

CARREIRAS OUTSIDERS: uma análise a partir da classificação brasileira de ocupações (CBO)

LEANDRO EDUARDO VIEIRA BARROS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)
leandro.barros@ifsudestemg.edu.br

MÔNICA CARVALHO ALVES CAPPELLE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)
edmo@dae.ufla.br

ROSALIA BEBER DE SOUZA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)
rosaliabeber@ufv.br

CHRISTIANE BATISTA DE PAULO LOBATO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)
chris_batista@yahoo.com.br

Introdução

Becker (2008) descreve o conceito de carreira desviante, no qual apresenta característica que o indivíduo faz de forma consciente ou não, ao infringir algum conjunto particular de regras. Perante este comportamento o indivíduo cria o processo de autojustificativa. Contudo, existem carreiras que são consideradas desviantes e outras normais em função do processo de rotulação.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O indivíduo ao exercer sua carreira, existem as que são consideradas desviantes e outras normais em função do processo de rotulação (BECKER, 2008). A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) apresenta as características das ocupações no contexto brasileiro com características desviantes e normais definida por instituições e por profissionais da área. Assim, o objetivo deste trabalho é identificar as carreiras com características outsiders e suas particularidades que são elencados na CBO.

Fundamentação Teórica

A origem da teoria da rotulação é de 1963, quando Becker dentro da sociologia do desvio tratou do processo de rotulação que determinados indivíduos aplicam a outros com sucesso. Nesta obra, Becker apresenta a carreira outsider e suas características ao analisar o comportamento da carreira dos músicos. Becker amplia o estudo do desvio a noção de carreira que era empregado nos estudos da sociologia das profissões (BECKER, 2008).

Metodologia

A metodologia desta pesquisa caracteriza-se como uma abordagem qualitativa, documental e descritiva com dados secundários em fontes eletrônicas.

Análise dos Resultados

Conforme critérios estabelecidos para a carreira desviantes. Caracterizar tais profissões a partir de definições da CBO do MTPS, identificou-se 11 famílias de ocupação que contém 33 ocupações. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação (MTPS, 2010). Dessas famílias, apenas 05 tem legislações sobre seu exercício.

Conclusão

O processo de rotulação das ocupações pode se enquadrar como desviante puro, pois existe o reconhecimento do comportamento do infrator (trabalhador ao descrever sua ocupação) e percepção como desviante. E o grupo “estabelecido” define outro grupo como outsider. Nesta concepção os estabelecidos possuem características que são consideradas superiores as do grupo outsider. E é presente a relação de poder entre os atores sociais.

Referências Bibliográficas

BECKER, Howard Saul. Outsiders: estudos de sociologia do desvio. Tradução Maria Luiza X. de Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). Classificação Brasileira de Ocupações. 3ª edição. Brasília: Secretária de Políticas Públicas e Emprego. 2010.

CARREIRAS *OUTSIDERS*: uma análise a partir da classificação brasileira de ocupações (CBO)

1. INTRODUÇÃO

A teoria da rotulação tem sua origem na Escola de Chicago na tradição da teoria interacionista (VELHO, 2002). A escola de Chicago é considerada pragmática, pois suas ideias científicas e cotidianas estão amparadas nas experiências dos grupos sociais e suas relações (LIMA, 2001) e diálogo entre a sociologia e a antropologia (VELHO, 2002). A teoria interacionista encontra-se na teoria da rotulação (*Labelling Theory*) de Howard S. Becker, na qual o indivíduo ou grupo é considerado desviante pelos demais membros da sociedade. Portanto, o conceito de *outsider* surgiu dentro da sociologia do desvio em 1963 por meio da teoria da rotulação desenvolvida por Becker, ao publicar o livro *Outsiders: “studies in the sociology of deviance”*.

Pela teoria do desvio, o indivíduo que desvia das regras sociais do grupo, ou seja, alguém que não vive conforme as regras estipuladas pelo grupo é considerado um *outsider*. Neste sentido, Becker (2008, p. 27) definiu o conceito de *outsider* “para designar aquelas pessoas que são consideradas desviantes por outras, situando-se, por isso, fora do círculo dos membros “normais” do grupo”, no qual a definição é pelo processo de rotulação.

Ao realizar sua carreira os seres humanos desempenham papéis sociais. Segundo Vieira, Lima e Pereira (2007) o exercício de papéis sociais é responsável pela integração social e suporte para a constituição da identidade do indivíduo. No desempenho dos papéis sociais existem os coerentes ou adequados, para um grupo social, os quais possibilitam a interação social e papéis que não são considerados fora do padrão por um grupo que se denomina normal.

Conforme conceito da sociologia do desvio utilizado por Becker (2008), para carreira, são os indivíduos que desenvolvem suas carreiras dentro da lei, da sua cultura e o estilo de vida extravagante e não convencional na comunidade que estão inseridos, assim são rotulados de *outsiders*, ou seja, desempenham um papel social fora dos padrões considerados normais ou convencionais.

Segundo Chanlat (1995) a carreira significa um ofício, uma profissão que apresenta etapas, progressão. Portanto, a carreira está vinculada à ocupação e à profissão, como um percurso a ser trilhado profissionalmente, e que possibilita progresso em posições ao longo do tempo. As intervenções partem da exploração de fantasias sobre o trabalho e o ingresso no mundo profissional, até abordarem o desligamento da empresa (ou a aposentadoria). Neste contexto, Tolfo (2002) apresenta os seguintes significados para carreira: mobilidade ocupacional, estabilidade profissional ou uma vida profissional estruturada. A origem da carreira é o trabalho, ou seja, a continuidade em um determinado tipo de trabalho torna-se uma carreira. A carreira faz uso da condição temporal - continuidade no tempo (MAGALHÃES, 2007).

Becker (2008) apresenta o conceito de carreira desviante com uma característica que o indivíduo desenvolve de forma consciente ou não, ao realizar sua carreira. Com base nesse comportamento o indivíduo cria o processo de autojustificativa para permanecer na atividade desviante. Contudo, existem carreiras que são consideradas desviantes e outras normais em função do processo de rotulação. Esse processo refere-se ao julgando de um grupo social de indivíduo aplica com sucesso o rótulo de *outsider* sobre outro grupo, nesse caso o grupo que aplicou o rótulo é considerado “normal”.

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) apresenta as características das ocupações no contexto brasileiro que podem possuir características desviantes e normais definida por instituições e por profissionais da área. Desta forma, o problema de pesquisa é identificar e descrever carreiras *outsiders* a partir das características elencadas na CBO.

Frente ao exposto, o objetivo deste trabalho é identificar e descrever carreiras *outsiders* a partir das características elencadas na CBO para cada carreira

O presente estudo justifica-se por introduzir a sociologia do desvio para análise da carreira *outsider* no contexto da administração. Neste cenário, Becker (2008) destaca que o campo do desvio é um terreno vivo e capaz de gerar ideias interessantes de pesquisa. Bendassolli (2009) exalta a importância da concepção da sociologia no estudo da carreira ao considerar a influência da estrutura social e das organizações. Além disso, verificou-se que diversos trabalhos desenvolvidos no Brasil (LIMA, 2001; COELHO e ALMEIDA FILHO, 2002; MISKOLCI, 2006; ESTEVES, 2007; ACEVEDO e NOHARA, 2008; TRENTO, 2008; PORRAS, 2009; MICELI, 2013; TORRES e PRADO, 2014; LOBATO et al., 2016) sobre a perspectiva dos *outsiders* não contemplam a questão das carreiras *outsiders*.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO

2.1 Introdução aos conceitos

Segundo Araújo e Sachuk (2007), o trabalho está presente na sociedade, na política, na economia, na estrutura e na formação social da humanidade desde os caçadores da era paleolítica até os profissionais nos dias atuais. Neste contexto, evidenciam a importância do trabalho na história da evolução humana em construir a sociedade e relacionar consigo mesmo e seus pares na representação social e histórica.

Apesar do trabalho ter uma representação social, uma conexão do homem com o mundo e demais membros da sociedade possui significados distintos. Etimologicamente a palavra trabalho tem origem do latim e possui dois significados: 1) labor, que significa dor, sofrimento, esforço; e 2) “*tripalium*” – instrumento de tortura (GODELIER, 1986). No entanto, “a visão da psicanálise apresenta o trabalho como tortura e a sexualidade com reduto de felicidade; assim, o trabalho, submetido à tortura, aparece como sintoma de morte, embora ainda seja concebido como promotor da humanidade” (CODO, 1993, p. 41).

“O trabalho que era tão desvalorizado nas sociedades antigas, torna-se um elemento fundamental e integrador da sociedade, isto é, permite efetivamente a uma sociedade engendrar, ou reforçar os laços sociais” (ENRIQUEZ, 1999, p. 75). Neste cenário, Sennett (2002) destaca que se tornou uma virtude.

Neste contexto, a origem da carreira é o trabalho, ou seja, a continuidade em um determinado tipo de trabalho torna-se uma carreira. Segundo Carson e Bedeian (1994) o termo carreira compreende diferentes contexto, como pode ser observado no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1. Compreensão de carreira

Autores	Compreensão de carreira
Hall (1976)	Carreira é sinônimo de profissionalismo, com significado que identifica com uma profissão .
Blau (1985)	A carreira como vocação .
Greenhaus (1987)	Descreve a carreira como uma série de trabalhos desenvolvidos durante a vida do indivíduo.

Fonte: Adaptado de Carson e Bedeian (1994, p. 238)

Conforme Dubar (2005), para o exercício da profissão são elencados itens para sua conduta: competência técnica e científica, uso do código ético da profissão, formação especializada em estabelecimento especializada, controle técnico e ético, atendimento aos aspectos legais. Assim, a profissão pode ser considerada a regulamentação de um trabalho, ou seja, a organização burocrática. E o trabalho é o exercício da profissão. Desta forma, Dubar (2005, p. 194) definiu a “profissão como uma vocação do indivíduo associada ao diploma e à formação acadêmica, as regulamentações, as normas e as representações jurídicas para garantir a manutenção e auto-regulação”.

A concepção de vocação surgiu a primeira vez em Lutero associada a uma tarefa ordenada por Deus. Desta forma, o trabalho adquiriu um significado religioso, que representa uma vocação lícita perante Deus, ou seja, uma vontade divina (WEBER, 2001). No contexto contemporâneo, a vocação assume dois conceitos existentes, o chamado divino (vocação espiritual) e desempenho do trabalho (vocação secular), esse último relacionado com as competências do indivíduo para o trabalho. Portanto, os dois conceitos encontram-se presentes ao relacionar as ocupações religiosas associadas a concepção de vocação espiritual e outras ocupações que demandam competências para sua realização. Desta forma, o indivíduo vocacionado é o iluminado por algo divino e se encontra em um plano superior, e assim, o chamado vocacional é atendido. No chamado secular (profissional) ocorre a busca por mapear e diagnosticar as competências do indivíduo para o exercício de uma atividade (ENOQUE, BORGES e BORGES, 2015).

Segundo Bastos (1994, p. 41, 42, 44) o conceito de carreira envolve “(...) tanto as ocupações como as profissões. Ela envolveria a noção de sequência de trabalhos correlacionados a um determinado campo, ao longo de uma dimensão temporal. (...) um curso da vida profissional ou de emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo”. A profissão “(...) agrega como dimensão definidora, um conjunto de características na qual podem variar as ocupações”; já ocupação ou vocação “(...) são considerados termos básicos que descrevem o domínio ou circunscrevem um conjunto de conhecimentos e habilidades relativos à produção de um bem ou prestação de um serviço”.

“Os três rótulos usados – ocupação, carreira e profissão – se reportam ao mesmo vínculo psicológico de natureza afetiva que liga o indivíduo àquilo que faz no trabalho” (CARVALHO, 2007, p. 63). Conforme Adamson, Doherty e Viney (1998), carreira não é simplesmente um trabalho, mas alguma coisa que compreende a noção de desenvolvimento e a lógica de progresso. No entanto, Magalhães (2005) destaca a instabilidade de ocupações e empregos observada nos percursos de carreira de muitos profissionais que apresenta uma aparência perturbada e fragmentada.

Desta forma, Carvalho (2007) ressalta que a ocupação ou profissão só se tornaram uma carreira ao incorporar o contexto de temporalidade. A carreira faz uso da condição temporal (continuidade no tempo), enquanto a profissão exige a formação, *status* e institucionalização de

uma ocupação. Portanto, a carreira engloba profissão, vocação e trabalho que tem uma sobreposição nos seus conceitos e com o passar do tempo ganham uma fronteira conceitual.

O conceito de carreira possui uma ampla diversidade de definições. Assim, existe um repertório de significados sobre carreira, a saber: emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo profissional (sindicalizado ou não) ou a manifestação da mais pura idiossincrasia (a carreira de um artista); vocação ou ocupação; posição em uma organização (associada a passagens por diversos cargos na hierarquia institucional) ou trajetória de um indivíduo que trabalha; ou então um roteiro pessoal para a realização dos próprios desejos (BENDASSOLLI, 2009). Desta forma, profissão, vocação, ocupação e emprego são considerados componentes do contexto de trabalho que podem ser visualizados de forma individual ou associados entre si. Portanto, quando o indivíduo permanece um determinado período de tempo em cada uma destas dimensões considera-se carreira.

2.2 Carreira

Segundo Adamson, Doherty e Viney (1998), diferentes disciplinas tem aplicado diferentes definições para o conceito de carreira. O conceito de carreira possui uma ampla diversidade de definições. Na sociologia a carreira é compreendida como um papel social, enfatizando as contribuições do indivíduo para manter a ordem social. Na psicologia, é compreendida de três formas: a) carreira como vocação, como foco na personalidade e ocupação que mutualmente beneficia o indivíduo e a organização; b) auto realização e crescimento individual; e c) a carreira é concebida como um componente da estrutura da vida individual.

Portanto, Bendassolli (2009) exalta as contribuições de outros conhecimentos que são incorporados para compressão de carreira. A sociologia das profissionais colabora no âmbito individual, social e institucional. Na concepção individual compreende a construção e experiência do indivíduo no trabalho. A ótica social envolve a divisão e organização do trabalho. A visão institucional é marcada pelo processo dos atores sociais na defesa de seus interesses frente ao Estado. A contribuição da psicologia do trabalho envolve os conceitos de vida psíquica, identidade, *self*, desenvolvimento e crescimento de pessoas e subjetividade. O aporte da administração está na compreensão que a carreira poderia atribuir-se como uma teoria em função do seu desenvolvimento conceitual. Outra contribuição é a dupla visão, indivíduo e organização. No plano organizacional a carreira está na estrutura e rotina, no plano individual refere-se o subjetivo e estratégias de carreira.

Segundo Adamson, Doherty e Viney (1998), o significado de carreira pode ter compreensões diferentes conforme o contexto social em que está inserido. Na concepção cotidiana as pessoas conversando sobre carreira compreende que estão se referindo a sua carreira de trabalho, referência para o que eles fazem na vida e para quem eles trabalham. Na perspectiva organizacional representa benefício no contexto conceitual e prático. Trata-se de um plano de gerenciamento através dos níveis organizacionais, observando as características culturais e filosóficas para desenvolver o talento do indivíduo dentro da organização. Para o trabalhador indivíduo pode ter diferentes significados, como atender as necessidades econômicas, *status* social e simbólica (sonho de vida). No contexto econômico a carreira é vista como um capital humano que é acrescentado de educação e experiência ao longo da vida. E para as ciências políticas pode ser visto como a sequência de esforços para maximizar o auto interesse, por meio de tentativas para ganhar poder, *status* e influência.

Schein (1990) relata a percepção da carreira externa e interna. A carreira externa é as etapas de uma ocupação e suas fases de crescimento de um profissional que podem ser percebidas por outras pessoas, ou as experiências evidenciadas no currículo do indivíduo. Portanto, a carreira interna é “os temas e conceitos que o sujeito desenvolve e que dão sentido aos seus esforços de carreira” (SCHEIN, 1990, p. 257). No entanto, o autor indica que pesquisadores e práticos devem mudar seu foco da carreira externa para carreira interna.

Chanlat (1995) e Tolfo (2002) apresentam dois modelos de carreiras no contexto da sociedade industrial, o modelo tradicional e o modelo moderno. O modelo tradicional está presente até a década de 1970. Neste modelo existia a estabilidade, progressão linear vertical, divisão sexual do trabalho, as mulheres não tinham acesso ao trabalho e possibilidade de ascensão apenas para os grupos dominantes. No modelo moderno as mulheres iniciam suas carreiras, pertence a diversos grupos sociais, instabilidade e carreiras menos estáveis e menos lineares. Neste contexto, Becker (2008) destaca a carreira *outsider* ou desviante sendo a que foge do senso comum, ou seja, a carreira que representa a atividade desenvolvida pelo indivíduo que é considerada pelos demais membros da sociedade fora dos padrões “normais”, contudo, sendo essa assegurada por lei, presença horários irregulares, comportamentos com padrões extravagantes e não convencionais e com características específicas.

A mudança do modelo tradicional para o modelo moderno, segundo Chanlat (1995, p 72) foi em função: penetração crescente das mulheres no mercado de trabalho, elevação dos graus de instrução, cosmopolitização do tecido social, afirmação dos direitos dos indivíduos, globalização da economia, competitividade e turbulência ambiental, necessidade de mudança nas organizações e flexibilização do trabalho”.

Neste contexto, a carreira está situada em ambiente que a atual conjuntura econômica tem influenciado na carreira com a inserção do processo de flexibilização, desemprego, informalidade e divisão sexual do trabalho que são evidências da dinâmica da precarização do trabalho, por meio das transformações no processo produtivo como uso da tecnologia, acumulação flexível, fusão, aquisição, *downsizing*, desemprego estrutural (SINGER, 2003; CAVALCANTE, ALBURQUERQUE e JESUS, 2008; ANTUNES, 2008)

Segundo Vasconcellos et al. (2016), o contexto contemporâneo acompanha a trajetória de grande parte dos trabalhadores. Desta forma, a carreira torna-se o centro das atenções dos indivíduos (que avaliam o contexto atual e possibilidades futuras) e das organizações (que oferecerem perspectivas aos bons profissionais para retê-los). No entanto, Chanlat (1996) destaca que a carreira está reservada a um número cada vez menor de assalariados.

Na atual contexto, existem cinco paradoxos presente na carreira, Chanlat (1996) destacou: o problema de falar em carreira onde o mercado de trabalho tem mostrado cada vez menos estável, redução de empregos e remunerações achatadas; a dificuldade de pensar a carreira onde a gestão é em função do capital; refletir a carreira quando se percebe uma decadência da ética do trabalho; o paradoxo entre a carreira e a crise dos sistemas de formação; e a dificuldade em pensar carreira no contexto em que o horizonte profissional torna-se cada vez mais curto.

Em relação ao planejamento da carreira, Tolfo (2002) ressalta que deve existir uma compartilhamento entre as organizações e o trabalhador. No entanto, as empresas brasileiras muitas vezes não estão preparar para realizar o planejamento e desenvolvido da carreira de seus profissionais, e assim, é realizado de forma autoritário ou informal. Por fim, faz a sugestão que

deve ser uma ação conjunto dos profissionais, empresas, gestores e instituições (universidades e agências governamentais).

Contudo, os valores sociais e culturais estão se voltando para a preocupação com a família, o próprio indivíduo e o trabalho. Muitas pessoas valorizam mais a qualidade de vida do que os padrões de sucesso no trabalho e na carreira (TOLFO, 2002).

2.3 Carreiras *outsiders* – a teoria da rotulação

A origem da teoria da rotulação é em 1963, quando Becker dentro da sociologia do desvio tratou do processo de rotulação que determinados indivíduos aplicam a outros com sucesso. Nesta obra, Becker apresenta a carreira *outsider* e suas características ao analisar o comportamento da carreira dos músicos.

Segundo Miskolci (2005), na década de 1950, os estudos de criminalidade já não eram importantes e surge o domínio dos estudos sobre profissões e formas de interação social. Desta forma, Becker amplia o estudo do desvio a noção de carreira que era empregado nos estudos da sociologia das profissões.

“A sociologia do desvio desenvolvida por Becker apoia-se nas condições nas quais as normas são instituídas. Além disso, Becker e sua abordagem interacionista convida à compreensão do desvio como um processo em constante elaboração, no qual o indivíduo pode ou não se engajar. Quanto mais ele se engaja, mais ele é implicado e mais difícil se torna renunciar a isso. O paralelo com a sociologia do trabalho surge na adoção da noção de “carreira”: cada tipo de desvio consiste em uma carreira específica, mas o esquema de engajamento é similar: primeiro há um ato primário (que pode permanecer secreto e mesmo ser não-intencional), depois a aquisição de uma identidade desviante e, finalmente, a adesão a um grupo desviante. Becker sublinha o papel fundamental da sociedade na definição das carreiras desviantes. A vida dos músicos de Jazz de Chicago, por exemplo, se resume em uma tensão entre o desejo de fazer música de qualidade, o que os mantém na marginalidade, e a demanda social por música comercial, da família por ascensão e estabilidade” (MISKOLCI, 2005, p. 28).

Portanto, será apresentado o processo de rotulação de *outsider* ou desviante e os tipos de comportamentos considerados desviantes desenvolvidos por Becker.

Segundo Becker (2008, p. 15), “todos os grupos sociais fazem regras e tentam, em certos momentos e em algumas circunstâncias impô-las. Regras sociais definem situações e tipos de comportamento a ela apropriadas, especificando algumas ações como “certas” e proibindo outras como “erradas”. Algumas regras são restritas a grupos específicos. Neste sentido, o indivíduo que não segue as regras definidas pelo grupo é considerado um *outsider*, ou seja, comete um desvio (BECKER, 2008).

Portanto, quando uma pessoa não vive conforme as regras estipuladas pelo grupo, ou seja, aquela que se desvia das regras do grupo, é encarada como um *outsider*. Assim, o termo *outsiders* é utilizado “para designar aquelas pessoas que são consideradas desviantes por outras, situando-se por isso fora do círculo dos membros “normais” do grupo” (BECKER, 2008, p. 27). No entanto, Lima (2001) ressalta que o objetivo não é as causas do desvio, mas a construção do fenômeno na sociedade por meio das interações sociais.

A sociedade é regida por regras e elas podem ser promulgadas na forma de lei ou acordos informais com embasamento na tradição, consenso e costumes. Uma pessoa pode transgredir as regras de um grupo pelo fato de alinhar-se as regras do outro. Neste sentido, diferentes grupos

consideram diferentes coisas desviantes. Desta forma, ocorre o processo de rotulação de *outsider* ou “normal”. Neste contexto, o desvio não é uma qualidade da pessoa que comete, mas uma consequência aplicada a um “infrator”. O desviante é alguém a quem o rótulo foi aplicado com sucesso (BECKER, 2008). Segundo Lima (2001), uma sociedade possui diferentes classes sociais com normas, crenças e valores próprios. O comportamento desviante ocorre no sistema social pelo atrito com outros elementos desse mesmo sistema.

Desta forma, o *outsider* trata-se da relação de poder entre os diferentes grupos de uma sociedade. O poder de um grupo está no grau de coesão superior a outro grupo. Portanto, uma coesão maior possibilita a seus integrantes cargos sociais e reforça a coesão do grupo, e assim, exclui as pessoas de outros grupos a possibilidade de acesso a estes cargos (ELIAS e SCOTSON, 2000).

Segundo Becker (2008), existem quatro tipos de comportamentos desviantes. O comportamento “apropriado” é aquele em que o indivíduo segue as regras que outros percebem como tal. Por outro lado, o tipo “desviante puro” em que o indivíduo desobedece à regra e é percebido como tal. A situação “falsamente acusado” na qual a pessoa é vista pelos outros como se tivesse cometido algo errado, mas na verdade não fez. O “desvio secreto” é aquele no qual o indivíduo comete um ato impróprio, mas não é percebido ou reagem como uma violação das regras. No Quadro 1 a seguir, apresentam os tipos de comportamento desviante.

Quadro 1. Tipos de comportamento desviante

	Comportamento apropriado	Comportamento infrator
Percebido como desviante	Falsamente acusado	Desviante puro
Não percebido como desviante	Apropriado	Desviante secreto

Fonte: Becker, (2008, p. 31).

Uma concepção útil no desenvolvimento de modelos sequenciais de vários tipos de comportamento desviante é a carreira. Com origem nos estudos de ocupações, o conceito trata de uma mudança de posição para outra dentro desse sistema. Desta forma, é mencionado que o modelo pode ser utilizado para estudo de carreiras desviantes (BECKER, 2008).

O início em uma carreira desviante é cometer um ato não apropriado, ou seja, a transgressão a um conjunto de regras. O motivo para realização deste ato pode ser ou não consciente influenciado pela subcultura do indivíduo. O ato não intencional é justificado pela ignorância da existência de regra ou não ter consciência que nem todos agem “daquela forma” e desta forma, cometer uma impropriedade (BECKER, 2008).

Neste contexto, Becker (2008) destaca que podem ter justificativas psicológicas e sociológicas. No âmbito da psicologia está presente nas primeiras experiências do indivíduo, na sociologia as estruturas de tensão da sociedade e solução dos problemas de forma ilegítima. No entanto, as justificativas são percebidas como válidas pelo desviante, mas não pelo sistema legal ou pela sociedade. Portanto, outras justificativas podem se desenvolver como legal e histórica. Neste contexto, os grupos desviantes tem uma fundamentação autojustificadora ou ideológica.

O motivo para levar a experimentação casual a um padrão permanente de desviante é o desenvolvimento de motivos e interesses. Porém, muitas atividades desviantes são aprendidas socialmente com os desviantes mais experientes, ou seja, o indivíduo passa a participar de uma subcultura organizada e desta forma, assume uma identidade desviante (BECKER, 2008).

Uma condição de firmar-se na carreira desviante é o ingresso em um grupo desviante organizado. Desta forma, o indivíduo percebe e aceita o seu desvio, atribuindo-lhe um sentimento de pertencimento e como consequência solidifica sua identidade.

Segundo Becker (2008), a carreira desviante não significa uma transgressão na lei, mas na cultura, na forma de viver e adoção de padrões extravagantes e não convencionais para comunidade considerada “normal”. Outras características são: trabalho de madrugada, mobilidade geográfica, linguagem próprias do grupo e ritos específicos. Desta forma, estes grupos desviantes desenvolvem um modo de vida característico. No entanto, as pessoas que desenvolvem atividades consideradas desviantes enfrentam problemas, pois suas atividades não são compartilhadas por outros membros da sociedade. Portanto, Miskolci (2009) destaca que para estudar os comportamentos desviantes é necessário compreender quem impõe as normas ou formulam acusações ao definir como um grupo transgride essa norma ou foi rotulado como desviante.

3. METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa caracteriza-se como uma abordagem qualitativa, documental e descritiva com dados secundários em fontes eletrônicas.

A abordagem qualitativa “usa o texto como material empírico (em vez de números)” (FLICK, 1995, p. 16). A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumentos estatísticos na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve (GODOY, 1995)

A abordagem qualitativa visa à obtenção de dados descritivos sobre pessoas, ambientes, determinados fenômenos, procurando entender seu contexto em estudo. A fonte de dados é o ambiente natural e sua preocupação é o estudo e análise do mundo empírico é o ambiente. Os pesquisadores qualitativos são indutivos na análise dos dados, não partem de hipóteses estabelecidas, mas de questões amplas e vão se tornando mais específicas no caminhar da pesquisa (GODOY, 1995).

Para agrupar o material empírico realizou-se uma pesquisa documental sobre a CBO (2010) publicada no *site* (www.mtpps.gov.br) do Ministério do Trabalho e Previdência Social. A pesquisa documental de dados secundários do fenômeno, instituição ou sociedade na qual está inserido o objeto de estudo, é parte da coleta que consiste em uma técnica relevante na abordagem qualitativa na coleta de dados para confirmação de evidências. (LÜDKE; ANDRE, 1986). A análise documental foi realizada em conformidade com Caulley¹ (1981), citado por Lükde e Andre (1986, p. 38), para os quais “a análise documental busca identificar informações factuais nos documentos a partir de questões ou hipótese de interesse”.

Ao analisar os documentos utilizou-se de uma análise descritiva. Desta forma, Godoy (1995) e Vergara (2009) compartilham da ideia que de a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Para Triviños (1987, p. 110), “o estudo descritivo pretende descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

1 CAULLEY, D N. **Document e analysis in program evolution** (paper N° 60 and report series of the research on evaluation program). Portland: Or. Northwest Regional Educational Laboratory, 1981.

Desta forma, foi realizada a coleta de dados secundários no *site* do Ministério do Trabalho e Previdência Social com a finalidade de identificar e descrever as carreiras *outsiders*, suas legislações e suas características, a partir do conceito de carreira *outsider* desenvolvido por Becker (2008) associado a CBO publicada em 2010 que trata da nomeação, da codificação dos títulos e dos conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Portanto, para esta pesquisa, ao analisar a CBO, considerou o seguinte conceito de carreira *outsider*: uma carreira que esteja dentro da lei, com horários irregulares, comportamento com padrões extravagantes e não convencionais e suas características específicas.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 A Classificação brasileira de ocupação e a carreira *outsider*.

A CBO iniciou em 1977 por meio de um convênio entre o governo brasileiro e a Organização das Nações Unidas (ONU) por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A responsabilidade de elaboração e atualização da CBO foi do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS. A CBO é o documento normalizador do reconhecimento (no sentido classificatório), da nomeação e da codificação dos títulos e os conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do país nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho e em compatibilidade com a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO, 1968), definida pela OIT. A CBO passou por atualizações em 1994, 2002 e a última em 2010. O documento contém as ocupações organizadas e descritas por famílias (MTPS, 2010).

Para realização da atual nomenclatura da CBO houve a colaboração voluntária dos sindicatos de trabalhadores, patronais, empresas e sete mil trabalhadores que participaram dos painéis de descrição das 607 famílias ocupacionais que compõem o documento, cobrindo 2.511 ocupações e 7.419 títulos sinônimos. Portanto, para definição de cada família houve a participação de trabalhadores da área e instituições credenciadas. No entanto, uma das dificuldades foi compatibilizar o nível de qualificação atribuído à família ocupacional na classificação internacional e o nível de qualificação praticado no mercado de trabalho brasileiro (MTPS, 2010).

Conforme critérios estabelecidos para a carreira *outsider*, buscou-se caracterizar tais profissões a partir de definições da CBO do MTPS, identificou-se 11 famílias ocupacionais que contém 33 ocupações. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação (MTPS, 2010), a seguir será apresentado as famílias e suas características.

A primeira família identificada foi dos artistas visuais, desenhistas industriais e conservadores restauradores de bens culturais que abrange o trabalho de: artistas (artes visuais) aquarelista; artesão (artista visual); artista plástico; caricaturista; cartunista; ceramista (artes visuais); chargista; escultor; grafiteiro (artes visuais); gravador (artes visuais); ilustrador (artes visuais); pintor (artes visuais). Quanto a formação para o exercício desta família, alguns exigem formação superior, outros não tem requisito, existe o notório saber. As condições de trabalho são distintas: os artistas visuais criam peças únicas ou tiragem limitada; os desenhistas industriais projetam para produção em série; já os restauradores utilizam um conjunto de técnicas específicas para restaurar bens culturais. Os artistas visuais trabalham sem supervisão e em horários irregulares. Em todas as ocupações predominam os trabalhadores autônomos. No

exercício de algumas atividades, os artistas visuais e os restauradores podem trabalhar em posições desconfortáveis.

Outra família é de atores que compreende o trabalho: artista de cinema; artista de rádio; artista de teatro; artista de televisão; artista dramático; ator bonequeiro; ator de cinema; ator de rádio; ator de teatro; ator de televisão; ator dramático; ator dublador; coadjuvante (artístico); comediante; contador de história; declamador; figurante; humorista; mímico; radioator; teleator; teleatriz; vedete. Para o exercício do trabalho dos atores não é exigido escolaridade determinada. Destaca-se o aspecto da prática para o grupo trocar experiências, exercitando o trabalho que complementa sua formação. As condições de trabalho são em horários noturnos e/ou irregulares e a multifuncionalidade, ou seja, a atuação, muitas vezes simultânea, em diversos veículos de comunicação ou aplicando seus conhecimentos de representação em diferentes contextos. A grande maioria trabalho é como autônomo.

A terceira família identificada é a dos músicos compositores (autor e compositor de música), arranjadores (orquestrador), regentes (auxiliar de maestro; diretor regente de bateria; diretor regente musical; instrutor de banda; instrutor de fanfarra; maestro; maestro correpetidor; maestro de banda; mestre de banda; mestre de bateria; regente assistente; regente auxiliar; regente de banda; regente de coral; regente de orquestra; regente interno) e musicólogos (Historiador em música; Pesquisador em música). A formação na área pode ser formal ou informal (estudo com profissionais de renome). A grande maioria dos profissionais trabalha por conta própria, exceção feita aos poucos empregados registrados, vinculados a corpos musicais estáveis, em geral, estaduais ou municipais. O trabalho se desenvolve individualmente e em equipes, geralmente em horários irregulares, com deslocamentos constantes para exercê-lo. Em algumas atividades, podem trabalhar sob condições especiais como, por exemplo, em posições desconfortáveis por longo tempo, em ambientes confinados (poço da orquestra no teatro), sob ruído intenso.

A quarta família é a do Músico intérprete: cantor (erudito ou popular), instrumentista (erudito; popular; repentista), que apresentam características semelhante à da terceira família de ocupação.

A quinta família é a dos dançarinos tradicionais (bailarino de danças folclóricas; dançarino brincante; dançarino de danças de raiz; dançarino de danças folclóricas; dançarino de danças rituais; folgazão; sambista.) e populares (bailarinos de danças parafolclóricas; bailarinos étnicos; bailarinos populares; dançarino de rua; dançarino de salão; dançarinos de danças parafolclóricas; dançarinos étnicos; dançarinos populares). Trabalhadores dançam, sozinhos, em pares ou em grupo com fins ritualísticos, performáticos e espetaculares, pesquisam e estudam, reinterpretem danças tradicionais e populares; criam espetáculos, ministram aulas e inserem seu acervo cultural em diferentes contextos (sociais, pedagógicos e terapêuticos). Aprendem na prática com as comunidades tradicionais e aos grupos que executam as danças populares e tradicionais, muitas vezes desde muito cedo, por meio da participação em festejos, rituais e apresentações. Os trabalhadores dançam em lugares públicos, em festas populares, folguedos, rituais religiosos e apresentações e também em salões, teatros, estúdios de TV, etc. Seu calendário de trabalho tende à irregularidade, pois está atrelado àquele das festas, folguedos, rituais e apresentações. Por isso, os profissionais costumam desempenhar outra ocupação simultaneamente.

A sexta família é de artista de circo (circenses). Acrobata, artista aéreo, contorcionista, tomador de animais, equilibrista, mágico, malabarista, palhaço, titeriteiro e trapezista. Realizam,

sozinhos ou em grupos, diversos tipos de representações, em um espetáculo público (circo, teatro, rua, estúdio de televisão). Criam números e os apresentam em cena, a partir de técnicas corporais (acrobacia, equilibrismo, malabarismo, ilusionismo, comédia, canto, dança, pantomima) ou de técnicas de adestramento de animais. A formação inicia-se desde a mais tenra idade, quando as crianças vão aprendendo um pouco de cada arte, em circos de lona, organizados em torno de tradicionais famílias circenses. Há, em menor número, artistas formados em circos-escolas ou cursos de artes circenses. O trabalho é exercido em ambientes fechados como lonas de circo, teatro, estúdios de TV, também a céu aberto e em veículos, por meio de trabalho assalariado ou autônomo ou pelos proprietários dos circos, em trabalho itinerante, com rodízio de turnos, de forma individual e coletiva. É comum o trabalhador exercer mais de uma ocupação.

A sétima família é a de modelos. Modelos artísticos (estátua viva; modelo fotográfico de nu artístico; modelo vivo), modelos de moda (manequim; modelo de passarela; modelo *fashion*) e modelo publicitário (modelo comercial; modelo de detalhes; modelo de editorial de moda; modelo fotográfico; modelo fotográfico de *workshop*). Exibem habilidades expressivas que atraem o olhar, que sugerem comportamentos e estilos de vida e que representam o tipo de pessoa que se quer associar ao produto. Cuidam a aparência e concentram na linguagem corporal. Os modelos de moda apresentam carreira curta, sendo substituídos constantemente por adolescentes e pessoas mais jovens.

A oitava família é dos atletas do futebol, golfe, luta, tênis, jôquei, piloto de competição, atletismo, pugilista e outras modalidades. A maioria trabalha como autônomo, em horários irregulares. Em algumas atividades, alguns profissionais podem estar submetidos a condições especiais de trabalho, como pressão psicológica, ruído intenso e altas temperaturas, bem como permanecer por longos períodos em posições desconfortáveis.

A nona família é dos astrólogos e numerólogos. Trabalham em atividades ligadas aos serviços pessoais, no ensino, em empresas privadas ou públicas, fundações e instituições diversas, como autônomos ou empregadores. Podem formar equipe e organizar reuniões de trabalho para análises conjuntas. Trabalham em ambientes fechados, em diferentes locais e horários irregulares.

A décima família é dos esotéricos (analista kirlian; cartomante; cristalomante; frenólogo; leitor de oráculos; quirólogo; quiromante; radioestesista; rumenal; tarólogo; vidente) e paranormais (parapsicólogo). No trabalho de paranormais, requer-se o dom da percepção extrassensorial que é desenvolvido ao longo dos anos. Trabalham em ambientes fechados, a céu aberto ou em veículos e seus horários de trabalho são irregulares. As atividades podem ser realizadas junto ao consulente ou a distância.

A décima primeira são os profissionais do sexo. Garoto (a) de programa; meretriz; messalina; michê; mulher da vida; prostituta; trabalhador do sexo. Buscam programas sexuais; atendem e acompanham clientes; participam em ações educativas no campo da sexualidade. As atividades são exercidas seguindo normas e procedimentos que minimizam a vulnerabilidades da profissão. Trabalham por conta própria, em locais diversos e horários irregulares. No exercício de algumas das atividades podem estar expostos a intempéries e discriminação social. Há ainda riscos de contágios de DST (doença sexualmente transmissível), e maus-tratos, violência de rua e morte.

Quanto as normas reguladoras ou legislações sobre as famílias ocupacionais existem para as seguintes famílias: artista, atleta profissional de futebol, museólogo, músico, repentista. Desta forma, observa-se que das 33 ocupações, apenas 05 tem legislações sobre seu exercício. Outra evidência que caracteriza-se como carreiras *outsideres* é baixa regulamentações dessas ocupações, diferentemente de outras ocupações consideradas tradicionais.

4.2 O processo de rotulação

A partir do conceito de Becker (2008) da teoria da rotulação e da CBO mapeou-se as carreiras que podem ser consideradas *outsiders*. O processo de definição das características envolve diferentes atores sociais, instituições e profissionais da área.

Neste cenário, em 1994 foi criada a Comissão Nacional de Classificações (Concla) com o objetivo de unificar as classificações usadas no Brasil. A metodologia adotada foi a *Developing a Curriculum* – DACUM, adaptando-o para descrever famílias ocupacionais. Em 1991, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) realizou a descrição piloto. Em 2000 e 2001 foram realizados novos convênios: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), Fundação de Desenvolvimento da Universidade de Campinas e Fundação do Desenvolvimento da Pesquisa. E os trabalhos foram finalizados em 2002. O MTPS contou com a participação de uma consultoria de canadense sobre o método Dacum. No momento da definição da nomenclatura houve a participação da OIT (MTPS, 2010).

Portanto, a partir do conceito da teoria da rotulação de Becker (2008) e de grupos de pessoas descreveu as características de cada ocupação e assim rotularam esta ocupação com situações de trabalhos não convencionais as demais em função de suas particularidades, neste mesmo sentido Elias e Scotson (2002) destacam que um grupo “estabelecido” define outro grupo como *outsider*. Nesta concepção os estabelecidos possuem características que são consideradas superior as do grupo *outsider*. E é presente a relação de poder entre os atores sociais.

Este processo de definição de características específicas do trabalho é realizado também por um comitê de profissionais que atuam nas famílias ocupacionais, e assim, permitir uma descrição mais adequada de cada ocupação. Contudo, cada família ocupacional foi descrita por um grupo de 8 a 12 trabalhadores e validado por outro comitê formado por trabalhadores. Portanto, foram realizadas 1800 reuniões/dia e participação de quase 7000 mil trabalhadores (MTPS, 2010). Neste contexto, conforme Becker (2008) o indivíduo realiza um ato desviante e reconhece o ato do desvio, no qual o indivíduo identifica-se as características não convencionais e extravagantes de sua carreira e considera este comportamento como uma qualidade e sente orgulho do mesmo.

Portanto, o processo de rotulação de Becker (2008) das ocupações pode se enquadrar como desviante puro, pois existe o reconhecimento do comportamento do infrator (trabalhador ao descrever sua ocupação) e percepção como desviante (horários irregulares, diferentes locais de trabalho, posições de trabalho desconfortável, risco de DST).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi elencar as carreiras com características *outsiders* presentes na CBO, conforme critérios de Becker (2008). Desta forma, ao utilizar a metodologia proposta possibilitou mapear as 11 famílias ocupacionais que contemplam 33 ocupações.

Em relação ao processo de rotulação dessas carreiras, pode-se observar que é realizado por instituições e sindicatos que podem ser considerados os estabelecidos conforme delineado por Elias e Scotson (2002) ou normal para Becker (2008). Portanto, ambos destacam o processo de rotulação das características das carreiras *outsiders*.

Quanto a participação de profissionais que atuam na área, refere-se ao processo de um comportamento desviantes, pois reconhecem as características das carreiras *outsiders* e as destacam como por exemplo: trabalho em horários irregulares, trabalho autônomo, diferentes locais de trabalho, posições de trabalho desconfortável e risco de DST. Neste contexto, Becker (2008) descreve que o indivíduo possui um comportamento desviante e o reconhece como tal.

Outra evidência que pode caracterizar as carreiras *outsiders* é falta de normas reguladoras sobre as famílias ocupações, no entanto, reconhecidas pelo MTPS. Portanto, como sugestões para as instituições públicas é a criação de normas para direcionar o exercício dessas carreiras, já que estão presentes no contexto social de trabalho.

A limitação deste artigo trata-se em ser um trabalho descritivo, pois não buscou compreender as carreiras *outsiders*, em profundidade, a partir da perspectiva de seus atores sociais. Desta forma, como sugestões para futuras pesquisas é realização de trabalhos empíricos que possibilitem uma melhor compreensão das carreiras *outsiders* em maior riqueza de detalhes e suas características no processo de desvio e rotulação.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. Interpretações sobre os retratos dos afro-descendentes na mídia de massa. In: **RAC** – Revista de Administração Contemporânea. Edição especial, 2008.

ADAMSON, Stephen J.; DOHERTY, Noleen; VINEY, Claire. The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. **British Journal of Management**, v. 9, n. 4, p. 251-259, 1998.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13ª Ed. São Paulo: Cortez, 2008.

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

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BECKER, Howard Saul. **Outsiders: estudos de sociologia do desvio**. Tradução Maria Luiza X. de Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

CARSON, Kerry D.; BEDEIAN, Arthur G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

CAVALCANTE, Alberto, Rocha; ALBUQUERQUE, Antônio Carlos; JESUS, Cláudio, Roberto. **Dilemas da sociedade do trabalho**. 2ª ed. Belo Horizonte: argumentvm, 2008.

CARVALHO, Tályson Amorim Tenório. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira: um estudo entre psicólogos**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas-Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2007.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 1, p. 13-20, 1996.

CODO, Wanderley et al. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar: Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

COELHO, M. T. A. D.; ALMEIDA FILHO, N. de. Conceitos de saúde em discursos contemporâneos de referência científica Health concepts in. **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, v. 9, n. 2, p. 315-33, 2002.

DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Marins Fontes, 2005.

ELIAS, Nobert.; SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e os outsiders**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

ENOQUE, Alessandro Gomes; BORGES, Alex Fernando; BORGES, Jacqueline Florindo. " Além do que se vê...": Análise do Conceito Weberiano de Vocação à Luz da Dinâmica do Empreendedorismo Religioso na Região do Triângulo Mineiro. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 75, 2015.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, Perda da Identidade. In.: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. (orgs.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999. p. 69-83.

ESTEVES, Luiz, Carlos, Gil. O FUNDEF no estado do Rio de Janeiro: um óptica dos perdedores. In: **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n 35, 2007.

FLICK, Uwe. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GODELIER, M. Trabalho. In: **Modo de produção, desenvolvimento e subdesenvolvimento**. Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda, v.7, 1986.

GODOY, Schmidt. Arilda. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresa – RAE**, v.35, n.2, p. 57-63, 1995

LIMA, Rita de Cássia Pereira. Sociologia do desvio e interacionismo. **Tempo social**, v. 13, n. 1, p. 185-201, 2001.

LOBATO, Christiane Batista de Paulo., et al. Outsiders e Estabelecidos: quem é quem na luta pela água em São Lourenço? **Anais... XL Enanpad**. Costa do Sauipi: 2016.

LÜDKKE, Menga. ANDRÉ, Marli. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MAGALHAES, Mauro de Oliveira. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul. 2005.

MICELI, Sergio. Voz, Sexo e Abismo: Alfonsina Storni e Horacio Quiroga. **Novos Estudos-CEBRAP**, n. 97, p. 83-113, 2013.

Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). **Classificação Brasileira de Ocupações**. 3ª edição. Brasília: Secretária de Políticas Públicas e Emprego. 2010.

MISKOLCI, Richard. Do desvio às diferenças. **Teoria & pesquisa**, v. 9, p. 9-41, 2005.

MISKOLCI, Richard. et al. Machado de Assis, o outsider estabelecido. **Sociologias**, v. 8, n. 15, 2006.

PORRAS, María del Carmen. Contra los estereotipos: Renato Rodríguez y la entrevista literaria. **Núcleo**, v. 21, n. 26, p. 277-298, 2009.

SCHEIN, Edgar H. **Career anchors: Discovering your real values**. San Diego: University Associates, 1990.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. 6ª Ed. São Paulo: Contexto, 2003

TOLFO, Suzana da Rosa. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 39-63, dez. 2002

TORRES, Marco Antônio; PRADO, Marco Aurélio. Professoras transexuais e travestis no contexto escolar: entre estabelecidos e outsiders. In: **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 39, n. 1, 2014.

TRENTO, Maikel. O Tema da Guerra na Escola Inglesa das Relações Internacionais. **Contexto internacional**. vol. 30, n 1, p. 171-208, 2008.

TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELLOS, Vinicius Carvalho; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; PORTO, Juliana Barreiros; FONSECA, Ana Márcia de Oliveira. Carreira nas organizações: revisão da produção brasileira no âmbito do microcomportamento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 16 n. 1, pp. 73-87, 2016.

VELHO, Gilberto. Becker, Goffman e a antropologia no Brasil. **Ilha Revista de Antropologia**, v. 4, n. 1, p. 005-016, 2002.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa e Administração**. 10 edição. São Paulo. Editora Atlas, 2009. 88p.

VIEIRA, Adriane; LIMA, Cássia. Helena. Pereira; PEREIRA, Gilberto. Braga. Papéis sociais e expectativas. In: **Identidade e Subjetividade na gestão de pessoas**. VIEIRA, Adriane; GOULART, Íris. Barbosa (Coords) Curitiba: Juruá, 2007.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 2001.

Os autores agradecem o apoio da Fapemig (Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de Minas Gerais) e do Instituto Federal de Educação do Sudeste de MG – São João del-Rei.