha agenda aberta na segunda-feira, então caso tenha demanda, irei trabalhar.

E7: Aparecendo pedidos eu faço independente do dia. Já teve meses que tive tanta demanda que não tirei nenhum dia de folga, também tive meses que programei minhas folgas para todas as segundas-feiras, mas acaba aparecendo pedidos de última hora e as encaixo nas segundas feiras que seria um dia de possível folga.

De acordo com a Constituição Federal brasileira, no art. 7 é determinada a obrigatoriedade do repouso semanal e 2 entrevistadas destacam a falta de descanso semanal definido ou inexistente. O dia folga é definido por elas, mas não é garantido ter esse descanso. Das 10 entrevistadas, 3 abordam essa subcategoria.

4.1.3 Férias inexistentes e/ou curtas

Na pergunta “Possui férias? Se sim, qual a periodicidade?” Oito das entrevistadas relatam não gozar de férias ou então estimulá-las em períodos curtos. Nas verbalizações de duas entrevistadas abaixo fica claro essa subcategoria. A trabalhadora E5 diz ter usufruído de férias em 2019 e a partir daí não teve mais outra oportunidade devido estar trabalhando muito. Na fala da entrevistada E7 ela diz ter férias de 15 dias ou apenas alguns dias que se caracteriza férias curtas.

Informações verbais colhidas da entrevistada 5 e 7.

E5: A última vez que tirei férias foi em 2019 que fiz uma viagem com a minha família. Quando o negócio começou a ter muita demanda eu me dediquei muito a ele. Desde 2019 não tiro férias. Estou trabalhando muito para juntar dinheiro para investir em meu negócio.

E7: Por ser autônoma consigo tirar pelo menos 15 dias de férias ou às vezes dependendo da época com alta demanda consigo tirar férias mais curtas, ou seja, apenas alguns dias. Neste mês de setembro tirei férias mais longas porque no mês passado trabalhei demais e por conseguir tirar um lucro bom para tirar férias esse mês. As férias são definidas a partir da agenda.

Conforme a verbalização das entrevistadas fica evidente que elas se enquadram na subcategoria de férias inexistentes e/ou curtas. É possível destacar que elas trabalham de acordo com a demanda e que possuem poucos dias de férias ou até mesmo não gozam de férias.

4.2 Ambiente e saúde no trabalho

Para Ribeiro et al, (2016) na ordem moderna, os conhecimentos sobre saúde e segurança do trabalho tornam-se sistemáticos e consistentes, advindo a certeza de que a natureza das agressões à saúde do trabalhador depende, basicamente, das condições materiais e ambientais do trabalho e da organização do trabalho em si. O ambiente de trabalho e a saúde no trabalho estão diretamente relacionados ao local de trabalho visto que este possui grande influência no

bem-estar e saúde do trabalhador. Um ambiente de trabalho ideal, bem estruturado e ergonômico irá contribuir positivamente na saúde tanto física quanto mental do trabalhador.

Em relação ao ambiente de trabalho, as respostas das trabalhadoras autônomas evidenciam a precarização dos ambientes de trabalho, que geralmente não são próprias para o trabalho. Os locais de trabalho costumam ser a própria residência gerando confusão entre o trabalho e a moradia. Muitas das entrevistadas apresentaram essa categorização.

4.2.1 Não possui ambiente individual para o negócio

Sobre o ambiente de trabalho individual para o negócio, 6 autônomas responderam que trabalham no espaço doméstico e 1 realiza atendimentos a domicílio e 3 possuem ambiente individual para seu negócio. Em suas falas elas dizem que utilizam seu espaço pessoal de moradia. A trabalhadora E4 expressa que todo ambiente de sua casa é usado para seu trabalho tirando apenas seu quarto e banheiro. A trabalhadora E5 diz que sua casa é muito pequena para acomodar suas matérias primas e difícil de produzir.

Informações verbais colhidas da entrevistada 4 e 5.

E4: Não possuo ambiente separado para meu negócio. Trabalho em minha casa e somente meu quarto e o banheiro, podem não ser considerados como parte do meu local de trabalho. O restante da casa possui estoque e é utilizado de alguma outra forma dentro do meu negócio.

E5: Minha casa é muito pequena com um quarto, cozinha, banheiro e uma área de lavar com uma bancada de pedra onde é feito meus produtos. Tudo é muito apertado e se o negócio der mais lucro tenho a intenção de construir um cômodo apropriado apenas para meu negócio. Onde trabalho hoje é totalmente inapropriado, está difícil armazenar minhas matérias primas e produzir.

Um ambiente de trabalho ideal contribui de forma positiva na saúde do trabalhador (FERREIRA et al., 2018). De acordo com as respostas das entrevistadas suas atividades de trabalho são realizadas no mesmo local onde residem, não possuindo um local próprio para realização das suas atividades de trabalho, dessa forma, a qualidade de seus serviços pode ser afetada.

4.2.2 Ambiente de trabalho que não atende às recomendações da NR-17/Ergonomia

Sobre o ambiente de trabalho, é perceptível nas respostas de 4 entrevistadas a falta de conforto e o ambiente não é ergonômico, não atende às recomendações mínimas da NR-17 quanto às condições de trabalho saudáveis, confortáveis, seguras. Nas respostas abaixo de duas entrevistadas são abordados os ambientes de trabalho que estão inseridos. A trabalhadora E7 aponta que seu ambiente é pouco confortável e apertado. Ela não possui equipamentos próprios para sua produção e sua bancada de produção é baixa causando dores na coluna. A trabalhadora E10 diz que seu ambiente de trabalho não é bom, sendo um ambiente não ergonômico, com muitos fatores que precisam ser melhorados.

Informações verbais colhidas da entrevistada 7 e 10.

E7: Meu ambiente de trabalho é pouco confortável, ele é muito apertado e não possui equipamentos ideais como liquidificador industrial que é para preparar maior quantidade e assim agilizar a produção, como minha casa é muito pequena fica muito apertado tudo. Não tenho uma geladeira só para meu negócio, não possuo um freezer próprio para congelar a produção de geladinhos. Eu pretendo adquirir um freezer nos próximos meses, mas minha casa não tem espaço para mais nada. A bancada onde preparo meus produtos é baixa e assim costumo ter dores na coluna.

E10: Meu ambiente de trabalho não é bom. A iluminação é ruim, a cadeira que trabalha não é própria para costurar. Eu tenho problemas na coluna.

Com as falas das entrevistadas fica evidente que os ambientes de trabalho são pouco confortáveis e não ergonômicos. Esses ambientes contribuem para desenvolvimentos de várias doenças. A falta de boas condições de trabalho favorece o aparecimento de problemas de saúde como dores de coluna, o problema mais citado nas entrevistas.

4.2.3 Desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho

Com as respostas da pergunta “Desenvolveu algum problema de saúde devido ao trabalho?” Cinco trabalhadoras responderam que sim, que desenvolveram problemas de saúde devido ao trabalho. Na resposta da trabalhadora E4 ela diz que desenvolveu doenças como dor lombar, quadril e perna e a trabalhadora E10 tem o mesmo relato e que desenvolveu desgaste na coluna, teve sua audição prejudicada e problemas visuais devido ao seu trabalho.

Informações verbais colhidas da entrevistada 4 e 10.

E4: Devido ao meu trabalho desenvolvi doenças, como dor na lombar, quadril e pernas. Acredito que por ficar muito tempo em pé e não trabalhar em um ambiente ergonômico essas dores são "comuns". Faço o uso de relaxante muscular.

E10: Desenvolve dor na coluna. Estou com desgaste na coluna e tem dia que sofro muita dor. Com o barulho da máquina tive minha audição prejudicada, estou escutando pouco. As roupas escuras podem prejudicar as vistas e eu estou com problemas de vista". Fora estas doenças por causa do meu trabalho eu tenho um grave problema de coração.

Os relatos acima comprovam o desenvolvimento de doenças devido ao trabalho. Elas apontam que suas funções contribuem para o desenvolvimento dessas doenças devido ao ambiente pouco confortável e, eventualmente, não adequado ou inseguro para realização das suas atividades.

4.3 Vulnerabilidade social e direitos trabalhistas

Segundo Scott et al. (2018) o conceito de vulnerabilidade social pode ser aplicado a pessoas que vivenciam situações de adversidade em seu cotidiano, ou seja, a vulnerabilidade social pode estar associada a fatores de risco que afetam negativamente as pessoas e seu cotidiano. São considerados fatores de risco aqueles cujas condições ou variáveis provocam efeitos negativos ou indesejáveis, ou até mesmo comportamentos que comprometam a saúde e o bem-estar do indivíduo (MORAIS et al. 2012).

Em relação aos direitos trabalhistas, para as trabalhadoras se resguardarem em caso de doenças, gravidez e poder garantir a aposentadoria, elas possuem o MEI (Microempreendedor Individual). Para Fernandes et al. (2010) o MEI propicia ao microempreendedor benefícios da previdência social, excetuando aposentadoria por tempo de serviço.

Algumas entrevistadas abordaram vulnerabilidade no trabalho. Elas citaram que embora estivessem com algum problema de saúde, tiveram que trabalhar para não perder a renda ou até mesmo perder o cliente, essas falas estão presentes em 4 das 10 trabalhadoras entrevistadas. Em relação aos direitos trabalhistas que são garantidos com registro MEI ou contribuição individualmente com o INSS, 2 trabalhadoras dizem não possuir o registro.

4.3.1 Dificuldade para se afastar do trabalho, mesmo em caso de doença

Essa subcategoria é perceptível nas respostas das entrevistadas relacionadas a pergunta "Já precisou deixar de trabalhar por problemas de saúde?". Em 10 respostas 4 relataram que continuaram trabalhando mesmo doentes. Abaixo são mostrados 2 relatos que mesmo em caso de doenças não deixam de exercer suas atividades de trabalho. A empreendedora E4 cita que

mesmo doente sempre trabalhou e que em sua área não tem como adiar pedidos porque o cliente já tem sua data definida para comemorações e que não pode ser reagendada. Já a trabalhadora E10 diz ter dificuldades em se afastar do trabalho e que mesmo passando mal continua trabalhando para dar conta do serviço.

Informações verbais colhidas da entrevistada 4 e 10.

E4: Mesmo doente, sempre trabalhei, na minha área não tem como adiar um pedido pra amanhã ou semana que vem já que a comemoração será realizada naquele determinado dia e momento. Para haver essa remarcação mexeria em todo o cronograma do cliente, o que enxerga como situação praticamente impossível.

E10: Tenho dificuldades de me afastar do trabalho por problemas de saúde. Já trabalhei várias vezes passando mal pensando que não iria dar conta, mas continuou trabalhando, mas nunca deixou de trabalhar.

Essa subcategoria reúne as respostas que abordam a dificuldade para se afastar do trabalho, mesmo em caso de doença. Para 2 entrevistadas mesmo doentes elas já continuaram trabalhando, isso se deve a flexibilização do trabalho autônomo, ou seja, poderem trabalhar por conta própria. Entra em questão também outros quesitos como a possibilidade de perderem o cliente por não o atender ou até mesmo perder a renda por esse trabalho que não será feito devido a situação de saúde.

4.3.2 Planejamento para aposentadoria

Para garantir a aposentadoria, as autônomas precisam ter o registro MEI, isso irá garantir seus direitos trabalhistas. A falta de planejamento para a aposentadoria está presente nas falas de 2 das 10 entrevistadas elas dizem que não possuem o registro MEI. A trabalhadora E6 relata não ter nenhum registro e a trabalhadora E8 diz nunca ter feito nenhuma contribuição por 18 anos de atuação. Ambas dizem que em situação de precisarem se resguardar em casos de doenças ficam dependentes dos familiares.

Informações verbais colhidas da entrevistada 6 e 8.

E6: Moro com minha mãe e recebo ajuda em casos de urgências relacionadas a saúde ou outros eventos. A renda da minha mãe e do meu padrasto me ajuda. No momento não tenho um planejamento para minha aposentadoria, eu trabalhei apenas 10 meses fixada e já estou com 30 anos. Para garantir minha aposentadoria eu pretendo registrar meu negócio daqui um tempo.

E8: Antes do MEI nunca fiz nenhum tipo de contribuição individual, nesse caso por 18 anos minha única forma de me resguardar foi possuir alguma economia e após casada contar com o apoio do marido.

Em relação às verbalizações das entrevistadas fica nítido a falta de planejamento para aposentadoria. A entrevistada E6 não possui o registro MEI ou individual e a trabalhadora E8 atualmente possui o registro MEI, porém atuou por 18 anos sem a formalização. Para 2 das 10 respostas fica evidente a precarização no âmbito da garantia dos direitos trabalhistas, visto que, em caso de imprevistos relacionados à saúde e aposentadoria, as duas entrevistadas não têm como se resguardar nessas situações. Caso precisem de auxílios relacionados à saúde, as trabalhadoras ficam dependentes da ajuda de seus familiares.

4.4 Gestão financeira do negócio

Segundo Junqueira (2018) gestão financeira compreende uma das principais atividades do negócio, uma vez que é por meio dos indicadores financeiros que o gestor compreenderá a situação da empresa, e a partir dela, elaborar estratégias para atingir os objetivos pré-determinados. Levando em consideração a compreensão sobre a gestão financeira de um negócio, 5 das 10 entrevistadas disseram não realizar gestão financeira ou possuir dificuldades com essa questão.

4.4.1 Dificuldade em realizar a gestão financeira

Essa subcategoria é perceptível nas respostas das entrevistadas relacionadas a pergunta “Como é feita a gestão financeira do empreendimento?”. As entrevistadas relataram não possuir uma boa gestão financeira de seus negócios. Essas falas ficam evidentes nas respostas da trabalhadora E2 e E10 mostradas abaixo. A trabalhadora E2 diz que tem dificuldade de fazer a gestão financeira, que começa a fazer e depois se perde. Já a trabalhadora E10 diz não realizar uma boa gestão financeira e que acaba se esquecendo e por consequência causa muitos prejuízos.

Informações verbais colhidas da entrevistada 2 e 10.

E2: Eu tenho dificuldades em fazer a gestão financeira do meu negócio. Eu começo a fazer anotações de vendas/compras e depois me perco, daí acabo nem fazendo mais. Sempre foi assim, quando tinha a escolinha, por exemplo, minha irmã mexia com essa parte, eu nunca me preocupei. Como nos meus outros negócios paralelos, também nunca fiz gestão financeira.

E10: Não possuo uma boa gestão financeira. Tem coisa que acabo esquecendo, mas às vezes eu anoto meus gastos e ganhos. Eu sei que tenho vários prejuízos muitas vezes”.

Nas falas das entrevistadas, duas respostas evidenciam a falta de eficiência na gestão financeira de seus negócios. No geral, entende-se que ambas entrevistadas não possuem um controle financeiro e dessa forma resultam em prejuízos e frustração devido à falta da gestão financeira.

4.5 Relação trabalho autônomo x gênero

Segundo Araújo (2013) a maior expansão na ocupação como autônomo ou por conta própria ocorreu justamente entre 2003 e 2004, de forma mais acentuada entre as mulheres: acréscimo de 7% entre elas e 3% entre elas. Esse crescimento acentuado das mulheres autônomas, Bruschine (2007) relaciona os fatores à esfera reprodutiva, a presença de filhos pequenos é aquela que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres.

Conforme Barroso e Frota (2010) sendo a mulher a principal responsável pelos cuidados com a família, suas possibilidades de aprimoramento e dedicação às suas atividades laborativas ficam estritamente limitadas. Mediante essas limitações as mulheres entrevistadas preferem trabalhar como autônomas pela flexibilidade do trabalho e pela liberdade que não teriam em um emprego formal.

4.5.1 Autoemprego como solução para conflito família x emprego

Essa subcategoria abrange 4 das 10 entrevistadas. Elas relatam que o trabalho formal é um fator impeditivo para conciliar as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. A trabalhadora E5 diz que já trabalhou em emprego formal, mas que precisou sair do trabalho porque era muito difícil conciliar com a faculdade, a família e ainda cuidar da casa. E como autônoma ela consegue estar mais com a família. Na resposta da entrevistada E10 ela relata que

tem 30 anos, que trabalha como autônoma em várias áreas de atuação e que nunca trabalhou em emprego formal. Ela diz que por ter três filhas com idades próximas preferiu trabalhar em casa para poder cuidar de suas filhas e atualmente cuida de uma neta. Afirma que o trabalho autônomo lhe permite isso.

Informações verbais colhidas da entrevistada 5 e 10.

E5: Eu trabalhei em serviço formal até o ano de 2014 e entrei na faculdade, tive que sair do emprego porque era muito difícil conciliar o trabalho, a família, cuidar da casa e o curso e dessa forma precisei sair do emprego e meu marido ficou por conta sozinho sustentar a casa. Ao decorrer do tempo senti a necessidade de ter uma renda e assim pensei em fazer geladinhos gourmet. Poder trabalhar em casa com horário flexível me permitiu estar mais com minha família.

E10: Nunca trabalhei formalmente. No início do meu casamento trabalhei junto com meu marido em uma lojinha e após minhas filhas nascerem comecei a fazer pão caseiro para vender tive que parar porque comecei a sentir muita dor na mão. Logo após comecei a mexer com salgados, doces e bolos para festas e com costura tem uns 20 anos que está mexendo. Por ter tido 3 filhas com idades próximas preferi trabalhar como autônoma para poder cuidar das filhas”. Como autônoma eu poderia trabalhar estando em meu lar e poderia ao mesmo tempo cuidar das minhas filhas pequenas e ter minha renda. Atualmente, por trabalhar em casa eu posso cuidar da minha neta de 7 anos e trabalhar ao mesmo tempo. O trabalho autônomo me permite isso.

De acordo com as respostas dadas pelas trabalhadoras, o trabalho autônomo é uma solução para conflitos família x emprego. Elas apontam que o trabalho autônomo lhe permite trabalhar em seus lares e ao mesmo tempo poder cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos.

4.5.2 Dificuldade para conciliar tarefas domésticas/cuidado com filhos e tarefas do negócio

Essa subcategoria abrange 6 entrevistadas, elas relatam que possuem dificuldade em conciliar as tarefas domésticas, os filhos e as tarefas do negócio e que muitas vezes não possuem ajuda. Duas citam que algumas vezes recebem ajuda do marido e de filhos, mas ainda assim possuem dificuldades. Duas trabalhadoras contratam uma ajudante para os afazeres ocasionalmente. Duas contam com ajuda dos familiares que residem com ela. E 4 das entrevistadas não possuem nenhuma ajuda, além de terem que dar conta de suas demandas elas precisam cuidar da casa e dos filhos. Nos relatos abaixo a trabalhadora E3 diz ficar muito sobrecarregada e que é difícil conciliar a vida pessoal com a vida profissional. Ela relata também que recebe ajuda dos filhos e marido para suprir as atividades do dia. A trabalhadora E7 relata não possuir ajuda e que é muito difícil conciliar as tarefas domésticas com seu trabalho, dessa forma, acaba se sentindo sobrecarregada.

Informações verbais colhidas da entrevistada 3 e 7.

E3: Me sinto muito sobrecarregada nas atividades, é difícil conciliar a vida pessoal que é cuidar da minha casa, dos meus filhos com a profissional e dessa forma muitas vezes realiza atividades em horas tardes para suprir as atividades do dia. Muitas vezes precisa da ajuda dos filhos mais velhos e marido para fazer entregas dos seus produtos porque precisa em momentos de urgências parar para ajudar o filho mais nova nas atividades da escola. precisa ficar muito no telefone fazendo atendimentos. muitas vezes fica na correria pra dar conta das atividades de casa com as atividades do emprego. Deveria parar de trabalhar às 18 horas, mas precisa ficar por conta das clientes porque muitas estão disponíveis para fazer compras ou até mesmo receber as compras depois das 18 horas e assim não tem uma hora fixa pra para de trabalhar.

E7: É muito difícil conciliar as tarefas domésticas com meu trabalho. Todos que moram comigo trabalham e eu não tenho ajuda, eu preciso dar conta de tudo e por isso fico muito sobrecarregada.

Em relação a dificuldade para conciliar tarefas domésticas/cuidado com filhos e tarefas do negócio é perceptível em suas falas essa subcategoria. As entrevistadas relatam a sobrecarga de trabalho para atender suas demandas e ao mesmo tempo dar conta de sua casa e filhos. Mesmo diante disso elas preferem trabalhar como autônomas pela flexibilidade de estar à frente do trabalho.

5. ANÁLISE

O trabalho pode ser entendido como um dos elementos centrais na vida de um indivíduo segundo Borsoi (2005). De acordo com o autor, o trabalho influencia na forma como as pessoas administram o dia a dia e sua vida de modo geral. Portanto, ele impacta na forma de organizar a vida pessoal, familiar e psíquica. Neste estudo foi tomado como referência a noção de experiência proposta por Thompson (1981), que acredita que as pessoas dão sentido àquilo que fazem e vivem, produzindo sentimentos dentro de um determinado contexto historicamente construído. Entretanto, cada indivíduo possui determinada capacidade e limites, afirma o autor. Exposto isso, no decorrer desse estudo foram levantados alguns pontos de análise relacionados à vivência laboral e pessoal das trabalhadoras autônomas de João Monlevade.

A primeira questão a ser destacada, refere-se à relação do gênero com o trabalho autônomo. A crescente participação laboral feminina tem se traduzido em trabalhos precários e vulneráveis (HIRATA, 2005). Na análise dos dados podemos constatar que 40% das 10 entrevistadas optaram pelo trabalho autônomo como forma de conciliar o trabalho, afazeres domésticos e/ou cuidados com os filhos ou filhos de parentes. Sendo que somente 10% desse

total contou ter ajuda do marido no cuidado com a casa e filhos. Dados como esses ratificam a divisão de papéis existentes na sociedade e que penaliza duramente as mulheres em diversos aspectos (NASCIMENTO, 2014).

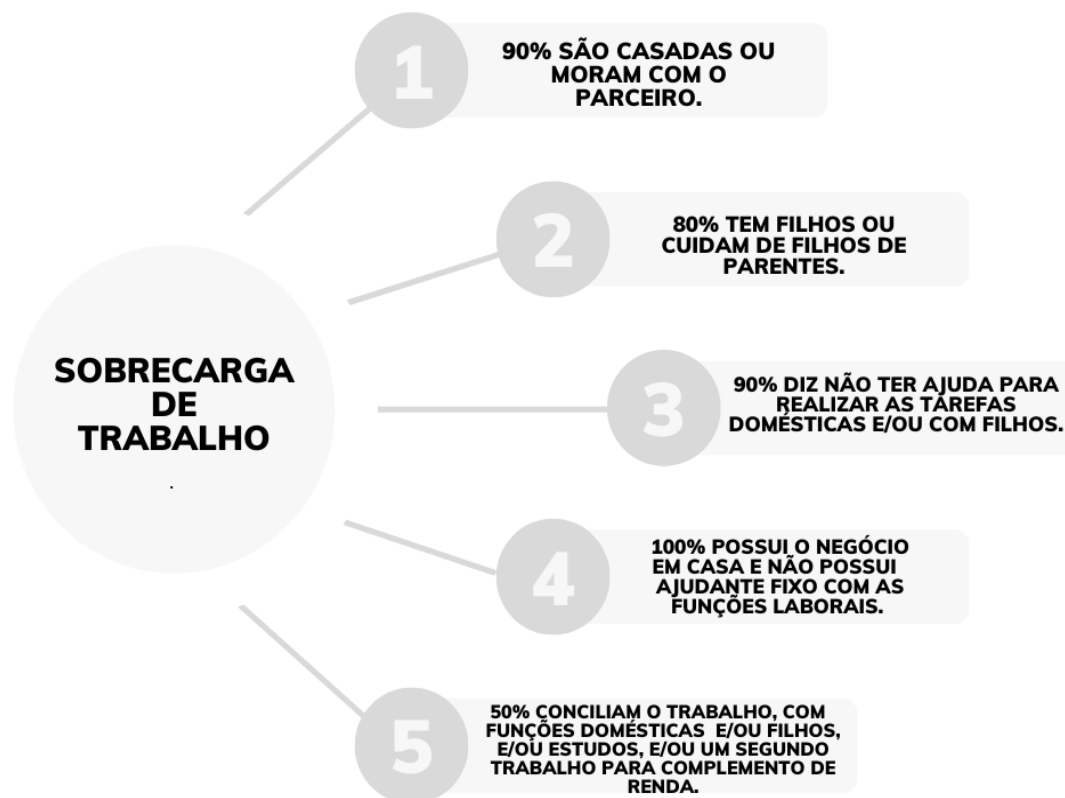
Pateman (1993) diz que para entender a precarização da divisão do trabalho, que afeta as mulheres, é necessário compreender os papéis sociais construídos ao longo da história e que conferem às mulheres um papel inferior há anos. Muitas mulheres inclusive acham natural esse funcionamento em um arranjo familiar, o sacrifício da mulher pela família, corroborando com os conceitos edificados culturalmente e distorcendo sobre o que seria uma realidade justa com o feminino. Esse sentimento de dever exclusivo com filhos e o lar também pode ser percebido nas entrevistas, uma participante relata por exemplo que nunca gostou que ninguém cuidasse das três filhas, além dela. É preciso uma nova atribuição do significado da função dos homens no seio da família, posicionando-os como pessoas afetivas, interessadas e capazes de assumir responsabilidades familiares, como as de criar seus filhos, cuidar de idosos e familiares incapacitados e participar das atividades domésticas (OIT, 2009b).

A OIT (2009a) destaca alguns outros fatores que também contribuem para divisão do trabalho nas famílias: falta de horários escolares compatíveis com as jornadas de trabalho; ausência de instrumentos coletivos como creches; assistência a adultos ou pessoas idosas, com deficiência ou doença; exigências dos locais de trabalho, são alguns deles. A organização afirma que os governos têm um papel central a desempenhar na configuração das políticas públicas e na criação de um clima social. Além disso, destaca que o objetivo deve favorecer e estimular o diálogo e as mudanças capazes de promover uma maior conciliação entre o trabalho, a família, e os avanços da promoção da igualdade de gênero (OIT, 2009a).

A sobrecarga de trabalho pode ser vista na vida de mulheres das mais diversas classes, instruções e ocupações (OIT, 2009a) mas, entretanto, mulheres em situação de trabalho precário têm sua situação agravada. Além disso, características como renda, cor/raça e a composição familiar são fatores que também podem impactar nessa questão (OIT, 2009a). Dentre as 10 entrevistadas, 6 relataram se sentir sobrecarregadas. Referente as 4 entrevistadas que revelaram não ter esse sentimento, foi possível constatar que isso pode ser pautado nos seguintes aspectos: maior suporte para realização das tarefas do negócio (duas delas), maior suporte para realização das tarefas domésticas e/ou cuidados com os filhos (três delas), omissão da realidade (uma delas).

No esquema abaixo são reunidas algumas características relacionadas ao panorama familiar e laboral das mulheres que se sentem sobrecarregadas.

Figura 2: Características relacionadas ao panorama familiar e laboral das mulheres que se sentem sobrecarregadas



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados nas entrevistas

Durante o tratamento das entrevistas dessas 6 mulheres foram vistos vários trechos que relatam as dificuldades encontradas, diariamente, para conciliar as múltiplas funções da mulher autônoma, dona de casa e muitas vezes, ainda, mãe, esposa, estudante. Todas desempenham as funções do seu negócio sozinha, somente 2 contaram contratar ocasionalmente uma ajudante quando há uma demanda maior e outras 3 relataram contar com ajuda do marido ou filho para realizar alguma função do negócio, como entregas ou compras, por exemplo. Veja que o uso da palavra ajuda pelas entrevistadas já vem carregada na ideia tradicional de que os homens ajudam em casa e não dividem as responsabilidades domésticas, como era de se esperar em uma sociedade mais equânime em relação às questões de gênero.

Para conseguir realizar todos os afazeres e ainda realizar as tarefas domésticas e/ou com os filhos e estudos, as mulheres entrevistadas intensificam e estendem sua jornada de trabalho frequentemente, ficando até tarde da noite e até adentrando madrugadas. Esses fatos mostram

que elas convivem com a soma do trabalho produtivo ao doméstico, e em alguns casos somado a outros papéis também, o que representa um elemento potencializador para a sobrecarga e adoecimento. Há esse acúmulo de atividades sobre as mulheres, que exercem o trabalho produtivo e reprodutivo. Portanto, é possível afirmar que os impactos psicossociais ligados ao tempo de trabalho são mais profundos sobre aquelas que precisam arcar, muitas vezes sozinhas, com as responsabilidades da dinâmica doméstica.

Foi possível perceber que o fato de o trabalho ser dentro do domicílio da participante, também é um fator agravante. Em um recorte de entrevista realizada, uma das respondentes relata que somente o banheiro e o seu quarto não fazem parte do seu “ambiente de trabalho”, além disso que apesar de achar necessário a contratação de uma ajudante (normalmente a palavra ajudante foi utilizada como se a responsabilidade desse trabalho fosse, de fato, apenas dela) para os afazeres domésticos ao menos duas vezes ao mês, não o faz devido seu trabalho sujar muito o local e ser bem inconstante quanto a dia e horários.

Existe um conflito não só de ambientes nesses casos, mas também de funções. Não se sabe quando está realizando uma função doméstica ou do trabalho. Esse aspecto também foi encontrado em outros registros, reiterando que o trabalho no espaço doméstico configura aspectos de precarização e não de flexibilidade, como roga o discurso do empreendedorismo moderno. A indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a fusão entre o âmbito profissional e privado, as barreiras às mediações publicamente estabelecidas, a indefinição sobre o sentido do trabalho, são alguns dos aspectos que costumam a vida da trabalhadora a domicílio (ABÍLIO, 2020). O espaço doméstico é utilizado por seis das entrevistadas e uma realiza atendimento a domicílio, totalizando sete mulheres sem ambiente adequado para realizar suas atividades.

A falta de condições adequadas e qualidade para exercer as funções, também são elementos que tornam o ambiente doméstico inadequado para o trabalho. Tendo em vista as respostas das entrevistas, parece que as pessoas acham que, como o trabalho é realizado na própria casa, não deve-se preocupar com as condições de trabalho. Outra hipótese é que as trabalhadoras não possuam informações sobre essas demandas e como elas influenciam no seu trabalho e na sua saúde, ou mesmo que saibam, elas não possuem condições para os ajustes necessários. Seriam necessários novos estudos para aprofundar essa questão.

Durante a pesquisa esse cenário também foi relatado por algumas mulheres, foi percebido que o fato de estar dentro de casa já é sinônimo de conforto e segurança em alguns casos, mesmo que a forma de executar seu trabalho nesse ambiente venha a prejudicar sua saúde

e produção. As consequências, além dos malefícios à saúde, em muitos casos também prejudicam a vida familiar, a organização do trabalho e a qualidade de vida laboral e pessoal, como foi revelado por cinco mulheres nesse estudo.

Um dos questionamentos também levantados às respondentes foi a respeito da jornada de trabalho executada por elas e foi percebida grande incoerência na maioria das respostas. Somente uma entrevistada tem o horário bem delimitado, possuindo uma jornada diária de 12h de segunda à sexta e aos sábados às 4h, com pequenas pausas para almoço/lanche. Entretanto, explicou que, devido trabalhar por agendamento, pode ocorrer horários vagos entre um cliente e outro e em alguns casos atrasos também.

Outras duas relatam ter um horário fixo para iniciar os atendimentos, mas apesar de ter um horário final pré-estabelecido, nem sempre é possível cumprir, às vezes encerrando antes do horário e às vezes depois. Contudo, afirmam que suas jornadas de trabalho são extensas, entre 10/12h, principalmente próximo aos finais de semana e feriados.

Foi apontado por elas também que em épocas comemorativas, como final de ano, essa jornada pode se estender bastante devido à alta demanda e o desejo de elas aproveitarem aproveitar a oportunidade para aumentar a renda. É válido ressaltar que dessas três mulheres, mencionadas anteriormente, duas possuem local separado para o negócio e uma realiza atendimento a domicílio, todas possuem dia reservado para folga semanal. As outras respondentes contam que não possuem horário delimitado para realizar suas atividades, possuindo uma jornada de trabalho configurada conforme a demanda. Entretanto, durante a análise foi possível constatar através dos relatos, que mesmo sem uma carga horária fixa, essas mulheres possuem uma jornada de trabalho intensa e precária. Quanto à folga semanal, três relataram que apesar de terem um dia reservado para seu descanso, pode ocorrer de haver demanda e elas aceitarem e dessa forma ficar sem repouso naquela semana. Além disso, contam que no dia do descanso costumam usar para fazer algumas tarefas relacionadas ao negócio também, como limpeza, compras, organização. As outras mulheres possuem dia reservado para descanso.

No decorrer das entrevistas, foi possível perceber que a ampliação e intensificação da jornada de trabalho é justificada não somente pela necessidade de conciliar as esferas produtivas e reprodutivas, mas também em muitos casos, por precisar aumentar a produção aproveitando alguma sazonalidade ou devido algum pedido de última hora, sempre com o intuito de ampliar, e em alguns casos até manter, a renda no final mês. Mesmo todas não expondo qual a renda

mensal estimada (algumas nem conseguem saber), das três que relataram, duas ganham menos que um salário mínimo.

Além disso, ocorreram relatos de duas mulheres que não estimam quanto ganham por não realizar nenhum tipo de controle financeiro, chamam atenção alguns expostos: uma das autônomas, atuante há 9 anos, afirma nunca sequer ter parado para contabilizar seus custos e ganhos mesmo que da forma mais simples, conta também que tem costume de fazer permutas com clientes que são comerciantes, trocando seu trabalho por algum produto de seu interesse; outra participante, atuante há 18 anos, disse que algumas vezes começa a anotar entradas/saídas mas sempre se perde então acaba desistindo, relata ter uma enorme dificuldade com essa questão. Há outra entrevistada que revela que ocasionalmente faz anotações, mas é bem comum esquecer, e assume ter prejuízos frequentes. Outras duas mulheres também afirmaram ter prejuízos em alguma situação, mesmo realizando algum tipo de gestão.

Esses dados afirmam o que aponta Guiraldelli (2012) sobre as ocupações autônomas femininas: as extensas e instáveis jornadas de trabalho, são pautadas em níveis baixos de rendimento e algumas vezes com ausência de direitos sociais e trabalhistas. Podemos dizer que os baixos lucros auferidos também é um fator contribuinte para extensão das jornadas de trabalho em grande parte dos casos deste estudo.

O fato do salário feminino ser visto apenas como um complemento à renda familiar induz a legitimação de ocupações flexíveis para mulheres, que resulta em exploração e precariedade (NOGUEIRA, 2004), como foi notado em casos de mulheres dessa pesquisa. Estas trocas simbólicas propagam a "biologização do social" (FONSECA, 2000), naturalizam os atributos femininos e os desconsideram econômica e socialmente. "Depreciados, obscurecidos e mal remunerados os trabalhos de mulheres têm-se mantido, ao longo dos tempos, hierarquicamente inferiores aos dos homens" (IBID, p. 108).

Os rendimentos baixos ou a dificuldade de arcar com os compromissos sem eles, o medo de perder clientes, diminuir a renda e a falta de ter "quem faça por mim", faz com que algumas das participantes da presente pesquisa pratiquem o presenteísmo, mesmo as formalizadas. Definindo-se presenteísmo como a continuidade do trabalho em situações nas quais o sujeito vivencia o adoecimento (FALCO et al., 2013).

Há 2 entrevistadas que contam com menor tempo de atuação, 1 e 2 anos respectivamente, a primeira relata que ainda não teve nada que a impossibilita de trabalhar e a segunda só desmarcou clientes quando teve COVID. 4 afirmam que têm dificuldades de se afastar das funções e garantem trabalhar mesmo doentes, que as únicas vezes que se abstiveram

das suas funções foi devido ao COVID ou devido a gravidez, ainda assim por pouquíssimo tempo. O restante afirma deixar de trabalhar, dependendo da situação.

Portanto, pelas falas das mulheres, transluz uma manutenção da prática de suas atividades laborais, mesmo em situações em que a saúde está fragilizada e necessitaria de um afastamento por motivo de doença. O trabalhador, nesse caso, desenvolve mecanismos de negação psicológica dos sintomas, a ponto de sequer identificar ou reconhecer que estão doentes, apontam Franco, Druck e Seligmann (2010). Os autores ainda ressaltam que muitos trabalhadores permanecem sem procurar ajuda por muito tempo, de maneira que os agravos se acentuam e cronificam.

Nesse sentido, é necessário reconhecer que o presenteísmo tem sua raiz na precarização do trabalho, como pode ser percebido nos relatos das mulheres entrevistadas. Algumas revelam que utilizaram o benefício do auxílio maternidade, entretanto o auxílio-doença nunca chegou a usufruir.

Um comportamento observado durante os diálogos foi que contradições expressas nas falas de algumas entrevistadas, não são percebidas por elas como negação da realidade que vivenciam. Ao mesmo tempo que se contradizem, em relação aos desafios do trabalho autônomo se justificam na ideologia do discurso do trabalho flexível, sem chefe, que faz o que ama e com possibilidade de ganhos infinitos. Em outras palavras, o ‘ser patrão de si mesmo’ torna-se a ideologia predominante, de forma que o status de trabalhador é substituído pelo de proprietário (ARAÚJO, OLIVEIRA e LIMA, 2020, p. 121).

Diante de todas essas questões podemos afirmar que os pontos analisados trazem em sua essência o ideário neoliberalista e da acumulação flexível, em que o modo de vida da classe trabalhadora, é expresso por uma transitoriedade permanente e pelo autogerenciamento de uma sobrevivência onde quase nada está assegurado (ABÍLIO, 2020). Além disso, é possível ainda dizer, que a partir do discurso do novo empreendedorismo, segundo o qual a trabalhadora pode fazer seus horários e trabalhar conforme desejar, instala-se uma falácia que termina por induzir a um trabalho autônomo, em condições extremamente precárias.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral identificar a existência ou não de elementos de precarização do trabalho nas atividades laborais de trabalhadoras autônomas informais e formais (microempreendedoras individuais) na cidade de João Monlevade. O objetivo geral pôde ser desmembrado nos seguintes objetivos específicos: identificar parâmetros na literatura

que permitam estabelecer condições precárias de trabalho; identificar as motivações que levaram essas pessoas a realizar esse trabalho; identificar e analisar as condições de trabalho.

Quanto aos resultados, eles foram agrupadas categorias e sua definição juntamente com suas subcategorias que são associadas com as falas das entrevistadas. No tocante à primeira categoria, analisou-se a jornada de trabalho e os períodos de descanso das entrevistadas. Apresentaram em suas falas aspectos que evidenciam o excesso de jornada de trabalho e falta de períodos de descanso. Ao considerar o horário de trabalho indeterminado das entrevistadas, foi possível identificar que 9 trabalhadoras possuem horário de término de trabalho indeterminado, muitas relatam que apenas tem um horário para começar e indeterminado para finalizar. Nas falas das entrevistadas é possível compreender que não possuem folga fixa durante a semana ou final de semana ou podem ter definida a folga, mas que mesmo assim se aparecer demanda elas atendem. Das entrevistadas duas atende esse quesito. Além disso, 8 das entrevistadas relatam não gozar de férias ou ter períodos muito curtos.

A segunda categoria destaca o ambiente de trabalho e a saúde no trabalho. Nesse quesito fica evidente a precarização dos locais de trabalho que geralmente são inapropriados, e dentro da residência da entrevistada, sem separação. Devido a ambientes sem qualidade e não ergonômico é perceptível os danos à saúde como dores lombares, dores de coluna e estresse. Das entrevistadas, 5 apresentaram essa categorização. Sobre o ambiente de trabalho individual para o negócio, 7 autônomas responderam que trabalham em casa e que não possuem um local individual para seu negócio e 1 realiza atendimento a domicílio. Nas respostas de 4 entrevistadas foi destacado falta de conforto e ergonomia do ambiente de trabalho.

A terceira categoria detalha a questão da vulnerabilidade social e direitos trabalhistas. Algumas entrevistadas citaram que já trabalharam mesmo doente para não ter que perder a renda ou até mesmo o cliente, essas falas estão presentes em 4 das 10 trabalhadoras entrevistadas. Em relação aos direitos trabalhistas que são garantidos com registro MEI ou contribuição individualmente com o INSS, 2 trabalhadoras dizem não possuir o registro.

A quarta categoria faz referência à Gestão Financeira do negócio levando em consideração a compreensão sobre a gestão do negócio, 5 das 10 entrevistadas disseram não realizar ou então não possuir uma gestão efetiva. Dentre os motivos está a dificuldade em fazer ou não saber como fazer. Entende-se que as entrevistadas não possuem um controle financeiro e dessa forma resultam em prejuízos e frustração devido à falta de conhecimentos sobre como gerenciar e ferramentas que facilitem esse processo.

A quinta categoria enfatiza a relação trabalho autônomo x gênero. Se trata do Autoemprego como solução para conflitos família x emprego. 4 das 10 entrevistadas, relatam que o trabalho formal é um fator impeditivo para conciliar as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, portanto isso foi um fator motivante ao trabalho autônomo. De acordo com as respostas dadas pelas trabalhadoras, o trabalho autônomo é uma solução para conflitos família x emprego. Elas apontam que o autoemprego permite trabalhar em seus lares e ao mesmo tempo poder cuidar das outras demandas como mãe, esposa, avó, dona de casa, estudante, etc. A sobrecarga é sentida por 6 das entrevistadas, elas relatam que possuem dificuldade em conciliar as tarefas de todas as esferas e que muitas vezes não possuem ajuda.

A inserção da mulher na esfera produtiva vem crescendo devido a necessidade de complementar, ou até mesmo garantir a renda familiar, mas além desse fator, o desejo de realização e crescimento pessoal também é uma constante (BORIS,2014). É possível constatar através do presente trabalho que a participação feminina no mercado por meio do trabalho autônomo, expõe a mulher a um contexto precário e vulnerável. Apesar da forte disseminação do discurso do novo empreendedorismo e da cultura do trabalho flexível, existentes hoje em dia, é possível perceber que são representações totalmente dissociadas da realidade.

Quanto às limitações deste estudo, está em ser atrelado a uma situação específica, possuir amostragem limitada (amostragem por conveniência) de apenas 10 mulheres. Outra limitação desta pesquisa se dá pela necessidade de aprofundamento em questões que não foram abordadas nas entrevistas realizadas como, relações com os parceiros ou motivos de não adaptar a casa para o trabalho.

No tocante às sugestões para trabalhos futuros, sugere-se uma abordagem mais profunda e com maior amostra acerca das questões do trabalho autônomo após a nova reforma trabalhista e de como ela afetou as trabalhadoras da cidade de João Monlevade.



7. REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.
- ALVES, G. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 15, p. 337-339, 2017.
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.
- ARAÚJO DE MORAIS, NORMANDA; RAFFAELLI, Marcela; KOLLER, Sílvia Helena. Adolescentes em situação de vulnerabilidade social e o continuum risco-proteção. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 30, n. 1, p. 118-136, 2012.
- ARARIPE, L. (2017). Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 21(2), 79-88.
- ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, p. 452-477, 2013.
- ARAÚJO, Iara Maria; OLIVEIRA, Daniela; LIMA, Jacob Carlos. A cidade dos teares: informalidade e subcontratação no Seridó potiguar. **O trabalho em territórios periféricos: estudos em três setores produtivos**. São Paulo: Annablume, 2020.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo (LA Reto, & A. Pinheiro, Trad) Lisboa: Edições 70. **Publicação original**, 1977.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento. **Campinas: UNICAMP/IE**, 2003.
- BARBOSA, A. F. A formação do mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Alameda Editorial, 2008.
- BARROSO, H. C.; FROTA, M. H D. P. A trama do trabalho artesanal para mulheres cearenses: desvendando códigos de gênero. **Anais do 9º Seminário Internacional Fazendo Gênero. Florianópolis, SC: UFSC. Link**, 2010.
- BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTC, 2010.



- BENTO, A. Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. **Revista JA (Associação Acadêmica da Universidade da Madeira)**, v. 7, n. 65, p. 42-44, 2012.
- BESIGHINI, Raysa. Empreendedorismo e precarização da força de trabalho: um estudo sobre microempreendedores em São Gonçalo-RJ. 2017.
- BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Portugal: Porto Editora, 2003.
- BORIS, Eileen. Produção e reprodução, casa e trabalho. **Tempo social**, v. 26, p. 101-121, 2014.
- BORSOI, I. C. F. **O modo de vida dos novos operários: quando purgatório se torna paraíso**. Fortaleza: Editora UFC, 2005.
- BRASIL. **Lei 8.540, 22 de dezembro de 1992**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 29 set 2022.
- BRASIL. **Lei 13.429, 31 de março de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429>. Acesso em: 29 set 2022.
- BRIZOLA, J.; FANTIN, N. Revisão da literatura e revisão sistemática da literatura. **Revista de Educação do Vale do Arinos-RELVA**, v. 3, n. 2, 2016.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos pagu**, p. 157-196, 2002.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 537-572, 2007.
- BULGACOV, Yara Lucia Mazziotti et al. Atividade empreendedora da mulher brasileira: Trabalho precário ou trabalho decente?. **Psicologia Argumento**, v. 28, n. 63, 2010.
- CALDEIRA, M. D. A responsabilidade civil dos profissionais liberais com o advento do código de defesa do Consumidor. **Revista da Faculdade de Direito**, v. 1, n. 1, 2004. p. 313.
- CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013.
- CARDOSO, Adalberto; COMIN, Álvaro; GUIMARÃES, Nadya. Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria



brasileira. **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações.** São Paulo: Editora Senac, p. 45-90, 2006.

CASTEL, R.; POLETI, I. D. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. In: **As Metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário.** 2008. p. 611-611.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

CAVALCANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade: Estudos**, v. 24, n. 1, p. 13-18, 2014.

CHARMAZ, K. **Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis.** Thousand Oaks, CA: Sage, 2006.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais.** São Paulo: Cortez, 1991.

CARVALHO-FREITAS, M. N. D. Ações de adequação das condições e práticas de trabalho para inserção de pessoas com deficiência. **Psicologia para América Latina**, n. 19, p. 0-0, 2010.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017. **Boletim Mercado de trabalho-conjuntura e análise**, n. 63, p. 168, 2017. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf> Acessado em 14.11.2022

COSTA, E. V. [1977]. **Da Monarquia à República: momentos decisivos.** São Paulo: UNESP, 9ª ed., 2010.

COUTINHO, G. F. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho.** São Paulo: LTC, 2015.

DA COSTA, Emília Viotti. **Da senzala à colônia.** São Paulo: Unesp, 1997.

DE ALENCAR ARARIPE, Liliana R. Bastos. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 21, n. 2, p. 79-88, 2017.



DRUCK, G.; FRANCO, T. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, p. 97-118, 2007.

DUARTE, A. J. P. Trabalho feminino e precarização: entre pano e (des) alinhamento com o direito. **Laborare**, v. 5, n. 8, p. 90-110, 2022.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008.

FALCO, GIRARDI, D.; PARMIANI, G.; BORTOLATO, S.; PICCIRELLI, A.; BARTOLUCCI, G. B.; DE CARLO, N. A. Presenteismo e salute dei lavoratori: effetti di mediazione sullo strain psico-físico in un'indagine longitudinale. **G Ital Med Lav Erg**, v. 35, n. 3, p. 138-50, 2013.

FERNANDES, A. **O trabalhador autônomo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

FERNANDES, F. **Sociedade de Classes e Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar Editores. 1968.

FERNANDES, J. C.; MACIEL, L. B.; SOSSAI, H. M. M. **O Microempreendedor Individual (MEI): vantagens e desvantagens do novo sistema**. Revistas Newton Paiva Belo Horizonte, 2010.

FRANCO, Maria Sylvania de Carvalho. Homens livres na ordem escravocrata. São Paulo: Editora Unesp, 1997.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. Análise de conteúdo. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

FILGUEIRAS, L. A. M.; DRUCK, G.; AMARAL, M. F. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. Caderno CRH, Salvador, v. 17, n. 41, p. 211-229, maio/ago. 2004.

FILGUEIRAS, Vitor. Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008. Salvador: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - UFBA (Tese de Doutorado) . (2018).



- FONSECA, Tania Mara Galli. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes 2000.
- GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, p. 57-63, 1995.
- GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.
- GUIRALDELLI, Reginaldo. Adeus à divisão sexual do trabalho?: desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Sociedade e Estado**, v. 27, p. 709-732, 2012.
- HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. *Revista Políticas Públicas*, **São Luís**, v.9, n.1, p. 111–127, 2005.
- HONNETH, A. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 1, p. 46-67, 2008.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Cidades e Estados**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostrade-domicilios-continua-mensal.html?=&t=resultados>.
- SEBRAE MG. **Identidades Empresariais**. João Monlevade: 2019. Disponível em: < <https://www.inteligencia-sebraemg.com.br/identidade-empresarial> >. Acesso em: 20/11/2021.
- DELGADO, G. C, O setor de subsistência na economia brasileira: gênese histórica e formas de reprodução. In: JACCOUD, Luciana de Barros. (Org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: Ipea, 2009.
- JUNQUEIRA, G. Gestão Financeira no varejo: como tornar eficiente? **Infovarejo**. 2018. Disponível em < <https://www.infovarejo.com.br/gestao-financeira-no-varejo/>>. Acesso em: 13/09/2022.
- KOLLER, S. H.; DE ANTONI, C.; CARPENA, M. E. F. Famílias de crianças em situação de vulnerabilidade social. **Psicologia de família: teoria, avaliação e intervenção**, p. 156-165, 2012.



KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. **Campinas: Curt Nimuendajú**, 2019.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

Lima, J. C. (2009). A globalização da precariedade: a informalidade em tempos de trabalho flexível. In V. L. N. & Valquíria P. (Orgs.). *Retratos do trabalho no Brasil* (pp. 37-62). Uberlândia: edufu.

LINDO, M. R.; Cardoso, P. M.; Rodrigues, M. E.; Wetzel, U. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2007.

MACEDO, A. R.; COSTA, F. T. B.; JUSTO, J. S. O mototaxista no mundo do trabalho: precarização, desemprego e informalidade. **Revista Subjetividades**, v. 19, n. 1, p. 7257, 2019.

MACIEL, A. L. S.; GERSHENSON, B.; GUIMARÃES, G. T. D. **Neoliberalismo e desigualdade social: reflexões a partir do Serviço Social**. Porto Alegre: Editora da PUCRS, 2022.

MANTOVANI, Emanuele. A política pública do Microempreendedor Individual como instrumento de precarização do trabalho feminino. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 6, n. 3, p. 35-56, 2020.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno crh**, v. 25, p. 331-346, 2012.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2009.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica o Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas**. São Paulo. Casa do Psicólogo, 2007.

MIGUEL, L. F.; BIROOLI, F. Luis Felipe. **Democracia e Representação: territórios em disputa**. São Paulo: Editora Unesp, 2014.



MONTALI, Lilia. Trabalho e família na Região Metropolitana de São Paulo na primeira metade dos anos 90: instabilidade e reestruturação produtiva. **Relatório final apresentado ao CNPq, Campinas, NEPP/Unicamp**, 1998.

MONTALI, Lilia; LOPES, G. Rearranjos familiares de inserção, precarização do trabalho e empobrecimento. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 21, n. 2, p. 195-216, 2004.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, S. D. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Temporalis**, Brasília, v. 14, n. 28, p. 39–56, 2014.

NEVES, M. D. A. As novas configurações do trabalho: diversidade, precarização e dominação. **Sociologia em transformação: pesquisa social do século XXI**, p. 147-168, 2006.

NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia Maria. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado**, v.22, n. 1, p. 11-34, 2007

NOGUEIRA-MARTINS, Maria Cezira Fantini; BÓGUS, Cláudia Maria. Considerações sobre a metodologia qualitativa como recurso para o estudo das ações de humanização em saúde. **Saúde e sociedade**, v. 13, p. 44-57, 2004.

OIT. (2009a). **Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre trabalho e a família**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229649.pdf. Acesso em: 02/10/2022.

OIT. (2009b). **Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229647.pdf. Acesso em: 02/10/2022.

OLIVEIRA, A. **A precarização dos trabalhadores autônomos na prestação de serviços para plataforma digital observando a legislação trabalhista e os reflexos da pandemia da covid-19**. Monografia apresentada no curso de Direito do Centro Universitário de Lavras. Lavras: 2022.

OLIVEIRA, Denize Cristina de. Análise de conteúdo temático-categorial: uma proposta de sistematização. **Rev. enferm. UERJ**, p. 569-576, 2008.



PATEMAN, Carole. Tradução de Marta Avancini. **O Contrato Sexual**. Rio de Janeiro: Paz e, 1993.

POCHMANN, M. **Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

RIBEIRO, Josina Maria Pontes; ARAÚJO-JORGE, Tania Cremonini de; BESSA NETO, Vicente. Ambiente, saúde e trabalho: temas geradores para ensino em saúde e segurança do trabalho no Acre, Brasil. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 20, p. 1027-1039, 2016.

RITCHIE, J.; LEWIS, J.; ELAM, G. Designing and selecting samples. In: RITCHIE, J.; LEWIS, J. (Eds.). **Qualitative research practice**. A guide for social science students and researchers. Thousand Oaks, CA: Sage, 2003. p.77-108.

ROSENFELD, C; MOSSI, T. W. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no micro trabalho por plataformas. **Sociedade e Estado**, v. 35, p. 741-764, 2020. SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, M. Definições dos enfoques quantitativo e qualitativo, suas semelhanças e diferenças. **Porto Alegre, RS: Penso**, 2013.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz Christo; SIMÃO, Ana Adalgisa. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **Organizações rurais & agroindustriais**, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

SCOTT, J. B.; DE ABREU PROLA, C.; SIQUEIRA, A. C.; PEREIRA, C. R. R. O conceito de vulnerabilidade social no âmbito da psicologia no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. **Psicologia em Revista**, v. 24, n. 2, p. 600-615, 2018.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Tudo o que você precisa saber sobre o MEI**. Acesso em 30 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-mei,caa7d72060589710VgnVCM100000d701210aRCRD>>.



SIMONSEN, R. C. . **História Econômica do Brasil:1500-1820**. 4ª edição. Brasília: Senado Federal , 2005.

SIQUEIRA, J. P. L. D. ROCHA, J. S. L. D. TELLES, R. Microempreendedorismo: Formalidade ou Informalidade?In **Anais do XVI SemeAd**, São Paulo, 2013.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, p. 23-58, 2007.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, L. (Org.) **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, v. 1, p. 91-126, 2005.

THOMPSON, Edward P. **A miséria da teoria: ou um planetário de erros**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

TOSS, Luciane Lourdes Webber. Jornada de trabalho e período de descanso.**Revista Textual**, 2012.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciência sociais**: pesquisa qualitativa em educação. São Paulo:Atlas, 1987. 175 p.

BRASIL. TST. (2016). Relatório Assuntos mais recorrentes nas varas do trabalho – casos novos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+mais+Recorrentes+VT+ano+2016/1fcdb616-e886-330d-26f6-c20d717ec435>

BRASIL. TST. (2018). Relatório Assuntos mais recorrentes nas varas do trabalho – casos novos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7caa1435-2844-075b-5a69-ea1ab0072848>

VARGAS, J. A gênese do mercado de trabalho e do fenômeno da informalidade no brasil: uma breve interpretação à luz da economia social e do trabalho. In **Anais Seminário de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 5, n. 5, 2016.