

CARREIRAS *OUTSIDERS*: UMA ANÁLISE A PARTIR DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO)¹

OUTSIDERS CAREERS: AN ANALYSIS BASED ON THE BRAZILIAN CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS (CBO)

CARRERAS *OUTSIDERS*: UN ANÁLISIS DESDE LA CLASIFICACIÓN BRASILEÑA DE OCUPACIONES (CBO)

Leandro Eduardo Vieira Barros, MSc
Universidade Federal de Lavras,/Brazil
leandro.barros@ifsudestemg.edu.br

Mônica Carvalho Alves Cappelle, Dra.
Universidade Federal de Lavras,/Brazil
edmo@dae.ufla.br

Rosalia Beber de Souza, MSc
Universidade Federal de Lavras,/Brazil
rosaliabeber@ufv.br

Christiane Batista de Paulo Lobato, MSc
Universidade Federal de Lavras,/Brazil
chris_batista@yahoo.com.br

RESUMO

A contribuição deste trabalho é apresentar a concepção da carreira *outsider* a partir das ocupações presentes na CBO. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar a classificação da CBO como um processo de rotulação, identificando carreiras que podem ser descritas como *outsiders*. Carreira *outsider* trata-se de um comportamento considerado fora dos padrões normais, ou seja, uma carreira com algum amparo legal ou não, com horários irregulares, características e estilo de vida específicos. Essa abordagem é relevante, pois busca compreender a carreira sob um olhar da sociologia, contemplando o processo da interação social. Para tanto, utilizou-se uma metodologia qualitativa, com análise de conteúdo nos dados secundários da CBO. Os resultados apresentam o processo de rotulação das carreiras *outsiders*, em que foram identificadas 11 famílias ocupacionais que contemplam 33 ocupações com características de carreira *outsider*. Ao final, são apresentadas as limitações da pesquisa e sugestões para futuros trabalhos.

Palavras-chave: Carreira *outsider*; CBO; Teoria da rotulação.

ABSTRACT

The contribution of this work is to present the outsider career conception from the occupations present in the CBO. Thus, the objective of this paper is to analyze the classification of CBO as a process of labeling identifying careers that can be described as outsiders. The concept of an outsider career is a behavior considered outside normal standards, that is, a career with some legal protection or not, with irregular work hours and specific characteristics and lifestyle (BECKER, 2008). This approach is relevant, since it seeks to understand the career under a sociological perspective, contemplating the process of social interaction. To do so, we used a qualitative methodology, with content analysis in the CBO secondary data. The findings show the process outsiders careers labeling, in which 11 occupational families were identified, with 33 occupations with outsider career characteristics. At the end, the research limitations and suggestions for future work are presented.

Keywords: Career outsider; CBO; Labelling of Theory.

¹A versão utilizada neste trabalho é a de 2008, a última versão publicação no Brasil.



RESUMEN

La contribución de este trabajo es presentar la concepción de la carrera *outsider* desde las ocupaciones presentes en la CBO. De este modo, el objetivo de este trabajo es analizar la clasificación de la CBO como un proceso de etiquetamiento, identificando carreras que se puede describir como *outsiders*. Carrera *outsider* sería un comportamiento considerado fuera de los patrones normales, es decir, una carrera con algún amparo legal o no, con horarios irregulares, características y estilo de vida específicos. Ese abordaje es relevante, pues busca comprender la carrera bajo una mirada sociológica, contemplando el proceso de la interacción social. Para tanto, se utilizó una metodología cualitativa, con análisis del contenido de los datos secundarios de la CBO. Los resultados presentan el proceso de etiquetamiento de las carreras *outsiders*, en las que fueron identificadas 11 familias ocupacionales que contemplan 33 ocupaciones con características de carrera *outsider*. Al final, se presentan las limitaciones de la investigación y sugerencias para futuros trabajos.

Palabras clave: Carrera *outsider*; CBO; Teoría del etiquetamiento.

1 INTRODUÇÃO

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. Segundo Chanlat (1995), a carreira significa um ofício, uma profissão, uma vocação, um trabalho, uma ocupação que apresenta etapas, progresso, um percurso a ser trilhado profissionalmente ao longo do tempo.

Quanto aos significados para carreira, Chanlat (1995) apresenta os seguintes aspectos da carreira funcionalista: mobilidade ocupacional, estabilidade profissional ou uma vida profissional estruturada. No entanto, com as mudanças organizacionais e econômicas essa concepção de carreira sofreu mudanças, e se encontra com menor hierarquização, o indivíduo é responsável por sua carreira e se adapta ao longo do tempo conforme o ambiente (DELUCA; ROCHA-DE-OLIVEIRA; CHIESA, 2016). Hughes (1937) inovou ao introduzir a concepção subjetiva para compreender carreira, na perspectiva interacionista, ao tratar do indivíduo e sua interação social por meio dos significados e interpretações das ações que ocorrem no contexto social. Em relação à concepção subjetivista, Becker (2008) destaca a interação social do indivíduo com o local de trabalho, a família, os amigos, a sociedade e os clientes, e a relação de mão dupla na interação do indivíduo no contexto social ao longo do desenvolvimento da carreira.

Conforme Hughes (1937), o indivíduo, ao realizar sua carreira, desempenha uma sequência de papéis sociais. Segundo Vieira, Lima e Pereira (2007), o exercício dos 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 são considerados fora do padrão por um grupo que se denomina 'normal'. Segundo Becker (2008), esses papéis sociais podem ser considerados normais ou *outsider* em função do processo de rotulação e julgamento.

O conceito de *outsider* surgiu na sociologia do desvio, em 1963¹, por meio da teoria da rotulação desenvolvida por Howard S. Becker, ao publicar o livro "*Outsiders: studies in the sociology of deviance*". A teoria da rotulação (*Labelling of Theory*) de Becker encontra-se no pensamento sociológico interacionista da Escola de Chicago, e defende que o indivíduo ou grupo é considerado *outsider* (desviante) pelos demais membros da sociedade (VELHO, 2002).

Pela teoria da rotulação, 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*. Nesse 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”. Essa designação acontece pelo processo de rotulação. A rotulação refere-se ao julgamento que um grupo social de indivíduos atribui a outro o comportamento *outsider*, ou seja, um comportamento considerado fora dos padrões normais. Isso ocorre em função do desvio das regras sociais que tem um *status* de “verdade”, e, assim, é aplicado o rótulo de *outsider* com sucesso pelo grupo que se considera normal pelo processo de julgamento.

Esse processo de rotulação ou classificação acontece nas carreiras. Conforme o conceito da sociologia do desvio utilizado por Becker (2008), são rotulados de *outsiders* os indivíduos que desenvolvem suas carreiras dentro da lei, da sua cultura e o estilo de vida extravagante e não convencional na comunidade em que estão inseridos. Assim, possuem essa denominação por desempenharem um papel social fora dos padrões considerados normais ou convencionais.

Um processo de classificação das carreiras que ocorre no Brasil é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A CBO teve início 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 dos 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). No entanto, Faria el (2005) relatam que existe um descompasso entre as descrições das tarefas e as necessidades dos usuários, alguns profissionais independentes não foram contemplados (PERREIRA; OLIVEIRA, 2004), falta visão crítica e ajustes para acompanhar a evolução das ocupações (CANÇADO; MEDEIROS; JEUNON, 2008).

As ocupações são descritas por um grupo de trabalho que é responsável por elencar suas características e peculiaridades, e, em seguida, são validadas por pessoas que exercem essas ocupações. Assim, as ocupações são descritas com características normais e *outsider* de trabalho. Portanto, questiona-se: o processo de classificações das ocupações da CBO pode ser considerado uma espécie de rotulação em que algumas carreiras são concebidas como normais e outras como *outsiders*?

Frente ao exposto, o objetivo deste trabalho é analisar a classificação da CBO como um processo de rotulação identificando carreiras que podem ser descritas como *outsiders*.

A carreira tornou-se tema de interesse de diferentes áreas do conhecimento (administração, psicologia, sociologia) e possibilita uma abordagem interdisciplinar de discussão dos seus conceitos no contexto contemporâneo. No entanto, a maior parte dos estudos refere-se aos modelos de percurso profissional e à dicotomia entre indivíduo e organização (DELUCA; ROCHA DE OLIVEIRA; CHIESA, 2016). Khapova e Arthur (2011) destacam a importância da abordagem interdisciplinar para o estudo de carreira na sociedade contemporânea explorando diferentes áreas do conhecimento como psicologia, psicologia social, economia, administração e sociologia. Herpin (1982), Lima (2001), Miskolci (2005) e Becker (2008), destacam que, para estudar os comportamentos *outsiders*, é necessário compreender quem impõe as normas ou formula acusações ao definir como um grupo transgredir essa norma ou é rotulado como desviante. A preocupação não é com a

transgressão do ato, mas com a construção do fenômeno da rotulação na sociedade por meio das interações sociais.

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; ALMEIDA FILHO, 2002; MISKOLCI et al., 2006; ACEVEDO; NOHARA, 2008; TRENTO, 2008; PORRAS, 2009; MICELI, 2013; TORRES; PRADO, 2014; LOBATO et al., 2016) sobre a perspectiva dos *outsiders* não contemplam a questão das carreiras *outsiders*. O estudo sobre a CBO é relevante por se tratar de um documento normalizador das ocupações no mercado de trabalho brasileiro, com reconhecimento nacional e internacional (MTPS, 2010). Alguns estudos realizados sobre a CBO podem ser encontrados nas pesquisas de: Nozoe, Bianchi e Rondet (2003), Santos, Neves e Job (2004), Pereira e Oliveira (2004), Faria e outros (2005) e Cançado, Medeiros e Jeunon (2008), contudo, não apresentam a perspectiva da carreira *outsider*. Assim, o estudo da CBO sobre a perspectiva da carreira *outsider* pode preencher um *gap* no campo da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Carreira e carreira *outsider*

Segundo Adamson, Doherty e Viney (1998), diferentes disciplinas têm aplicado diferentes definições para o conceito de carreira. 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, com foco na personalidade e ocupação, que mutualmente beneficia o indivíduo e a organização; b) como autorrealização e crescimento individual; e c) como um componente da estrutura da vida individual. Na administração, os primeiros conceitos se preocupavam com a gestão da carreira por parte da organização e seu processo hierárquico (ARTHUR, 2008). Atualmente, influenciados pelas mudanças no contexto socioeconômico, os espaços de trabalhos se tornaram multiculturais e com condições vulneráveis. A preocupação da gestão da carreira passou para o indivíduo, que se tornou responsável pelo direcionamento e controle de sua carreira (DELUCA; ROCHA DE OLIVEIRA; CHIESA, 2016).

Adamson, Doherty e Viney (1998) trazem novas perspectivas para compreensão da carreira sob a ótica interacionista. Desta forma, o estudo sobre carreira proporciona atenção na interação dos processos sociais entre indivíduo, organização e sociedade. A carreira é constantemente construída, desconstruída e reconstruída na interação social. O conceito de carreira para permanecer relevante deve gerar novas definições e reconhecimento mútuo para organizações e indivíduos com foco nas experiências subjetivas da carreira. Nessa abordagem existe a reflexão da dinâmica da interação entre indivíduo, organização e sociedade (ARTHUR, 2008). Assim, Becker (2008) trata da carreira *outsider* dentro da perspectiva do interacionismo.

Inicia-se uma carreira *outsider* ao se cometer um ato não apropriado, ou seja, uma transgressão a um conjunto de regras, e, em seguida, ocorre a identificação da transgressão por outro grupo. O motivo para realização desse ato pode ser ou não consciente, influenciado pela subcultura do indivíduo. O ato não intencional é justificado pela ignorância da existência de regra ou por não ter consciência de que nem todos agem “daquela forma” e, assim, cometer uma impropriedade (BECKER, 2008).

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, dessa forma, assume uma identidade desviante. Uma condição para se firmar na carreira desviante é o ingresso em um grupo desviante organizado. O indivíduo percebe e aceita o seu desvio, atribuindo-lhe um sentimento de pertencimento, e como consequência, solidifica sua identidade (BECKER, 2008).

Segundo Becker (2008), o conceito de carreira *outsider* não significa uma transgressão na lei, mas na cultura, na forma de viver e na adoção de padrões extravagantes e não convencionais para comunidade considerada “normal”. Outras características são: trabalho de madrugada, mobilidade geográfica, linguagem própria do grupo e ritos específicos. Os 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.

Nesse cenário, a carreira normal – convencional – é desenvolvida em um contexto de estabilidade, progressão linear, possibilidade de progresso apenas para grupos dominantes. No entanto, a carreira *outsider* foge do senso comum, ou seja, esta carreira representa a atividade desenvolvida pelo indivíduo que é considerado pelos demais membros da sociedade como fora dos padrões “normais” (BECKER, 2008).

2.2 Teoria da rotulação e as carreiras *outsiders*

A origem da teoria da rotulação foi em 1963, quando Becker apresentou a carreira *outsider* e suas características ao analisar o comportamento da carreira dos músicos e dos usuários de maconha. Conforme Miskolci (2005), a obra de Becker marcou uma nova área de estudo do desvio social, ou seja, deixou de pesquisar a criminalidades e diligências e passou a estudar as carreiras e o processo de interação social. Segundo Velho (2002), Becker manteve o propósito da construção e desempenho da ação coletiva por meio da interação dos indivíduos. Portanto, busca a explicação de um fenômeno social. Segundo Velho (2002) e Centurião (2003), o trabalho de Becker tem significado político, associado a uma problemática de identidade, na qual é abordada a perspectiva do desvio.

Na escola interacionista, o desvio é uma característica do indivíduo que é acusado por outro grupo, por não ter um comportamento convencional, conferindo-se uma identidade de *outsider* a esse indivíduo. Para o acusado com o rótulo de *outsider*, podem surgir mecanismos de aceitação ou rejeição (HERPIN, 1982; CENTURIÃO, 2003; BECKER, 2008). Portanto, o normal e o *outsider* não são pessoas, mas perspectivas da sociedade (CENTURIÃO, 2003; BECKER, 2008).

A rotulação desviante se origina nas organizações oficiais ou em grupos sociais, no entanto, existem grupos com maior poder de rotulação do que outros (CENTURIÃO, 2003; MISKOLCI, 2005). Dessa forma, a constituição do *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 ao de outro grupo. Portanto, uma coesão maior possibilita a seus integrantes cargos sociais e reforça a coesão do grupo, assim retira-se das pessoas de outros grupos a possibilidade de acesso a esses cargos (ELIAS; SCOTSON, 2000; CENTURIÃO, 2003).

Nesse sentido, diferentes grupos consideram diferentes coisas desviantes. Para existir o *outsider* deve existir o “normal” e o contrário é verdadeiro em função do processo de julgamento. A definição da regra não

garante que ela seja imposta, pois, no mesmo contexto social existem os “normais” e os *outsiders*, que enfrentam as causas e efeitos do processo de rotulação em função do processo de julgamento (GOFFMAN, 2004).

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 apropriados, especificando algumas ações como ‘certas’ e proibindo outras como ‘erradas’”. Algumas regras são restritas a grupos específicos. Portanto, ocorre o processo de fabricação de regras e identificação daqueles que as infringem. Logo, o desvio não é a qualidade do ato que o indivíduo comete, mas uma definição por outros de regras e sanções a um “infrator”. O desviante é alguém a quem o rótulo foi aplicado com sucesso (BECKER, 2008).

Para Becker (2008), o processo de rotulação implica uma relação de poder legitimada de forma política e econômica na medida em que um grupo tenta impor suas normas a outros grupos da sociedade. Dentro dos grupos, existem facções que discordam ou manipulam para ter sua definição aceita pelo grupo. A função do grupo é definida pelo conflito político. Um ato é considerado desviante ou não em função da reação das pessoas a ele, e podem ser aplicados mais a algumas pessoas do que a outras (BECKER, 2008).

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 às regras do outro. Nesse sentido, diferentes grupos consideram diferentes coisas desviantes (BECKER, 2008). Segundo Lima (2001), a 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.

Segundo Becker (2008), existem quatro tipos de comportamentos. O comportamento “apropriado”, é aquele em que o indivíduo segue as regras que outros percebem como tal. 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 cometeu. O “desvio secreto”, é aquele no qual o indivíduo comete um ato impróprio, mas não é percebido ou não há reação como uma violação das regras. No entanto, deve existir a capacidade decodificadora das audiências sobre a percepção do desvio (GOFFMAN, 2004). No Quadro 1, apresentam-se os tipos de comportamento.

Quadro 1 - Tipos de comportamento

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

Fonte: Becker, (2008, p. 31)

Portanto, “o comportamento desviante está em conflito com a ordem pública, que é, enfim, uma ordem que governa a interação social” (CENTURIÃO, 2003, p. 19). Assim, a atitude desviante pode ser entendida como um fracasso, intencional ou não, na execução implícita ou explícita, das regras estabelecidas. Deve-se lembrar que as regras normativas do comportamento desviante variam de cultura para cultura, ou seja, o contexto social, as perspectivas e os interesses dos indivíduos interferem no processo de julgamento (CENTURIÃO, 2003).

3 METODOLOGIA

Para compreender as carreiras *outsiders* adotou-se a metodologia com uma abordagem qualitativa, do tipo documental e análise de conteúdo dos dados secundários em fontes eletrônicas do MTPS.

A abordagem qualitativa foi realizada conforme delineado por Godoy (1995). A partir dos livros da CBO do MTPS, o texto foi utilizado como material empírico para compreender o mundo, o contexto e seu ambiente. Para responder ao objetivo de pesquisa, não se partiu de hipóteses, mas de questões amplas sobre o processo de rotulação das carreiras e de definição das suas características normais ou *outsiders* e, por fim, realizou-se a identificação das carreiras *outsiders*.

Para agrupar o material empírico foi realizada uma pesquisa documental sobre a CBO (2010) publicado no *site* (www.mtps.gov.br) do MTPS. 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 de dados para confirmação de evidências. A pesquisa documental busca identificar as informações factuais nos documentos a partir de questões de pesquisa (LÜDKE; ANDRÉ, 1986).

Na coleta de dados secundários do *site* do MTPS, foi realizado o *download* dos três livros digitais da CBO, que tratam da nomeação, da codificação dos títulos e dos conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. A CBO apresenta uma família ocupação ou grupo base, que compreende o título da ocupação e seus sinônimos, descrição sumária, formação e experiência, condições gerais de exercício e participantes na descrição. Em seguida, realizou-se a análise de conteúdo dos livros, tendo como foco o processo de rotulação e julgamento associado ao conceito de carreira *outsider* de Becker (2008), que a considera como uma carreira que esteja dentro da lei, com horários irregulares, mobilidade geográfica, comportamento com padrões extravagantes e não convencionais, linguagem própria e ritos específicos e suas características específicas. Ao final, identificaram-se as carreiras *outsiders* presentes na CBO, suas legislações, suas características e o processo de julgamento pelo qual foram definidas.

Ao analisar os documentos foi utilizada a análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977), trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter o conteúdo das mensagens, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens. Para Goulart (2006), trata-se de um documento escrito que contém informações e fatos sobre o indivíduo ou grupo ao qual pertence. Portanto, ao realizar a análise de conteúdo foram necessárias três etapas: a) pré-análise; b) exploração do material; c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 1977; GOULART, 2006).

Conforme critérios estabelecidos para a carreira *outsider* e as características presentes na CBO do MTPS, foram identificadas 11 famílias ocupacionais que contêm 33 ocupações. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação (MTPS, 2010).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 O processo de rotulação

No processo de descrição da CBO, houve a participação de instituições e de trabalhadores, ou seja, as condições em que as normas são instituídas no processo de rotulação foi o consenso entre os diferentes atores sociais e a promulgação da CBO (MISKOLCI, 2005; BECKER, 2008).

Quanto às instituições que participaram da elaboração da CBO, destacam-se: Comissão Nacional de Classificações, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o MTPS, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), Fundação de Desenvolvimento da Universidade de Campinas (Funcamp), Fundação do Desenvolvimento da Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (Fundep), e sindicatos de trabalhadores, patronais e empresas. Para descrição e organização, adotou-se a metodologia *Developing a Curriculum* (DACUM), com a participação de uma consultoria canadense sobre o método (MTPS, 2010).

No contexto em que foi realizada a CBO, observa-se a participação de diferentes atores sociais (instituições, sindicatos e trabalhadores) no processo de descrição e organização da CBO. Verifica-se que se trata de um processo de rotulação e julgamento das ocupações – seja com características normais seja com características *outsiders* –. Tal processo é político, pois existe relação de poder e o julgamento das instituições ou grupos, ao definirem características a outros grupos de indivíduos (BECKER, 2008). A presença de instituições estabelecidas no cenário nacional e internacional reforça o processo de julgamento e sua relação de poder sobre a definição das ocupações (ELIAS; SCOTSON, 2000; CENTURIÃO, 2003; MISKOLCI, 2005). Dessa forma, é importante identificar quem formula as normas ou regras e aplica o rótulo de *outsiders* com sucesso a um grupo, portanto, a preocupação é a construção do fenômeno na sociedade por meio das interações sociais (HERPIN, 1982; LIMA, 2001; MISKOLCI, 2005; BECKER, 2008).

Em relação aos trabalhadores, 7000 participaram de 1800 reuniões por dia, e dos painéis de descrição das 607 famílias ocupacionais que compõem o documento, envolvendo 2.511 ocupações e 7.419 títulos sinônimos. Para definição de cada família, houve a participação de um grupo com 8 a 12 trabalhadores e, depois, foi validada por outro comitê formado por trabalhadores da área e instituições credenciadas (MTPS, 2010).

O trabalhador, ao participar desse processo de descrição de uma ocupação, elenca suas características de trabalho e reconhece seu pertencimento a determinado grupo em função do seu comportamento, seja um comportamento apropriado ao fazer parte de uma carreira tradicional e reconhecida, seja um comportamento desviante puro ao destacar as características não convencionais de sua carreira, seja o comportamento desviante secreto, ao manter sua carreira em segredo da família, amigos e sociedade. Muitas vezes, esse trabalhador que descreveu sua ocupação com características *outsiders*, considera esse comportamento como uma qualidade e, em alguns casos, sente orgulho de suas características extravagantes, ou seja, o indivíduo adquire uma identidade de desviante puro (MISKOLCI, 2005; BECKER, 2008).

O processo de descrição das ocupações das carreiras, pelas instituições e pelos trabalhadores, ocorre com características que são consideradas normais e *outsiders*. Nesse processo de descrição, existe a fabricação das regras e a identificação das regras pelos trabalhadores ao validar a CBO. Quando o trabalhador descreve sua carreira com características *outsiders*, acontece o reconhecimento de um comportamento desviante puro (horários irregulares, diferentes locais de trabalho, posições de trabalho desconfortáveis, risco de DST) ou desviante secreto (profissionais do sexo). Assim, serão apresentadas as carreiras *outsiders* com comportamento desviante puro ou secreto (MISKOLCI, 2005; BECKER, 2008).

4.2 A Classificação brasileira de ocupações e a carreira *outsider*

A partir do conceito de Becker (2008), juntamente com a teoria da rotulação e a CBO, as carreiras que podem ser consideradas *outsiders* foram mapeadas em função das suas características definidas pelos diferentes atores sociais e do conceito da carreira *outsider*. A seguir, serão apresentadas as famílias e suas características.

A primeira família identificada foi a dos artistas visuais, desenhistas e conservadores e restauradores de bens culturais que abrange o trabalho de: artista, aquarelista, artesão, artista plástico, caricaturista, cartunista, ceramista, chargista, escultor, grafiteiro, gravador, ilustrador e pintor. Algumas profissões nessa família exigem formação superior, outras não têm requisito, pois existe o notório saber. Existe a qualificação formal e a informal. As condições de trabalho são distintas: os artistas visuais criam peças únicas ou tiragem limitada; os desenhistas industriais projetam para a 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. Todas as ocupações estão sujeitas à exposição a materiais tóxicos.

Nessa família, são comuns horários irregulares, instabilidade financeira, linguagem e ritos específicos, portanto, características da carreira *outsider* (BECKER, 2008). Duarte e Silva (2013) evidenciaram a falta de reconhecimento nessa carreira, a dificuldade financeira, as dificuldades para realizarem seu trabalho e, em alguns casos, a resistência da família com a carreira escolhida. Oliveira (2011) destaca a solidão da carreira no processo de criação. Portanto, existe a falta de reconhecimento profissional, financeira e social pelo trabalho desenvolvido, as condições de trabalho podem ser consideradas precárias.

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

A carreira de ator exige mobilidade geográfica, diferentes horários de trabalho e é presente a insegurança financeira. Muitas vezes, não é reconhecida pela sociedade. Portanto, ocorre a busca por reconhecimento da sociedade e da crítica (OLIVEIRA, 2011). Trabalham em diferentes organizações sob condições contratuais desfavoráveis e precárias, e mantêm uma rede de contatos informais (BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010).

A terceira família identificada foi a dos músicos compositores, arranjadores, regentes e musicólogos (historiador e pesquisador em música). A quarta família é a do Músico intérprete: cantor, instrumentista; popular; repentista. A formação na área pode ser formal ou informal (estudo com profissionais de renome). A maioria dos profissionais trabalha por conta própria, exceção feita aos poucos empregados registrados, vinculados a corpos musicais estáveis, em geral, estaduais ou municipais. Portanto, existem músicos que passam por dificuldades financeiras (OLIVEIRA, 2011; EBC, 2015). Os valores pagos e a forma de pagamento aos músicos são definidos

pelos contratantes, no qual muitas vezes ocorre o processo de exploração da força de trabalho (REQUIÃO, 2009).

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, em posições desconfortáveis por longo tempo, em ambientes confinados, sob ruído intenso, repetição de movimentos para aperfeiçoamento da carreira e sobrecarga de trabalho.

A descrição da carreira de músico pela CBO vai ao encontro do estudo realizado por Becker (2008), com presença de horários irregulares, mobilidade geográfica entre outras. No trabalho de Oliveira (2011), foi apresentado que a carreira de músico sofre preconceito e não é respeitada por parentes e amigos. Muitas pessoas veem a música como um *hobby* e não como uma carreira, desvalorizando o trabalho e o esforço realizado, e assim, a carreira é marginalizada (BECKER, 2008). Existe ainda o dilema entre a preferência do profissional e o que o mercado consome (BECKER, 2008; BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010).

A quinta família é a dos dançarinos tradicionais (danças folclóricas, dançarino brincante, danças de raiz, danças rituais, folgazão, sambista.) e populares (bailarinos de danças parafolclóricas, étnicos, populares; de rua; de salão). Os trabalhadores dessa família 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 com os grupos que executam as danças populares e tradicionais, muitas vezes, desde muito cedo, por meio da participação em festejos, rituais e apresentações. Os trabalhadores dessa família 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, esses profissionais costumam desempenhar outra ocupação simultaneamente. Dantas (2005) evidencia que no Brasil pode existir uma série de dificuldades no exercício da carreira, preconceitos em relação da dança masculina e necessidade de treinamento diário.

A sexta família é a de artista de circo. Acrobata, artista aéreo, contorcionista, domador de animais, equilibrista, mágico, malabarista, palhaço, titeriteiro e trapezista. Realizam representações sozinhos ou em grupos em um espetáculo público. Criam números e os apresentam em cena, a partir de técnicas corporais ou de técnicas de adestramento de animais. A formação se inicia quando as crianças vão aprendendo um pouco de cada arte, em circos de lona, organizados em torno de tradicionais famílias circenses. Em menor número, artistas são 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. Realizam movimentos de torção e contorção do corpo, salto, movimento de equilíbrio no ar, mágica e outros. É comum o trabalhador exercer mais de uma ocupação.

Na carreira dos dançarinos tradicionais e populares e de artistas de circo, o aprendizado é com os membros mais velhos do grupo, a carreira é passada de geração para geração, em função da existência de uma subcultura do grupo. Portanto, essas carreiras são aprendidas socialmente com os desviantes mais experientes (MISKOLCI, 2005; BECKER, 2008). No entanto, existe preconceito de amigos, familiares e sociedade, não

sendo uma carreira respeitada. Ocorre o desgaste físico e contusões. Em relação aos dançarinos existem dificuldades quanto à falta de patrocínio e apoio financeiro (OLIVEIRA, 2011).

Segundo Aguiar e Carrieri (2016), os artistas de circo vivem e defendem a identidade de ser circense – só é circense o indivíduo que aprende os malabares no circo. Destacam a importância da tradição da família em ser circense, ou seja, nascer no circo e não chegar no circo, evidenciando assim, um modo de vida diferente de outro indivíduo na sociedade. No entanto, os autores ressaltam que os circenses são marginalizados pela sociedade, associando-lhes imagens negativas. Portanto, os circenses reafirmam o comportamento desviante puro ao reconhecer sua tradição que passa de geração para geração (BECKER, 2008).

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 da aparência e se concentram na linguagem corporal. Os modelos de moda apresentam carreira curta, sendo substituídos constantemente por adolescentes e pessoas mais jovens.

Nessa carreira, é comum a falta de apoio financeiro e patrocínio e a dificuldade de manter forma e peso adequados, trabalho em diferentes lugares. A carreira pode apresentar curta duração e instabilidade financeira (OLIVEIRA, 2011).

A oitava família é a dos atletas de futebol, golfe, luta, tênis, jôquei, piloto de competição, atletismo, pugilista e outras modalidades. A escolaridade não é condição para o seu exercício. A maioria trabalha como autônoma, em horários irregulares. Em algumas atividades, alguns profissionais podem estar submetidos a condições especiais de trabalho, como pressão psicológica, mobilidade geográfica, ruído intenso e altas temperaturas, bem como permanecer por longos períodos em posições desconfortáveis. Algumas modalidades menos populares, como velejador e tenista, sofrem a falta de incentivo financeiro e de patrocinador, a carreira é curta e existe a instabilidade financeira (OLIVEIRA, 2011).

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, que se aproxima um pouco da anterior, é a 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 consultante ou à distância.

As carreiras de astrólogo, numerólogo e esotérico são marcadas pela falta de prestígio, e falta de reconhecimento de familiares, amigos e sociedade e presença de descrédito e ceticismo (OLIVEIRA, 2011). O trabalho ocorre em diferentes locais e horários irregulares (BECKER, 2008).

A décima primeira é composta pelos 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 de ações educativas no campo da sexualidade. 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.

Ao exercer a carreira de profissional do sexo, está presente o comportamento de desvio secreto ao se adotar um nome fictício de trabalho, exercer sua atividade longe da sua família e até mesmo esconder da sociedade sua carreira (BECKER, 2008). As condições de trabalho são degradantes, existe preconceito, maus-tratos, instabilidade financeira e, em alguns casos, uso intenso de bebidas e drogas (SILVA; CAPPELLE; NAVES, 2014). É uma carreira com discriminação social e tratamento de inferioridade (GOFFMAN, 2004; BECKER, 2008).

Em suma, as carreiras apresentadas são autônomas com a presença de instabilidade financeira, com horários irregulares de trabalho e necessidade de mobilidade geográfica, falta de aceitação da família, de amigos e da sociedade. Nessas carreiras, em função da mobilidade do contexto social, é comum algumas desaparecerem, outras perderem a importância e outras adquirirem sucesso (BECKER, 2008; BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010).

As carreiras de músico, dançarino, atores, artes visuais, artesão e artistas performáticos estão à margem da sociedade e vivem o dilema do sucesso profissional no mercado ou sua preferência pessoal, ou seja, uma relação conflituosa entre arte e o que mercado consome. É comum a autogestão da carreira, destacando uma identidade para o trabalho – ser e viver diferente (BENDASSOLLI; WOOD JR., 2010). Sobre as carreiras que envolvem arte, Assis e Macedo (2008) destacam a dificuldade de viver exclusivamente da arte no Brasil, o preconceito social pelo qual o trabalho formal é supervalorizado o que dificulta o reconhecimento e a identidade dos profissionais que proporcionam lazer à sociedade. Além disso, por muitos, a arte não é considerada um trabalho. Dantas (2005) ressalta que o valor da obra ou do seu trabalho muitas vezes é determinado pela sociedade, público, mídia e comunidade que constituem algumas instâncias legitimadoras no processo de julgamento.

Com exceção das famílias ocupacionais dos astrólogos e numerólogos e esotéricos, as demais carreiras são exercidas a partir do esforço físico do corpo, o que pode acarretar lesões por esforços repetitivos (LER) em todas essas carreiras, problemas de audição nos músicos, exposição a doenças aos profissionais do sexo, lesões nos atletas (FRANK e MÜHLEN, 2007, MORAES; ANTUNES, 2012).

As normas reguladoras ou legislações específicas sobre as famílias ocupacionais existem para as seguintes famílias: artista, atleta profissional de futebol, museólogo, músico e repentista, ou seja, das 33 ocupações, apenas 05 têm legislações sobre o seu exercício, no entanto, todas as ocupações estão presentes na CBO. Verifica-se a baixa regulamentação das carreiras *outsiders* quando comparadas com outras ocupações, como médico, advogado, contador, administrador, entre outras. O processo de regulamentação e *status* da carreira na sociedade capitalista pode ser influenciado pelo poder político e econômico no processo de rotulação e julgamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar o processo de classificação da CBO como rotulação, identificando carreiras descritas como *outsiders*. Ao adotar a metodologia proposta foi possível mapear as carreiras *outsiders* e

seus processos de rotulação. A CBO pode ser considerada um mecanismo de rotulação formal pela sociedade no processo de elaboração e definição das ocupações.

Em função de a maioria dessas carreiras se apresentarem como autônomas, é comum uma relação tensa com o contratante quanto aos valores pagos pelo trabalho pois percebe-se que não existe associação de classe ou sindicato com representatividade para defender os interesses desses trabalhadores. Portanto, é presente a relação de poder e força para definir os valores e a forma de exploração desses profissionais. Percebe-se que a maioria das carreiras abordadas nesse estudo não são respeitadas e sofrem algum tipo de preconceito por amigos, parentes e sociedade, sendo consideradas um *hobby* e não uma carreira. Oliveira (2001) apresenta os aspectos positivos das carreiras autônomas como a falta de rotina, a liberdade para determinar horários e a possibilidade de desempenhar diferentes atividades.

Com exceção dos trabalhadores que tem alguma forma de contrato, os demais são responsáveis pela gestão de sua carreira, reputação e credibilidade para formar e manter sua clientela, no processo que ocorre, muitas vezes, pela indicação de um cliente para o outro. Percebe-se que esses profissionais, em algum momento, têm dificuldades na realização de seu trabalho e são expostos a condições precárias e realizam mais de uma função relacionada à sua carreira ou precisam trabalhar em outras áreas para o seu sustento. As atividades desenvolvidas por esses trabalhadores sofrem um processo de julgamento, mediante o qual são rotuladas como carreiras de sucesso ou fracasso.

As instituições e os sindicatos destacam o processo de rotulação das características das carreiras *outsiders* que consiste em apresentar as condições em que as carreiras são exercidas, a percepção das famílias, amigos e sociedade sobre elas e as dificuldades enfrentadas. A participação de profissionais que atuam na área, na definição das famílias, refere-se à descrição de sua ocupação, que pode ser associada ao comportamento apropriado ou desviante. O comportamento apropriado, trata-se das carreiras com horários regulares, convencionais associadas a um modelo de carreira reconhecido pela sociedade. Em relação ao comportamento desviante, reconhecem-se as características das carreiras *outsiders* e destacam-se como, por exemplo: trabalho em horários irregulares, trabalho autônomo, diferentes locais de trabalho, posições de trabalho desconfortável e risco de DST. Nesse contexto, Becker (2008) afirma que o indivíduo que possui uma carreira *outsider* possui um comportamento desviante puro em reconhecer e expor para sociedade, ou um comportamento desviante secreto ao mantê-lo escondido da sociedade.

Outra evidência que pode caracterizar as carreiras *outsiders* é a falta de normas reguladoras sobre as famílias ocupacionais, apesar de reconhecidas pelo MTPS. Portanto, como sugestões para as instituições públicas, propõe-se a discussão de normas para direcionar o exercício dessas carreiras, já que estão presentes no contexto social de trabalho e são reconhecidas por instituições de trabalho tanto nacional quanto internacional.

A limitação deste artigo está em se tratar de um trabalho com dados secundários, pois não se buscou compreender as carreiras *outsiders* sobre os aspectos dos seus atores sociais. Como sugestões para futuras pesquisas, fica a realização de trabalhos empíricos, utilizando o conceito da rotulação de Becker (2008) na perspectiva metodológica interacionista e observando a interação social do indivíduo no seu contexto social, para uma melhor compreensão das carreiras *outsiders* em maior profundidade das suas características no processo de desvio e rotulação.

Agradecemos: ao IF SUDESTE-MG - São João del-Rei e à Fapemig.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, Claudia Rosa.; NOHARA, Jouliana Jordan. Interpretações sobre os retratos dos afro-descendentes na mídia de massa. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, Edição especial, 2008.
- ADAMSON, Stephen J.; DOHERTY, Noeleen; VINEY, Claire. The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. **British Journal of Management**, v. 9, n. 4, p. 251-259, 1998.
- AGUIAR, Ana Rosa Camillo; CARRIERI, Alexandre de Padua. “Água de lona” e “sangue de serragem” nos discursos de sujeitos circenses. **Organizações & Sociedade**, v. 23, n. 77, p. 247-262, 2016.
- ARTHUR, Michael Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. **Human Relations**, v. 61, n. 2, p. 163-186, 2008.
- ASSIS, Daniela Tavares; MACÊDO, Kátia Barbosa. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de blues. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 1, 2008.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- 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.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; WOOD JR, Thomaz. O paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, 2010.
- CANÇADO, Vera L.; MEDEIROS, Nilcéia Lage de; JEUNON, Ester Eliane. O profissional da informação: uma análise baseada no modelo de múltiplos papéis de Ulrich. **Perspectivas em ciências da informação**, Belo Horizonte, v. 13, n. 2, p. 196-218, 2008.
- CENTURIÃO, Luiz Ricardo Michaelson. **Identidade e desvio social**. Curitiba: Juruá, 2003.
- CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- 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.
- DANTAS, Mônica. De que são feitos os dançarinos de" aquilo..." criação coreográfica e formação de intérpretes em dança contemporânea. **Movimento**, v. 11, n. 2, p. 31, 2005.
- DELUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; CHIESA, Carolina. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, art. 4, p. 458-476, 2016.
- DUARTE, Márcia Freitas; SILVA, André Luis. A Experimentação Do Risco Na Carreira Criativa: O Caso De Mestres Da Cultura Do Artesanato Cearense. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 12, n. 2, p. 22, 2013.
- ELIAS, Nobert.; SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e os outsiders**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.
- EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÕES. **EBC**, Brasília, 2015 Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/cultura/2015/02/pesquisa-quer-tracar-perfil-do-musico-do-brasil>> Acesso em: 25 jan. 2017.

FARIA, Sueli et al. Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, v. 34, n. 2, p. 26-33, 2005.

FRANK, Annemarie; CAV, MÜHLEN. Queixas musculoesqueléticas em músicos: prevalência e fatores de risco. **Revista Brasileira Reumatologia**, v. 47, n. 3, p. 188-96, 2007.

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

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro, LTC, 2004.

GOULART, Íris. Barbosa. Análise de conteúdo. In: GOULART, Íris. Barbosa (org) **Temas de psicologia e administração**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2006.

HERPIN, Nicolas. **A Sociologia Americana**: Escolas, Problemáticas e Práticas. Afrontamento, Porto, 1982.

HUGHES, Everett C. Institutional office and the person. **American journal of sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

KHAPOVA, Svetlana N.; ARTHUR, Michael B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. **Human Relations**, v. 64, n. 1, p. 3-17, 2011.

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? In: ENAPAD, 40., 2016, Costa do Sauípe, BA. **Anais...** Costa do Sauípe, BA, 2016.

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

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**. v. I, v. II, v. III. 3ª edição. Brasília: Secretária de Políticas Públicas e Emprego. 2010. Disponível em: <http://www.mtebo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf?jsessionid=7DKK33UZUFjgp5nZMlqKFP1n.slave16:mt-e-cbo> Acesso em 20/01/2017.

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.

MORAES, Geraldo Fabiano de Souza; ANTUNES, Adriana Papini. Desordens musculoesqueléticas em violinistas e violistas profissionais: revisão sistemática. **Acta Ortopédica Brasileira**, p. 43-47, 2012.

NOZOE, Nelson Hideiki; BIANCHI, Ana Maria; RONDET, Ana Cristina Ablas. A nova classificação brasileira de ocupações: anotações de uma pesquisa empírica. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 3-4, p. 234-246, 2003.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa. Carreiras “Exóticas”: o que Administradores Podem Aprender com as Vivências de Artistas, Atletas e Outros Profissionais. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 1, n. 2, 2011.

OLIVEIRA, Camila Frabetti Campos; VEZZÀ, Flora Maria Comide. A saúde dos músicos: dor na prática profissional de músicos de orquestra no ABCD paulista. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, n. 121, 2010.

PEREIRA, Edmeire Cristina; OLIVEIRA, Ângela Maria. Os bibliotecários e os profissionais independentes em informação à luz da nova classificação brasileira de ocupações (CBO 2002). **Encontros Bibli**: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 9, n. 18, p. 107-124, 2004.

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

REQUIÃO, Luciana. O trabalho produtivo do músico nas casas de show da Lapa: um estudo de caso. **Trabalho Necessário**, v. 7, p. 1-35, 2009.

SANTOS, Jussara Pereira; NEVES, Iara Conceição Bitencourt; JOB, Ivone. A estrutura da carreira em Biblioteconomia: contribuição à Classificação Brasileira de Ocupações. Em **Questão: revista da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da UFRGS**, v. 10, n. 1 p. 41-61, 2004.

SILVA, Késia, A. T.; CAPPELLE, Mônica, C. A.; NAVES, Flávia. A luz “vermelha” no fim do túnel: sentidos subjetivos do trabalho na prostituição. In: NAVES, Flávia. (Org.) **Trabalho e trabalhadores nas sociedades contemporâneas: outras lentes sobre invisibilidades construídas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

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

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

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

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 (Coord.) Curitiba: Juruá, 2007.