

Condições de Trabalho em Restaurantes de Diamantina/MG: Entrevistas com Trabalhadores/as Informais

Gabriel Araujo Ferreira¹
Camila Teixeira Heleno²

Submissão em: 19 mar. 2025

Aceite em: 16 jun. 2025

Resumo: O trabalho no turismo apresenta características, como a sazonalidade, que pode contribuir na busca por trabalhadores informais. O objetivo desse estudo foi investigar as condições de trabalho de trabalhadores/as sem vínculo empregatício do setor de alimentação (garçons/garçonetes) de Diamantina/MG. Foram realizadas entrevistas com garçons/netes que atuam informalmente no município. Os principais resultados em relação às: condições contratuais e jurídicas, indicam condições precárias quanto ao pagamento de horas extras e taxas de serviço, de tempo mínimo de intervalo, de horas trabalhadas e remuneração variável; condições físicas e materiais, indicam uma percepção de ambiente seguro, mas com divergências sobre fornecimento de EPIs e desvios de função; sobre os processos e características da atividade destaca-se a falta de investimento na qualificação dos trabalhadores e de possibilidades de crescimento no trabalho; e, acerca do ambiente sociogerencial destacou-se a pressão e as cobranças, com grande carga de responsabilidades sem o devido treinamento. Por fim, foram realizadas reflexões acerca das interconexões entre trabalho decente e turismo sustentável.

Palavras-chave: condições de trabalho, trabalho informal, setor de alimentação, trabalho em turismo, trabalho.

Working Conditions in Restaurants in Diamantina/MG: Interviews with Informal Workers

Abstract: Work in tourism has characteristics, such as seasonality, which favors the search for informal workers. The objective of this study was to investigate the working conditions of workers without employment contracts in the food sector (waiters/waitresses) in Diamantina/MG. Interviews were conducted with waiters/waitresses who work informally in the municipality. The main results regarding: contractual and legal conditions indicate precarious conditions regarding payment of overtime and service fees, minimum break time, hours worked and variable remuneration; physical and material conditions indicate a perception of a safe environment, but with divergences regarding the provision of PPE and deviations from function; regarding the processes and characteristics of the activities, the lack of investment in the qualification of workers and possibilities for growth in the job stood out; and regarding the socio-managerial environment, the pressure and demands stood out, with a great burden of responsibilities without proper training. Finally, reflections were made about the interconnections between decent work and sustainable tourism.

Keywords: working conditions, informal work, food sector, work in tourism, work.

Introdução

Nos últimos anos, o Brasil tem enfrentado desafios econômicos significativos que têm moldado seu mercado de trabalho. A crise financeira e social, combinada com a recessão

¹ Graduado pelo Curso de Turismo da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). Endereço eletrônico: araujo.ferreira@ufvjm.edu.br

² Docente da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). Endereço eletrônico: camila.helena@ufvjm.edu.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3203-0648> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4396875037220514>

iniciada na última década, exacerbou a informalidade e a instabilidade nas relações empregatícias (Oreiro, 2017, Vahdat et al., 2022). A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, embora tenha sido justificada como uma medida para gerar empregos, na prática, se mostrou como desregulação e flexibilização³ dos direitos dos trabalhadores em favor dos empregadores (Antunes, 2020). Essa crise enfrentada no país pode estar diretamente atribuída à deterioração dos cenários político e econômico (Tinoco & Giambiagi, 2018) e foi agravada, a partir de 2020, pelo advento da pandemia da COVID-19. A pandemia impactou não só a saúde, mas o mundo do trabalho, contribuindo para o crescimento do desemprego e para o aumento do trabalho informal, tornando as relações empregatícias ainda mais instáveis e precárias (Almeida & Souza, 2022).

No contexto do Brasil e, mais especificamente, de Diamantina/MG, após um cenário mais grave da pandemia, no qual houve restrições em bares e restaurantes a partir do decreto nº 47.891, de 20 de março de 2020 (Minas Gerais, 2020), é provável que o retorno das atividades presenciais na cidade tenha sido acompanhado por um relaxamento nas questões trabalhistas em empreendimentos do setor de Turismo, a exemplo do que ocorreu em outros lugares do país. Um estudo no Rio Grande do Norte, por exemplo, revelou uma queda significativa na renda dos trabalhadores informais do setor, com quase metade deles ficando sem rendimentos durante o período analisado (Hofsteatter, 2021). Além disso, identificaram casos de demissões e flexibilização dos contratos de trabalho, afetando tanto os trabalhadores formais quanto os informais. Carvalho e Nogueira (2022), a partir de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), destacaram que, em maio de 2020, aproximadamente 33,6% dos cozinheiros/as e garçons/netes foram afastados/desligados do trabalho na pandemia.

Segundo Proni (2013), existem estudos comprovando que a informalidade é um problema grave que prejudica muitos trabalhadores brasileiros e consequentemente acarreta a precarização do trabalho, como é evidenciado por meio do conceito de “trabalho precário”. De acordo com Heleno et al. (2021b), o trabalho precário, em síntese, está associado à ausência ou redução das garantias e dos direitos do trabalho, incerteza quanto à sua continuidade, condições de insegurança e vulnerabilidade econômica ou social.

Dessa forma, a realização da pesquisa no município de Diamantina/MG se justifica por se tratar de um polo turístico regional, reconhecido como Patrimônio Mundial Cultural pela UNESCO em 1999, que se configura um destino receptivo importante para a região e para

³ Desregulação está relacionada a uma noção de Estado mínimo no qual este deixa de regular questões sociais em favor de uma regulação autônoma; e, flexibilização ocorre mediante negociação coletiva a partir de um suposto rigor e imperatividade das normas jurídicas (Rafagnin & Nogueira, 2021).

geração de emprego e renda e que tem carência de estudos acerca dos impactos do trabalho informal na cidade. De acordo com os dados do IBGE (2022), Diamantina possui uma população de 47.702 habitantes, com salário médio mensal de 2,8 salários mínimos. Ainda segundo o instituto, a proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 25,71%, menor que das cidades históricas mineiras de Ouro Preto e São João del Rey (31,67% e 29,10%, respectivamente).

O presente estudo buscou investigar as condições de trabalho de trabalhadores/as sem vínculo empregatício do setor de alimentação (garçons/garçonetes) de Diamantina/MG.

Trabalho em Turismo

O turismo pode ser caracterizado, em uma abordagem simplificada, como "a soma de relações e serviços resultantes de um câmbio de residência temporário e voluntário motivado por razões alheias a negócios ou profissionais" (Barreto, 1995, citado por Dartora, 2003, p. 2). Segundo Sakowski (2015), existem duas formas de medir o emprego relacionado ao turismo: o "emprego no turismo" refere-se a empregos diretamente ligados aos bens e serviços consumidos por visitantes, seja produzido por indústrias do turismo ou outras; o "emprego nas indústrias do turismo" abrange todas as ocupações nas ACTs⁴, independentemente de estarem relacionadas ao consumo de turistas. Em resumo, o emprego no turismo está vinculado aos visitantes, enquanto o emprego "nas indústrias" do turismo inclui todas as ocupações nas atividades turísticas, independentemente do público-alvo, caso dos restaurantes.

Para trabalhar em turismo, é fundamental ter conhecimentos específicos sobre o setor, como as características dos diferentes segmentos, os tipos de produtos e serviços oferecidos, as normas e regulamentações vigentes, entre outros. Entretanto, alguns estabelecimentos negligenciam a qualificação de seus funcionários, priorizando a quantidade em detrimento da qualidade do emprego (Costa et al., 2017). Leva-se em consideração também que o turismo é mais que uma atividade de serviços, sendo um fenômeno cultural e histórico, enraizado na diversidade ambiental e em relações sociais (Kilbert, 2015).

O impacto do turismo na criação de empregos é um tema complexo, pois, ao mesmo tempo que a atividade turística expõe impactos positivos, como o incremento econômico, especialmente com geração de emprego e renda, ela também expõe as vulnerabilidades existentes (Soares, 2005). Nesse sentido, de acordo com Alves (2018), apesar do turismo ter o

⁴ Atividades Características do Turismo – ACTs são um conjunto de atividades que concentram a maior parte dos gastos dos turistas como "alojamento; alimentação; transporte aéreo; transporte terrestre; transporte aquaviário; agências de viagem; aluguel de transportes; e cultura e lazer" (Coelho & Sakowski, 2014, p. 8).

potencial de geração de emprego e crescimento econômico, ele não implica diretamente em redução da pobreza diante das inconstâncias do trabalho no setor. Esses aspectos tornam essencial uma análise cuidadosa dos impactos do turismo não apenas na geração de empregos, mas também nas condições de trabalho e na sustentabilidade econômica das comunidades locais. Diante disso, a autora ainda complementa que “a oferta de emprego no setor que, teoricamente, seria um benefício aos trabalhadores, haja vista a importância de criação de postos de trabalho, acaba também por ser uma arma contra a qualidade dos empregos oferecidos” (Alves, 2018, p. 09). Vale destacar que o turismo causa um impacto social onde se instala. Uma dessas causas que merece destaque é a oferta de emprego, que varia de acordo com a demanda turística e está relacionada diretamente às taxas de sazonalidade do setor, com uma parcela significativa de pessoas trabalhando de forma temporária em períodos de maior demanda e ficando desempregadas nos meses restantes (Lomba, 2005). Desse modo, “informalidade no turismo se alimenta da necessidade de sobrevivência e do mito do turismo como atividade ‘salvadora’ e unicamente positiva” (Lomba, 2005, p. 7).

De acordo com Heleno et al. (2021a), o turismo ao mesmo tempo em que impulsiona o desenvolvimento econômico e a criação de empregos, é criticado por oferecer empregos precários. Nesse sentido, o turismo apresenta características predominantes que podem incluir:

[...] jornadas extensas e flexíveis; baixa remuneração; formas contratuais pouco usuais e não legais; exigência de nenhuma ou pouca qualificação que se coaduna com baixa remuneração; desigualdade de gênero; pouco reconhecimento social; e pelo avanço do desemprego estrutural causado pelo uso mais intensivo das novas tecnologias digitais. Ou seja, as características que marcam a atual crise do capitalismo podem ser observadas nesse campo (Heleno et al., 2021a, p.141).

Diante desse cenário, é evidente que o turismo enfrenta desafios significativos no que diz respeito à sustentabilidade social e econômica de suas práticas laborais. A precariedade dos empregos oferecidos no setor não apenas coloca em xeque a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também levanta questões sobre a viabilidade em longo prazo do desenvolvimento sustentável do turismo.

Trabalho Informal no Brasil

Nos últimos anos, o debate sobre o trabalho informal no Brasil tem sido central para entender as dinâmicas econômicas e sociais do país. No Brasil, a maioria dos contratos formais são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Souza & Lussi, 2022). Em 2017, com a aprovação da chamada Reforma Trabalhista, foram legitimadas práticas que flexibilizam as relações de trabalho. Isso inclui formas de contratação mais instáveis, como contratos

temporários, além da despadronização do tempo de trabalho (Pereira & Falavina, 2023). Diante disso, existem diferentes padrões para definir e medir o trabalho informal, que podem incluir trabalhadores: sem carteira assinada ou CNPJ; com ausência de contribuição previdenciária como indicativo de informalidade; familiares sem contribuição previdenciária e não remunerados; empregados por empresas com até cinco funcionários (Roubaud et al., 2020).

Ao longo das últimas décadas, a informalidade tem sido um desafio persistente para o país. A informalidade é um problema estrutural na economia brasileira (Helena et al., 2021a) que, desde os anos 1980, caracteriza o mercado de trabalho brasileiro por uma elevada proporção (Ulysea, 2006). Ao longo da década de 1990, o trabalho informal cresceu cerca de 22%, (Jakobsen, 2000), e “após o Plano Real, as taxas de crescimento foram positivas, mas insuficientes para ampliar o nível de emprego, expandindo o desemprego” (Cardoso & Marques, 2010, p. 10). Na década seguinte, em 2007, mais de 50% da população economicamente ativa encontrava-se em situação de informalidade no país (Antunes, 2009). Dez anos depois, em 2017, entrou em vigor a "Reforma Trabalhista" por meio da Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017b), que introduziu modificações em 201 pontos da CLT, tais como: ampliação do contrato temporário e parcial; estímulo à contratação como autônomo e pessoa jurídica; remuneração variável e fragilização da fiscalização (Krein & Colombi, 2019).

Até o ano de 2019, a dita reforma não cumpriu a promessa de retomada do crescimento econômico e da geração de emprego, mas agravou a crise do mercado de trabalho, com aumento do desemprego, da informalidade, da subocupação e da precarização das condições de trabalho (Krein & Colombi, 2019). Guimarães et al. (2022) examinaram o mercado de trabalho formal e informal nas ACTs da região Nordeste entre 2012 e 2019, e identificaram que, em todos os anos analisados, o mercado de trabalho informal superou o mercado formal. Tal pesquisa também destacou que o turismo é uma das atividades mais prejudicadas pela crise causada pela pandemia do COVID 19, iniciada em 2020, por conta da suspensão total de atividades em vários setores.

Em 2021, o setor informal brasileiro representava cerca de 38% da população economicamente ativa e estava associado a menor arrecadação, menor produtividade e má alocação de recursos (Ministério da Economia, 2021). Atualmente, em setores como o Cultural, a informalidade é a relação de trabalho predominante (Escobar, 2023). Tal autor, fez essa afirmação após analisar as características e os impactos da informalidade no setor cultural do município de São Paulo, considerando o contexto da pandemia de COVID-19 e as políticas públicas existentes. De acordo com Moraes et al. (2021, p. 05), a diminuição global de

empregos decorrente do isolamento social foi identificada nos estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2021 como: “não homogênea, atingindo mais mulheres, trabalhadores jovens e trabalhadores informais”. Essa observação de que a diminuição global de empregos não foi uniforme evidencia disparidades em relação a grupos mais vulneráveis que merecem atenção.

Essa análise da OIT apresentada por Moraes et al. (2021) oferece uma visão valiosa sobre a complexidade das modificações socioeconômicas do isolamento social, destacando a importância de abordagens diferenciadas para garantir uma recuperação inclusiva e equitativa. Cardoso e Marques (2010) contextualizam essa informalidade como um fenômeno intrínseco ao capitalismo periférico, que se baseia na acumulação primitiva, na exploração da força de trabalho rural e urbana, na manutenção de relações atrasadas no setor moderno e na produção de bens voltados para o consumo das classes privilegiadas.

Essas considerações destacam as desigualdades e relações desvantajosas do setor informal em relação ao formal. Elas podem contrapor os argumentos de Cacciamali (1994), que criticou as visões que definem o setor informal por afirmações negativas ou que o associam a baixos níveis de renda e de qualidade dos produtos e serviços. Para a autora, o setor informal deve ser entendido como um conjunto de atividades que operam sem atender a todos os requisitos de uma empresa capitalista, mas que não são necessariamente residuais, marginais ou ilegais. Pelo contrário, o setor informal pode apresentar diferentes graus de integração e de concorrência com o setor formal, bem como diferentes perfis de renda e de demanda, dependendo das condições específicas de cada mercado. Nesse sentido, a autora afirmou que:

A remuneração no mercado informal, portanto, não está associada, obrigatoriamente, a baixos níveis de renda. Ela é determinada pelo tipo de atividade, pelos custos de produção e pela dimensão de cada mercado específico. Este último fator, por sua vez, é condicionado pelas demandas de empresas e, em grande parte, pelos consumidores individuais finais. (Cacciamali, 1994, p. 222).

Tal afirmação ressalta a interconexão entre o setor informal e as demandas do mercado, destacando que as atividades informais não são apenas uma resposta passiva, mas muitas vezes são moldadas pelas necessidades e preferências dos consumidores e empresas.

A ênfase nas características específicas de cada mercado e nas demandas dos consumidores, conforme abordado pela autora, são complementadas pela abordagem de Nogueira e Carvalho (2021) ao destacar a necessidade de diferenciação e clareza conceitual partindo da constatação de que há uma grande diversidade e imprecisão nos conceitos de

precariedade e informalidade, que muitas vezes se sobrepõem ou se confundem, sendo preciso diferencia-los, visto que eles têm origens, características e implicações distintas.

Trabalho informal e precarização do trabalho no setor de Turismo

A precariedade do trabalho é uma condição multifacetada, com desdobramentos econômicos, jurídicos, políticos e morais (Girardi, 2010). A noção de trabalho precário, com origens nos movimentos sociais, adquiriu diversas definições, como uma forma de emprego caracterizada pela incerteza, imprevisibilidade e riscos significativos para o trabalhador (Kalleberg, 2009). Nesse contexto, é o próprio trabalhador quem assume a maior parte dos riscos, em vez de serem atribuídos aos empregadores ou ao governo. Nogueira e Carvalho (2021), evidenciam que o trabalho precário pode se manifestar tanto no ambiente formal quanto no informal e, desse modo:

[...] o trabalho informal, entendido como aquele que não cumpre com a legislação social e trabalhista, não necessariamente é precário. Entretanto, essa é uma expressão minoritária da informalidade, sendo suas expressões típicas passíveis de ser classificadas como precárias (Nogueira & Carvalho, 2021, p. 20).

Ao analisar as definições de trabalho precário, observa-se uma necessidade de aprofundamento nas raízes históricas e estruturais do fenômeno, bem como nas possíveis soluções para mitigar as desigualdades de responsabilidades entre trabalhadores e empregadores. Tal discussão sobre a condição precária na sociedade contemporânea revela contrastes marcantes em relação ao proletariado. Essas diferenças estão, por exemplo, pela presença de direitos garantidos pela legislação social protetora do trabalho, representação sindical e, até, serem reconhecidos pelos empregos ou funções, no caso do proletariado; e por, muitas vezes, não trabalhar na função de formação, ausência de representação sindical e de direitos (sem garantias de emprego, sem proteção quanto a dispensas arbitrárias, sem horas de trabalho fixas), e sem identidade profissional, no caso do precariado (Standing, 2014).

A precarização do trabalho também vem se constituindo como uma realidade, diminuindo a produtividade, renda e expondo o trabalhador a condições irregulares de trabalho. Além disso, segundo Heleno et al. (2021b, p.63), “a precarização tem afetado a todos, pois o aumento de trabalhadores/as em situações de precariedade no trabalho afeta o poder de barganha dos demais de modo que há perdas de proteção, segurança e qualidade do emprego da maioria”. Cardoso e Oliveira (2020) acrescentam que a dificuldade de identificar o empregador é uma das características do trabalho precário e que gera vulnerabilidade para os trabalhadores. Para Soares (2005, p. 92), "tais fatos condicionam o trabalhador informal à perda

progressiva da cidadania: insegurança, marginalização social e afastamento dos aparatos de apoio oferecidos pelo Estado aos trabalhadores".

Essa realidade, ao ser relacionada ao setor informal, destaca uma interconexão entre a precariedade do trabalho e o surgimento do termo "setor informal"⁵. "A informalidade está comumente associada à precariedade, insegurança e ausência de proteção social, em oposição à seguridade e regulações que constituem o trabalho formal" (Abílio, 2021, p. 15), sendo que, o objetivo de evitar a contratação formal de trabalhadores é diminuir custos com direitos exigidos pela legislação trabalhista (Meliani & Gomes, 2010). Ambas as perspectivas convergem para a compreensão de que a informalidade não apenas representa uma alternativa operacional para as empresas, mas também reflete uma realidade que compromete a estabilidade e os direitos dos trabalhadores.

Na análise da precarização do setor turístico, destaca-se uma observação sobre a precarização das relações laborais, especialmente nos segmentos de hotelaria e de alimentação, caracterizados pela baixa qualificação dos trabalhadores (Costa et al., 2017). De acordo com Moraes et al. (2021), o turismo é historicamente precário, dependente e vulnerável, com baixos salários, contratos flexíveis e fraca organização coletiva. Meliani (2021), relatou que dentro da realidade brasileira, metade dos 2 milhões de trabalhadores, que em 2018 estavam ocupados na área do turismo, estavam na informalidade, destacando a magnitude do problema. Assim, essas características apresentadas do trabalho informal e suas complicações dentro do setor de turismo correspondem ao que pode ser entendido pela OIT como precariedade e desvalorização do trabalhador, visto que a organização "tem como premissas a redução da pobreza e o desenvolvimento de economias menos desenvolvidas e emergentes por meio dos empregos gerados pelo turismo na perspectiva do que denomina trabalho decente" (Alves, 2018, p. 06).

Incluído na agenda 2030 pelas Nações Unidas, o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, a saber:

- (1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); (2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (3) a ampliação da proteção social; (4) e o fortalecimento do diálogo social, (OIT citado por Prado & Santos, 2023, p.539).

A despeito de seu papel 'salvador' de economias aparentemente desgastadas (Lomba, 2005), o turismo, por vezes, aumenta os índices de informalidade, excluindo essa parcela de

⁵ O termo 'setor informal' foi inicialmente identificado nos estudos voltados para o Programa Mundial de Emprego, realizados pela OIT no início da década de 1970 (Neto et al., 2012).

trabalhadores dos benefícios sociais (Soares, 2005). É nesse contexto que se encontra a oferta de emprego para a população com pouca ou nenhuma necessidade de qualificação profissional, como os setores do turismo de hotelaria e restaurantes. Essa oferta de emprego, apesar de representar uma oportunidade para a população com pouca qualificação, muitas vezes se traduz em condições laborais precárias e desvalorizadas. Além disso, Meliani e Gomes (2010) revelam uma dualidade nas funções desempenhadas pelos prestadores de serviços para o turismo, ressaltando as diferenças marcantes de qualificação e natureza do trabalho:

Na prestação de serviços de apoio ao turismo coexistem trabalhadores de maior qualificação profissional, que desempenham formas de trabalho sofisticadas, com trabalhadores menos qualificados que exercem formas de trabalho mais intensivas sob o ponto de vista físico (Meliani & Gomes, 2010, p. 122).

Essa realidade, muitas vezes marcada por formas intensivas de trabalho, ganha contornos de exploração da mais-valia em um contexto de precarização, conforme evidenciado por Meliani e Gomes (2010). Dito isso, as análises sobre a mais-valia e sua relação com a precarização do trabalho, partindo de uma visão marxista, proporcionam uma compreensão crítica da dinâmica econômica e social. A mais-valia “é a diferença entre o valor produzido pelos trabalhadores e o valor da força de trabalho” (Saad Filho, 2001, p. 27). Viana e Soares (2016, p. 46) complementam essa perspectiva, afirmando que “ela é considerada um conceito marxista que mostra uma desigualdade entre o valor pago ao trabalhador, por seus esforços e forças empregadas em determinada atividade, e o valor que realmente vale seu trabalho”.

Dessa forma, torna-se evidente que a mais-valia se caracteriza pela heterogeneidade, pela segmentação e pela informalidade, alimentando a economia informal, que de acordo com a OIT (2006), é definida como todas as atividades econômicas de trabalhadores e unidades econômicas que não são abrangidas, em virtude da legislação ou da prática, por disposições formais.

Metodologia

Para alcançar os objetivos, foi realizada uma pesquisa exploratória de caráter descritivo por meio de um levantamento, que, segundo Gil (2002) é caracterizado pela interrogação direta dos participantes.

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE n. SUPRIMIDO), sendo cumpridos todos os cuidados éticos cabíveis. Optamos pela realização de entrevistas semiestruturadas, devido seu moderado grau de diretividade, com possibilidade de respostas

livres e de inserção de questões complementares a partir das respostas apresentadas (Bardin, 2011; Manzini, 2004).

As entrevistas seguiram um roteiro de 20 questões iniciais, construído a partir do modelo de condições de trabalho, sintetizado por Borges et al. (2013), contemplando quatro dimensões: (1) Condições contratuais jurídicas (regime jurídico; sistema de incentivo e tempo); (2) Condições físicas e materiais (fatores físicos do trabalho; lugar de trabalho; desenho espacial-arquitetônico e condições de segurança); (3) Processos e características da atividade (controle de autonomia; ritmos de trabalho; conteúdo do trabalho; processo e papel social); (4) Condições do ambiente sócio gerencial (igualdade de oportunidades; informação e participação; clima organizacional e violência no lugar de trabalho). Tal modelo foi adotado por englobar aspectos do entorno do trabalho, ampliando a noção de condições de trabalho para além das condições físicas e materiais.

Foram realizadas três entrevistas em local neutro, com duração máxima de uma hora. Segue a caracterização básica dos entrevistados.

Tabela 1
Caracterização dos participantes

Informações	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C
Ocupação atual	Garçom	Garçonete	Garçom
Experiência	Um ano	Dois anos e meio	Dez anos
Idade	Entre 18 e 25 anos	Entre 36 e 45 anos	Entre 26 e 35 anos
Vínculo empregatício	Informal	Informal	Informal
Estudante	Sim	Não menciona	Sim

As entrevistas foram gravadas entre os meses de outubro e novembro de 2023 e posteriormente transcritas para o Word, onde foram analisadas de acordo com a análise de conteúdo (Bardin, 2011).

Resultados e Discussão

Os entrevistados compartilham suas experiências como garçons/netes, assumindo posições que variam desde uma visão pragmática e descomplicada até narrativas que evidenciam desafios e insatisfações. Os resultados e discussão serão apresentados conforme as quatro categorias das condições de trabalho consideradas: Condições Contratuais Jurídicas,

Condições Físicas e Materiais, Processos e Características da Atividade, e Condições do Ambiente Sociogerencial.

Condições Contratuais e Jurídicas

Ao analisarmos as entrevistas, os três entrevistados compartilham experiências na área de alimentação, especificamente como garçons/netes, destacando alguns aspectos do trabalho informal em restaurantes de Diamantina. O entrevistado A mencionou ser estudante em Diamantina e trabalhar como *freelancer* em um restaurante. Ele ressaltou a natureza informal de seu trabalho, sem contrato assinado, e a variação na carga horária dependendo da demanda dos estabelecimentos. A entrevistada B, também atua na cidade como garçonete e revelou uma experiência de dois anos e meio em um mesmo estabelecimento, caracterizando seu vínculo como informal. Ela destacou a falta de pagamento por horas extras, mesmo excedendo a jornada padrão, e a ausência de intervalos durante a jornada de trabalho. Além disso, a carga horária, apesar de ser teoricamente oito horas, frequentemente ultrapassa esse limite, sem compensação adicional. O último entrevistado (C), além de ser estudante, também trabalha como garçom, acumulando uma década de experiência. Ele revelou um histórico de trabalho informal, inclusive com um período de carteira assinada que foi desfeito por opção própria. Destacou a jornada diária de oito a nove horas, com possibilidade de realizar horas extras remuneradas, e a flexibilidade de acordo com o movimento do estabelecimento.

Cruz (2021, p. 85), com base em dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e nos Serviços - Contrac, destacou que o trabalho na hotelaria no Brasil “envolve jornadas de trabalho de até 60h semanais; não pagamento de horas extras; e não pagamento de adicional noturno, entre outras formas de precarização do trabalho no setor”. Por outro lado, o pagamento por horas extras é um ponto em comum entre dois dos entrevistados pois são remunerados pelas horas excedidas, revelando essa prática, destoante da maioria observada pelo Contrac, nesses estabelecimentos da cidade. No entanto, essa prática parece ser uma exceção em meio à prevalência da precarização descrita por Cruz. Ainda assim, quando questionado sobre o pagamento, o entrevistado A explicou que, embora peçam para estender o horário, o pagamento continua sendo pelo mesmo valor da hora combinada inicialmente, sem um adicional pela prática de horas extras. Ele exemplifica que, se o valor acordado é de oito reais por hora, esse valor é mantido, mesmo em horas extras. Em contraponto, a entrevistada B apresenta um desafio de não ser remunerada mesmo ultrapassando suas jornadas regulares, não sendo devidamente compensada financeiramente. Ao decorrer da entrevista, a entrevistada B

complementou: “*Em Diamantina em si, a maioria dos estabelecimentos, eles não remuneram*”. Nesse sentido, há prejuízo em relação aos trabalhadores formais, visto que, segundo a CLT (Brasil, 1943/2017a), as horas extras devem ser pagas com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, o que não ocorre na situação descrita pelos entrevistados. O entrevistado C afirmou que é remunerado pelas horas extras, porém não especificou se recebe o adicional conforme estabelece a CLT, demonstrando a falta ou o estabelecimento de parâmetros individualizados sobre esse ponto.

A flexibilidade na jornada de trabalho, mencionada por todos os entrevistados, também é uma característica marcante. As horas trabalhadas podem variar de acordo com a demanda do estabelecimento ou evento, criando incertezas em relação à estabilidade financeira. Além do mais, notamos diferentes formas de fazer intervalos durante as jornadas de trabalho entre os três entrevistados. O entrevistado A afirmou que faz uma pausa apenas para lanche durante a jornada de trabalho. A entrevistada B informou que só para em dias de movimento fraco. Já o entrevistado C faz suas pausas para o almoço de forma regular. Quando questionado sobre a duração do intervalo, afirma que é menos de uma hora e menciona que “*só dá tempo de comer e voltar.*” Isso sugere que o intervalo é curto e, possivelmente, limitado ao tempo necessário para se alimentar, o que também vai contra a CLT, que estabelece legalmente os intervalos mínimos obrigatórios para repouso ou alimentação durante o trabalho contínuo. De acordo com o artigo 71, em qualquer trabalho contínuo com duração superior a seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo de, no mínimo, uma hora, podendo ser de até duas horas, para repouso ou alimentação (Brasil, 2017a). Além disso, quando a duração do trabalho não excede seis horas, é obrigatório um intervalo de 15 minutos quando ultrapassadas quatro horas de trabalho. Torna-se evidente então essa discrepância entre o que é estabelecido legalmente e a realidade vivenciada pelos trabalhadores, evidenciando outro prejuízo da informalidade.

Ao serem questionados sobre os 10% da taxa de serviço cobrados do cliente, a resposta do entrevistado C revela uma distinção na política de remuneração entre funcionários fixos e *freelancers* no estabelecimento: “*Os funcionários fixos recebem, mas a gente que trabalha com freelancer não recebe*”, evidenciando a existência de práticas distintas entre diferentes categorias de funcionários. Isso levanta dúvidas sobre a equidade e transparência no tratamento dos trabalhadores no que diz respeito aos 10% da taxa de serviço. No relato do entrevistado A, a fala: “*Cobra os 10%, mas não repassa*” resume a experiência do entrevistado, que afirma que nenhum estabelecimento na região realiza o repasse dos 10% do consumo do cliente ou gorjeta. A entrevistada B revela uma prática similar no estabelecimento em que trabalha. A empresa

continua cobrando 10% de taxa de serviço, mas “não repassa” esse valor aos funcionários. Os relatos revelam que, atualmente, o extra recebido pelos funcionários está vinculado apenas às gorjetas dadas diretamente pelos clientes.

No âmbito jurídico, o artigo 457 da CLT (Brasil, 2017a) estabelece que as gorjetas recebidas pelo empregado são parte integrante de sua remuneração, além do salário pago pelo empregador. Além disso, no parágrafo 3º “Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados”. Essa abordagem visa garantir que todas as formas de gratificação sejam consideradas parte da remuneração, promovendo uma maior qualidade nas relações de trabalho e assegurando que os trabalhadores recebam adequadamente por seu serviço, algo que evidentemente não ocorre com os entrevistados. A Súmula nº 354 do TST que diz: “as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado”, reforça essa integração das gorjetas à remuneração do empregado, seja cobrada pelo empregador na nota de serviço ou oferecida espontaneamente pelos clientes.

A informalidade no trabalho dos garçons/netes entrevistados em Diamantina mostra uma realidade de precarização que resulta em diversas desvantagens e inseguranças para os trabalhadores. A falta de um contrato formal, mencionada por todos os entrevistados têm resultado na ausência de garantias trabalhistas básicas, como a proteção contra demissão arbitrária e a falta de benefícios sociais, como aposentadoria, seguro-desemprego e auxílio-doença (Brasil, 2017a). Além do mais, a variação na carga horária, conforme é demandado pelos estabelecimentos, também contribui para uma instabilidade financeira, deixando os trabalhadores mais vulneráveis a oscilações das horas trabalhadas. Tais fatos evidenciam que a opção das empresas em evitar uma contratação formal, acarretando vulnerabilidade laboral, conforme apresentado por Meliani e Gomes (2010).

Condições Físicas e Materiais

As entrevistas revelam diferentes realidades em relação à segurança e ao fornecimento de equipamentos nos locais de trabalho. O entrevistado A percebe o ambiente como seguro, mas há falta de fornecimento adequado de EPIs para atividades como limpeza. No depoimento da entrevistada B, a preocupação com a segurança está na cozinha, "*A cozinha (é) um ponto não muito positivo. Muito pequena, muito apertada*", além disso, informa que também há uma clara deficiência no fornecimento de EPIs para tarefas adicionais (para além do atendimento às

mesas como apoio na cozinha e limpeza). Ela menciona a possibilidade de lavar banheiro e destaca que não recebe equipamentos de proteção individual (EPIs) para essas tarefas. Arelado a isso, o artigo 166 da CLT diz que “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento” (Brasil, 2017a). Apesar dos trabalhadores não terem contrato de trabalho formal e a rotatividade de funcionários ser uma possível justificativa em relação aos custos de EPIs, é fundamental garantir a segurança dos funcionários. Ademais, divergindo dos outros estabelecimentos, o entrevistado C destacou a segurança afirmando “*o local que eu trabalho é seguro*” e existe o fornecimento regular de EPIs em seu local de trabalho, no entanto, não especificou qual/is equipamento/s são disponibilizados.

Processos e características da atividade

Durante a entrevista, foram explorados diferentes aspectos da experiência profissional dos entrevistados, buscando entender melhor suas qualificações, percepção sobre o trabalho, as relações com o empregador e suas perspectivas de crescimento.

Ao questionar sobre as qualificações profissionais recebidas do empregador atual, o entrevistado A mencionou não ter recebido nenhum curso ou certificado específico. No entanto, ao ser questionado sobre cursos em empregos informais anteriores em Diamantina, ele revelou ter passado por treinamentos oferecidos por uma empresa de eventos, embora sem certificação formal. Conforme Gimenez et al. (2013), é destacada a importância da qualificação profissional por meio de cursos, capacitação, treinamento, reciclagem ou aperfeiçoamento, visando possibilitar ao profissional desempenhar suas funções de maneira eficaz e se destacar no campo de atuação.

A jornada de trabalho foi abordada, e esse mesmo entrevistado caracterizou-a como “*puxada*”, especialmente nos sábados, quando há um maior fluxo de turistas e clientes nos restaurantes, além do pouco descanso já mencionado. Quando questionado sobre a preparação do empregador para lidar com os funcionários, o entrevistado expressou uma visão negativa, afirmando que não considera o empregador atual preparado. Além disso, a razão atribuída pelo entrevistado para permanecer no emprego atual foi sua condição de estudante e à necessidade de uma renda extra, mas revela que tem poucas opções de emprego na cidade. Ele também observou que a maioria dos *freelancers* em Diamantina não são naturais da cidade, mas estudantes oriundos de outras localidades que buscam uma renda adicional. Quanto às perspectivas de crescimento no emprego atual, o entrevistado afirmou que não vê essa

possibilidade, e expressou desinteresse em assinar a carteira de trabalho, justificando ser apenas uma atividade para complementar renda proveniente da prestação de serviço através de seu MEI (Microempreendedor Individual), afirmando que sua atuação como garçom “*é só um bico*”.

A entrevista abordou a rotatividade de funcionários, com o entrevistado A informando que é comum a entrada e saída de *freelancers*. Ele destacou que a adaptação dos novos *freelancers* geralmente não apresenta problemas, mas observou que trabalhadores fixos que são naturais de Diamantina, especialmente os mais velhos, podem ter “*preconceito com os que não são de Diamantina*” e em relação aos mais jovens. Esse preconceito contra os universitários na profissão de garçom/nete não é algo identificado apenas em Diamantina, como exemplo em uma entrevista realizada pela ABRASEL que diz o seguinte: “garçom universitário não faz serviço difícil, não sabe muita coisa. Eles são mais a questão da beleza, de serem modelos, de serem despojados e tal” (ABRASEL apud Diniz et al., 2013, p. 701). Apesar do autor trazer discussões dentro de um contexto voltado para uma separação dos profissionais entre os que atuam em prol dos benefícios financeiros e os que atuam por amor à profissão, nota-se que é possível acontecer estranhamentos entre um garçom nativo e garçons estudantes universitários.

Adicionalmente, segundo Paim et al., (2017), a perda de um colaborador pode acarretar em diversos custos e desafios para a organização, desde a descontinuidade da atividade produtiva até a necessidade de investir tempo e recursos em recrutamento e capacitação de novos colaboradores. Esse pensamento pode ser uma das causas de problemas identificados ao longo das entrevistas, como o fornecimento de EPIs e de investimento em qualificação profissional dos funcionários. Sendo assim, é possível compreender que a rotatividade de funcionários é um fenômeno bastante complexo, influenciado por fatores tanto individuais e sociais quanto organizacionais.

A entrevistada B, ao ser questionada sobre a qualificação profissional fornecida pela empresa, afirmou que não recebeu nenhuma oferta de curso, indicando uma lacuna nesse aspecto. Ao abordar a jornada de trabalho atual, a entrevistada destacou a falta de um horário fixo de descanso, tornando a rotina cansativa. A fala “*Por que não tem um horário certo de descanso, não tem um horário fixo de descanso*” evidencia a irregularidade nesse aspecto, o que impacta diretamente no bem-estar e na possibilidade de fazer intervalos adequados. A situação se agrava quando a entrevistada mencionou seguir a carga horária inteira “*Sem fazer intervalo*”, ressaltando a intensidade do trabalho. Essa situação também envolve questões de saúde física e mental, conforme exemplifica o artigo 24 da Declaração Universal de Direitos

Humanos: "Toda pessoa tem direito ao repouso e ao lazer, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas" (ONU, 1948). Tal situação "Trata-se, portanto, de uma proteção oferecida ao trabalho visando, fundamentalmente, a sua saúde laboral e a sua integridade física, uma vez que as pausas evitam a sobrecarga muscular e a fadiga mental" (Martinez, 2019, p. 792).

Esses aspectos não devem ser encarados apenas como questões de conforto, mas sim como medidas essenciais para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, evitando sobrecargas, visto que "a capacidade que o trabalhador tem para executar suas funções está relacionada com seu estado de saúde e com suas capacidades físicas e mentais" (Penido, 2011, p. 02). Assim, é crucial que as empresas reconheçam a importância de oferecer qualificação profissional adequada e garantir condições de trabalho que respeitem os direitos básicos dos trabalhadores, visando não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a integridade de sua força de trabalho.

Além disso, ela aponta para horas extras não remuneradas, evidenciando uma condição desfavorável de trabalho. A frase "*não são remuneradas*" sublinha essa prática injusta. Ao questionar a preparação do empregador para lidar com os funcionários, o entrevistado afirma que "*eles não têm aptidão para lidar com funcionário*". Essa constatação é fundamentada em experiências desconfortáveis vivenciadas e na sobrecarga de responsabilidades assumidas sem a devida remuneração. A expressão "*Não remunerada por isso*" destaca a falta de reconhecimento financeiro para as múltiplas funções desempenhadas, que no caso, afirmou exercer na empresa "*bem dizer quatro funções*", incluindo liderança, no qual não recebe remuneração adicional por essas responsabilidades. A situação expõe a desvalorização do trabalho desempenhado. Diante desse cenário, a entrevistada permanece no emprego porque gosta da área, conforme expresso na frase "*Eu gosto da área*". No entanto, as condições de trabalho, a ausência de reconhecimento financeiro e as limitadas perspectivas de crescimento dentro da empresa deixam claro que sua motivação está mais relacionada à paixão pela área do que a oportunidades de desenvolvimento profissional. A entrevistada concluiu com a constatação de que as chances de crescimento dentro da empresa são praticamente inexistentes. No entanto, a entrevistada B enxerga a possibilidade de adquirir conhecimento para abrir seu próprio negócio no futuro, indicando um desejo de independência e autonomia profissional.

O entrevistado C adotou uma postura concisa ao responder às perguntas, caracterizando suas respostas como breves e diretas. Inicialmente, ao ser questionado sobre as qualificações profissionais fornecidas pelo empregador, o entrevistado confirmou ter recebido cursos,

revelando um ponto positivo em relação ao investimento em capacitação por parte da empresa. A resposta afirmativa à pergunta sobre a preparação do empregador para lidar com os funcionários se destaca na entrevista. A palavra "*Sim*" sugere uma satisfação ou confiança na gestão do empregador, mas essa resposta é acompanhada por uma leve risada, o que pode indicar uma ambiguidade ou uma possível discordância disfarçada. Essa nuance acrescenta complexidade à percepção positiva inicial. No entanto, essa percepção positiva é contrastada com a revelação subsequente sobre as limitações de oportunidades de emprego na localidade. A fala "*Diamantina não fornece lá essa estrutura de emprego*" destaca a falta de oferta de empregos adequados às condições do entrevistado, revelando que a satisfação inicial pode ser influenciada pela escassez de opções na região. A revelação mais significativa ocorre quando o entrevistado justifica sua permanência no emprego atual ao mencionar que "*não tem muita opção não*" devido à sua condição de estudante. Essa expressão evidencia que a necessidade de complementar a renda é uma motivação crucial para a permanência no emprego atual, indicando uma decisão mais pragmática e circunstancial do que uma escolha motivada por aspirações profissionais. A análise do conjunto de respostas revela uma dinâmica complexa entre a satisfação com a gestão do empregador e as restrições impostas pelas oportunidades de emprego disponíveis na região. Em suma, as respostas concisas do entrevistado oferecem uma visão intrigante sobre as motivações por trás de sua permanência no emprego atual, destacando a importância de fatores externos, como a escassez de oportunidades, em sua tomada de decisão.

Ambos os relatos dos três entrevistados sublinham a complexidade das escolhas profissionais dos entrevistados, destacando a interação entre paixão pela área, condições adversas de trabalho e as oportunidades limitadas oferecidas pela localidade. Essas narrativas ressaltam a importância de considerar não apenas as situações individuais, mas também o contexto mais amplo, ao avaliar as motivações e os desafios enfrentados pelos trabalhadores. Atrelado a isso:

É certo que Diamantina tem se favorecido com o turismo e que a atividade tem gerado emprego. Mas para a atividade se consolidar como a principal atividade econômica do município são necessários mais investimentos na rede hoteleira e nos estabelecimentos prestadores de serviços ao turista. É certo que serão necessários investimentos na qualificação e capacitação dos trabalhadores ligados ao turismo, (Mendonça et al., 2006, p. 18).

Considerando as discussões sobre as condições precárias de trabalho apresentadas nos relatos dos entrevistados, é evidente a necessidade de uma abordagem mais ampla e estrutural para lidar com essas questões. A falta de investimento em qualificação e capacitação dos trabalhadores, junto com a escassez de oportunidades de emprego na cidade, vai na contramão

do que Mendonça et. al. (2006) acreditam ser essenciais para o desenvolvimento da economia local, com a rede hoteleira investindo em qualificação para os profissionais, ou seja, a falta de oportunidade de emprego é um problema, mas a falta de qualificação profissional só agrava ainda mais a precarização do trabalhador.

Condições do Ambiente Sociogerencial

A relação com os empregadores, as perspectivas de crescimento e permanência revelam percepções distintas sobre o ambiente sociogerencial. Enquanto o entrevistado A percebeu seu empregador como não preparado e aponta falta de valorização do trabalho informal, a segunda destacou a necessidade de valorização e melhorias na comunicação interna. O terceiro, no entanto, considera seu empregador preparado, sem fornecer informações específicas sobre as relações de trabalho existentes.

Durante as entrevistas, o entrevistado A revelou uma visão pragmática em relação ao seu emprego atual em Diamantina. Ao ser questionado sobre a possibilidade de crescimento e a assinatura da carteira, sua resposta foi enfática: *"Não, e eu também nem quero."* Essa recusa parece ser guiada por uma abordagem mais utilitária, onde o emprego é percebido como *"só um bico"*, uma maneira de garantir uma renda adicional e, ao mesmo tempo, servir como um *"porto seguro"* dentro da cidade, especialmente considerando as demandas acadêmicas. Contudo, ao discutir a pressão no trabalho, o entrevistado apontou para uma dinâmica mais desafiadora. Ele menciona uma *"cobrança muito forte"* por parte do empregador, ilustrando um exemplo específico relacionado ao rigor em relação à organização e arrumação de panos de uso comum na cozinha. Quando questionado sobre possíveis infrações às leis ou padrões éticos, o entrevistado caracteriza a situação como *"implicância"* do empregador, indicando uma relação distante e uma tentativa de estabelecer padrões sem justificativa.

A entrevistada B revelou uma realidade desafiadora no ambiente de trabalho, expondo que *"Muitos reclamam"* da falta de oportunidades de crescimento dentro da empresa, e a pressão constante sobre suas responsabilidades gera um desgaste psicológico significativo. O relato sobre uma situação limite, na qual teve que enfrentar um conflito decorrente de uma decisão que contava com o aval dos superiores, ressalta a complexidade do ambiente. *"A pressão é maior"*, especialmente relacionada às questões financeiras do estabelecimento, é destacada como um fator adicional de estresse. O cansaço psicológico, associado à grande carga de responsabilidades, parece ser um aspecto recorrente na rotina da entrevistada. *"É muito exaustivo essa cobrança que eles fazem sem um curso."* A pressão sobre ela, especialmente

relacionada às questões financeiras do estabelecimento, é destacada como um fator adicional de estresse. *"A jornada de trabalho ser grande e o pagamento ser pouco"* é uma fonte de insatisfação entre os funcionários, contribuindo para o desgaste emocional. A questão do xingamento, apesar de não ter evoluído para violência física, evidencia um ambiente tenso. O fato dela ter que interferir em situações delicadas para manter a equipe em momentos de escassez de funcionários ressalta a precariedade da estrutura organizacional. Ao ser perguntada se já vivenciou situações desconfortáveis, a entrevistada respondeu que *"Xingamento sim"* mostrando um episódio revelador das tensões presentes no ambiente de trabalho. Além disso, a sobrecarga de funções e a ausência de treinamento adequado são apontadas como problemas significativos. A entrevistada destacou a falta de preparo para lidar com a pressão e sugeriu a necessidade de treinamentos mais efetivos. *"Atendimento ao público ele requer uma aptidão física e mental tudo ao mesmo tempo."* A responsabilidade total sobre diversas áreas do estabelecimento, sem suporte adequado, contribui para o cansaço extremo. Por fim, a entrevistada acredita que um aumento no número de funcionários poderia aliviar a carga de trabalho e melhorar o atendimento. *"Tudo sob minha responsabilidade"* ressalta a sobrecarga enfrentada pela entrevistada.

O entrevistado C revelou uma perspectiva prática e adaptativa em relação ao seu emprego atual em Diamantina. Ao ser questionado sobre sua permanência no atual emprego, sua resposta destacou a condição de estudante como um fator determinante. Ele mencionou: *"Hum, no momento por ser estudante né. Então assim não tem muita opção não."* Essa declaração sugere uma escolha baseada nas circunstâncias, indicando uma falta de opções dadas às responsabilidades acadêmicas. Quando questionado sobre a razão de trabalhar no estabelecimento atual, o entrevistado enfatizou a necessidade de complementar a renda, destacando a falta de estrutura de emprego em Diamantina. A frase *"Diamantina não fornece lá essa estrutura de emprego"* revela a escassez de oportunidades na localidade, levando-o a trabalhar com o que está disponível e, talvez, até a sua baixa qualificação. Em relação às condições de trabalho, o entrevistado negou ter se sentido pressionado ou ter vivenciado momentos desconfortáveis, como xingamentos, assédio moral ou violência física. Ao final da entrevista, quando questionado se há algo mais que gostaria de abordar sobre seu trabalho informal, o entrevistado responde de forma direta: *"deixa quieto o que tá quieto né."* Essa resposta sugere uma atitude de aceitação das condições atuais, talvez refletindo uma aceitação diante das limitações ou desafios percebidos.

As entrevistas revelam percepções diversas sobre as condições do ambiente sociogerencial entre os entrevistados. Enquanto alguns destacam a falta de preparo e valorização por parte dos empregadores, outros mencionam a necessidade de melhorias na comunicação interna e reconhecimento do trabalho. Neste sentido, é relatado a falta de oportunidades de crescimento e o desgaste psicológico decorrente da pressão constante existente no local de trabalho. Por outro lado, um entrevistado demonstra estar adaptado, aceitando as condições do trabalho informal como resposta às limitações de oportunidades na localidade. Essas diferentes perspectivas em apenas três entrevistas destacam a complexidade e as nuances do ambiente de trabalho no setor em Diamantina.

Considerações Finais

Este estudo explorou a complexidade do trabalho informal no setor de alimentação em Diamantina/MG, destacando os desafios enfrentados pelos trabalhadores informais em restaurantes da cidade. Através de entrevistas foi possível compreender alguns aspectos da realidade desses profissionais e das suas condições de trabalho.

O trabalho informal “não é necessariamente precário” (Nogueira; Carvalho, 2021, p. 20), no entanto, os autores explicam que essa é uma situação minoritária dentro da informalidade, revelando muitas vezes as condições precárias do trabalhador. Neste sentido, os entrevistados, que são informais por não estarem protegidos pela legislação social e trabalhista vigente no país, revelaram a vulnerabilidade em que se encontram, pois lidam com condições de trabalho precárias em diferentes aspectos, como não pagamento de horas extras e taxas de serviço, de ausência de intervalos, variação de horas trabalhadas e remuneração, de ambiente seguro, mas não necessariamente com equipamentos de proteção, desvios de função, falta de investimento na qualificação dos trabalhadores e de possibilidades de crescimento no trabalho além de pressões e cobranças exacerbadas.

O estudo cumpriu seu objetivo, mas sinalizamos a necessidade de atenção quanto a generalização dos achados devido ao número limitado de entrevistas e à dificuldade de acesso aos participantes, muitas vezes relacionadas à natureza informal de seus trabalhos e a medos associados.

Este estudo lança luz sobre importantes desafios do setor de alimentação no turismo de Diamantina e salvaguarda que esforços em conjunto com o poder público municipal, o diálogo com representantes dos empresários e principalmente por meio de sindicatos atuantes que

representam aos trabalhadores do setor, garantindo seus direitos e interesses coletivos da categoria, conforme está estabelecido no Art. 8º da Constituição Federal, para assim garantir que o crescimento do turismo não aconteça à custa daqueles que são fundamentais para a hospitalidade e o serviço que definem a experiência turística, afinal, “trabalho exercido em condições de seguridade e com respeito à dignidade humana integra o conteúdo da decência laboral” (Zandonai, 2023, p. 162).

A adesão da noção de trabalho decente, conforme orientações da OIT, pode pavimentar o caminho para uma evolução mais igualitária e sustentável, onde o turismo seja de fato um dos motores da economia com inclusão social e qualidade laboral. Para alcançar uma transformação social neste sentido, é importante que os trabalhadores também participem da construção de uma política pública de forma mais ativa, defendendo seus interesses, pois “quando os indivíduos não só fazem parte desse processo, mas também acompanham ativamente, há mais possibilidades de mudanças da realidade” (Hamoy, Bahia, & Nóbrega, 2021, p. 8).

A valorização das funções de garçom/nete, a oferta de cursos de qualificação e a criação de canais de diálogo e participação, são elementos cruciais para promover um turismo mais sustentável e inclusivo. Essas medidas podem contribuir para um ambiente de trabalho mais digno e, conseqüentemente, para o desenvolvimento socioeconômico da cidade, alinhando-se aos objetivos da Agenda 2030 da ONU. Para resolver esses desafios, é crucial implementar indicativos de resolução de problemas mais graves como o cumprimento estrito da legislação sobre as horas extras, intervalos intrajornadas e uma política de qualificação e treinamento profissional para os trabalhadores.

Diante disso, “A valorização do trabalho como afirmação do ser humano, na ordem socioeconômica, está presente em todas as Declarações e Constituições que elevam os direitos sociais a direitos fundamentais” (Zandonai, 2023, p. 154). De acordo com a autora, a OIT sugere não apenas a implementação de medidas para criar empregos e lidar com o desemprego, mas também a “superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras ou degradantes, a fim de que os indivíduos e suas famílias superem a pobreza.” (p. 159), que se configuram em trabalho digno.

Além do mais, “a informalidade no Brasil vai permanecer alta enquanto as leis trabalhistas continuarem ambíguas e inexístirem programas de seguridade social equilibrados com relações estreitas entre a magnitude das contribuições e dos benefícios percebidos” (Neri, 2000, p. 41). Enquanto essas questões não forem ajustadas, a informalidade no mercado de trabalho brasileiro e conseqüentemente no setor de alimentação de muitas cidades, como

Diamantina, tende a continuar desalinhada dos princípios de trabalho decente e da busca pela dignidade humana no ambiente laboral.

Referências

- Abílio, L. C. (2021). Relatório de pesquisa: Informalidade e periferia no Brasil contemporâneo. In: L. Marques (Org.). *Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo*. (pp. 13-39). Fundação Perseu Abramo. https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2021/07/Trabalho-e-informalidade-web_final.pdf
- Almeida, E. P., & Souza, M. (2022). Pandemia de COVID-19 e trabalho informal: A realidade dos Bike Boys. *Educação sem Distância*, (5), 1-21. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ursulafarias,+142-Artigo-294-2-20220509+\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ursulafarias,+142-Artigo-294-2-20220509+(1).pdf)
- Alves, K. S. (2018). Trabalhar no turismo: entre afetos e (im)potências de agir. *Revista Ateliê do Turismo*, 1(2), p. 16-30. <https://www.seer.ufms.br/index.php/adturismo/article/view/7478>
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a formação e a negação do trabalho*. Boitempo.
- Antunes, R. (2020). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Borges, L. O., Costa, M. T. O., Alves Filho, A. S., Souza, A. L. D., Falcão, J. T. R.; Leite, C. P. R. L. A, & Barros, S.C. (2013). Questionário de condições de trabalho: Reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais. *Revista Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n2/v12n2a12.pdf>
- Brasil (2017a). *Consolidação das leis do trabalho: CLT e normas correlatas*. Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 189 p. https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_led.pdf.
- Brasil (2017b). Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm
- Brasil (1943). Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Diário Oficial da União*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
- Brasil. Ministério da Economia (2021). Juventude e informalidade no Brasil: É possível reduzir as barreiras à entrada no mercado formal de trabalho? *Nota Técnica n. 03*. https://www.gov.br/fazenda/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/conjuntura-economica/estudos-economicos/2021/nota_jovens_spe.pdf/view
- Cardoso, A. C. M., & Oliveira, M. C. B. (2020). A e-economia e suas empresas-plataforma: modus operandi e precarização do mercado de trabalho no setor de turismo. *Revista Anais Brasileiros de Estudos Turísticos/Abet*, 10, 1-17. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/abet/article/view/30151/21168>
- Cardoso, L. H. S., & Marques, R. M. (2010). A informalidade no Brasil do século XXI: As contribuições do estruturalismo cepalino e de Francisco de Oliveira. *Caderno CRH*, 23(58), 171-190. https://enep.sep.org.br/uploads/1639_1677782574_%C3%81rea_3_A_Informalidade_no_Brasil_do_s%C3%A9culo_XXI_com_autoria_pdf_ide.pdf
- Carvalho, S. S., & Nogueira, M. O. (2022). O trabalho precário e a pandemia: Os grupos de risco na economia do trabalho. In: P. S. Silva, C. H. Corseuil, & J. S. Costa (Orgs.). *Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil* (pp. 101-120). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11561/9/218212_LV_Impactos_Cap05.pdf
- Cacciamali, M. C. (1994). A economia informal 20 anos depois. *Revista de Economia Política*, 13(4), 5-25. <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/viewFile/626/871>
- Coelho, M. H. P., & Sakowski, P. A. M. (2014). *Perfil da mão de obra do turismo no Brasil nas atividades características do turismo e em ocupações*. Ipea. https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/td_1938.pdf
- Costa, N. D., Melo, A. S., & Pimenta, M. L. (2017). Turismo e trabalho em pequenas cidades. *Rosa dos Ventos*, 9, 228-241. <https://www.redalyc.org/journal/4735/473557628006/473557628006.pdf>
- Cruz, R. C. A. (2021). Trabalho no turismo: Reflexões acerca do caso brasileiro. *Revista do Centro de Pesquisa e Formação*, (76), 76-89. <https://portal.sescsp.org.br/files/artigo/1869dc0a/2a49/433d/8774/8aeffc071a5f.pdf>
- Dartora, J. S. (2003). Turismo e suas implicações teóricas. <https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/49-turismo-e-suas-implicacoes-teoricas.pdf>
- Diniz, A. P. R., Souza, M. M. P., Carrieri, A. P., & Barreto, R. O. (2013). “Ser garçom não é somente carregar bandeja...”: estratégias discursivo-identitárias de garçons. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 695-705. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/cHjGsrVcRXLlG88SVKDYwpM/?format=pdf>

- Escobar, L. C. S. (2023). *O trabalho informal na cultura: O impacto da pandemia de COVID-19 no município de São Paulo (2019 - 2021)*. (Dissertação de Mestrado em Economia), Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/258731/001170242.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Girardi, S., Carvalho, C. L., Maas, L. W. D., Farah, J., & Freire, J. A. (2010). O trabalho precário em saúde: tendências e perspectivas na estratégia da saúde da família. *Divulgação em Saúde para Debate*, (45), 11-23. http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogos2/biblioteca/artigos_pdf/f17_o_trabalho_precario_em_saude_tendencias%20e%20perspectivas.pdf
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisas?* 4. ed. Atlas.
- Gimenez, M., Reis, J. T., & Rejowski, M. (2013). Qualificação de garçons em São Paulo: Caracterização de cursos de formação. In: *Fórum Internacional de Turismo de Iguassu, VII*. <https://festival.deangelieventos.com/wp-content/uploads/2014/01/2.-QUALIFICA%C3%87%C3%83O-DE-GAR%C3%87ONS-EM-S%C3%83O-PAULO-CARACTERIZA%C3%87%C3%83O-DE-CURSOS-DE-FORMA%C3%87%C3%83O.pdf>
- Guimarães, C. R. F. F., Gois, A. S., & Rocha, S. O. (2022). Turismo e ocupações laborais na Região Nordeste do Brasil: uma análise entre os anos de 2012 a 2021. *Revista Iberoamericana de Turismo- RITUR*, 12(2), 129-145. <https://www.seer.ufal.br/index.php/ritur/article/view/13610/10288>
- Hamoy, J. A., Bahia, M. C., & Nóbrega, W. R. M (2021). Desenvolvimento sustentável e turismo: o desafio da participação na Vila do Pesqueiro, na ilha do Marajó – Pará - Amazônia. *Revista Iberoamericana de Turismo*, 11(1), 36-59. <https://doi.org/10.2436/20.8070.01.190>
- Helena, C. T., Alves, K. S., & Oliveira, I. C. C. (2021a). Trabalho em turismo: Um olhar sobre o/a trabalhador/a. In: M. C. A. O. Magnani, M. L. S. Ferreira, C. T. Helena, G. F. D. C. Varajão, R. F. Scalco, & V. Martins Fonseca. (Org.). *Turismo ConsCiência: Diálogos em tempos de pandemia* (pp. 135-154). UFVJM. <https://repositorio.ufvjm.edu.br/items/cbe6fcb5-903c-4d3f-963a-98fe2b2c1bf6>
- Helena, C. T., Borges, L. O., & Agulló-Tomás, E. (2021b) 4a Revolução industrial e precarização no trabalho: Dois discursos e o mesmo fenômeno? In: L. O. Borges, S. C. Oliveira Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologia do trabalho: Temas contemporâneos* (pp. 43-76). CRV.
- Hofsteatter, M. (2021). *Turismo e parques eólicos no litoral norte potiguar: Espaços de valorização do capital e do aprofundamento das vulnerabilidades*. Tese (Doutorado em Turismo) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/37338>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE (2022). *Dados sobre a cidade de Diamantina*. Portal do Governo Brasileiro. <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/diamantina.html>
- Jakobsen, K. A. (2000). A dimensão do trabalho informal na América Latina e no Brasil. In: K. A. Jakobsen, R. Martins, & O. Dombrowski (Orgs.). *Mapa do trabalho informal: Perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo* (pp. 11-32). Fundação Perseu Abramo. Coleção Brasil Urgente. <https://fpabramo.org.br/editora/livro/mapa-do-trabalho-informal-perfil-socioeconomico-dos-trabalhadores-informais-na-cidade-de-sao-paulo/>
- Kalleberg, A. L. (2009). Trabalho precário, trabalhadores inseguros: relações de emprego em transição. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002>
- Kilbert, E. C. (2015). *Pirenópolis: Limites e possibilidades de desenvolvimento pelo turismo*. 251 f. (Dissertação de Mestrado em Turismo). Universidade de Brasília. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/19415/1/2015_ErikaCristianeKilbert.pdf
- Krein, J. D., & Colombi, A. P. F. (2019). A reforma trabalhista em foco: Desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação e Sociedade, Campinas*, 40, <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019223441>
- Lomba, G. K. (2005). A atividade turística e o mundo do trabalho. In: X Encontro de Geógrafos da América Latina. *Anais...*, Universidade de São Paulo. http://observatoriogeograficoamericalatina.org.mx/egal10/Geografiasocioeconomica/Geografiaturistica/1_3.pdf
- Manzini, E. J. (2004). Entrevista semi-estruturada: Análise de objetivos e de roteiros. In: Seminário Internacional Sobre Pesquisa e Estudos Qualitativos. 2. A pesquisa qualitativa em debate. *Anais...* USC. https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf
- Martinez, L. (2019). *Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. Saraiva Educação. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928006/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Luciano%20Martinez%2C%202019.pdf

- Meliani, P. F., & Gomes, E. T. A. (2010). Contradições entre a importância do trabalhador e a precarização das relações de trabalho no turismo: notas primeiras de uma pesquisa de tese para doutoramento. *Journal of Tourism & Development*, 1(13/14), 117-126. <https://each.usp.br/turismo/publicacoesdeturismo/ref.php?id=6334>
- Meliani, P. F. (2021). Turismo e trabalho no Brasil: O perfil da força de trabalho ocupada no turismo brasileiro no contexto contemporâneo de flexibilização das relações de trabalho. *Revista do Centro de Pesquisa e Formação*, (12), 90-108. https://centrodepesquisaeformacao.sescsp.org.br/revista/Revista_CPFn12.pdf#page=90
- Mendonça, M. P., Bernardes, P., Silva, M. O., Costa, N. G. B. (2006). *Evolução do mercado de trabalho no turismo em Diamantina: Uma contribuição para reflexões de estratégias voltadas para o desenvolvimento local*. <https://core.ac.uk/download/pdf/6519838.pdf>
- Minas Gerais (2020). *Decreto nº 47.891, de 20 de março de 2020*. Reconhece o estado de calamidade pública decorrente da pandemia causada pelo agente Coronavírus (COVID-19). <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=47891&ano=2020&tipo=DEC>
- Moraes, C. C. A., Buscioli, R. R., Ribeiro, M. A. S., Trentin, F., & Serra, M. O. (2021). A pandemia da Covid-19 e a vulnerabilidade dos trabalhadores no/do turismo no Brasil. *Revista Franco-Brasileira de Geografia*, (56), 1-13. <https://journals.openedition.org/confins/48490>
- Neri, M. (2000). Direitos trabalhistas, encargos e informalidade. *Conjuntura Econômica*, 38-41. https://www.cps.fgv.br/ibre/cps/artigos/Conjuntura/2000/RCE_5.pdf
- Neto, J. H., Namir, K., & Kozovits, L. (2012). Setor e emprego informal no Brasil: Análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais - 2000/07. *Economia e Sociedade*, 21(1), 93-113. <https://www.scielo.br/j/ecos/a/hXXTGZ8vCNzr6ypYdjfs54z/?lang=pt&format=pdf>
- Nogueira, M. O., & Carvalho, S. S. (2021). Trabalho precário e informalidade: Desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos. *IPEA* (2707). https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10948/1/td_2707.pdf
- Oreiro, J. L. (2017). A grande recessão brasileira: Diagnóstico e uma agenda de política econômica. *Estudos Avançados*, 31(89), 75-88. <https://www.scielo.br/j/ea/a/SxFbPNLxcStN6BKL7JTjtCT/?format=pdf>
- Organização das Nações Unidas. ONU. (s/d). *Objetivo 8: Trabalho decente e crescimento econômico*. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>
- Organização das Nações Unidas. ONU. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Artigo 24. United Nations High Commissioner for Human Rights. Tradução oficial. [Microsoft Word - Declaração Universal dos Direitos Humanos.doc \(oas.org\)](https://www.unhcr.org/refugees/pdf/45e6215f.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho. OIT. (2006). *A OIT e a economia informal*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714564.pdf
- Paim, D. S., Favorini, F. B. & Gomes, R. F. (2017). A rotatividade no trabalho no Brasil: Uma análise baseada em práticas de RH e no mercado de trabalho. *Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queirós*, 7(28), 1-17. <https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20171218101723.pdf>
- Penido, L. O. (2011). Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. *Revista de Informação Legislativa*, 48 (191), 209-227. https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf
- Pereira, S., & Falavina, R. (2023). O legado da reforma trabalhista brasileira de 2017. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 6, 1-43. <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/157/159>
- Prado, V. J., & Santos, L. R. (2023). A Agenda 2030 e o contexto do desenvolvimento humano e da tecnologia assistiva para o acesso ao trabalho decente de pessoa com deficiência. *Revista Estudos Institucionais, Salvador*, 9(2), 531-554. <https://doi.org/10.21783/rei.v9i2.708>
- Proni, M. W. (2013). Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. *Economia e Sociedade*, 22(3), 825-854. <https://www.scielo.br/j/ecos/a/ZNcSnKbsFy7hcW8Qy3SCy5f/?format=pdf&lang=pt>
- Rafagnin, M. S. S., & Nogueira, V. M. R. (2021). Reforma trabalhista e trabalho digno: Uma combinação possível? *Argumentum*, 13(1), 153-166. <http://10.47456/argumentum.v13i1.28978>
- Roubaud, F., Razafindrakoto, M., Saboia, J., Simões, A., Hallak Neto, J., & Botelho, L. (2020). Conceitos, definições e mensuração do trabalho informal no Brasil. *Instituto de Economia da UFRJ/ Texto para Discussão*, (31), 1-48. https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2020/TD_IE_031_2020_ROUBAUD_et%20al.pdf
- Standing, G. (2014). *O precariado: Uma nova classe perigosa*. Autêntica.
- Saad Filho, A. (2001). Salários e exploração na teoria marxista do valor. *Economia e Sociedade*, 16(1), 27-42. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643103>

- Sakowski, P. A. M. (2015). Mensurando o Emprego no Setor Turismo no Brasil: Do nível nacional ao regional e local. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA / Texto para Discussão, 2073*. https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2073.pdf
- Soares, L. A. S. (2005). Turismo e trabalho informal: Um binômio inevitável? *Revista Ibero Americana de Estratégia, 4*(1), 89-98. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227106010>
- Souza, M. B. C. A., & Lussi, I. A. O. (2022). Terapia Ocupacional e trabalho informal: Reflexões para a prática. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 30*. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO21902901>
- Tinoco, G., & Giambiagi, F. (2018). *Perspectivas DEPEC 2018: O crescimento da economia brasileira 2018-2023*. Departamento de Pesquisa Econômica do BNDES, https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/14760/1/Perspectivas%202018-2023_P.pdf
- Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 354 do TST: Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões (mantida). Resolução 121/2003. *Diário da Justiça, 19, 20 e 21 de novembro de 2003*. <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas%20com%20indice/Sumulas%20Ind%20351%20400.html#:~:text=S%C3%BAmula%20n%C2%BA%20354%20do%20TST&text=As%20gorjetas%2C%20cobradas%20pelo%20empregador,extras%20e%20repouso%20semanal%20remunerado>
- Ulysea, G. (2006). Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: Uma resenha da literatura. *Revista de Economia Política, 26*(4), 596-618. <https://doi.org/10.1590/S0101-31572006000400008>
- UNESCO 1999. *Historic centre of the town of Diamantina*. <https://whc.unesco.org/en/list/890>
- Vahdat, V. S., Borsari, P. R., Lemos, P. R., Ribeiro, F. F., Benatti, G. S. S., Cavalcante Filho, P. G., & Farias, B. G. (2022). *Retrato do trabalho informal no Brasil: Desafios e caminhos de solução*. Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas <https://www.veredas.org/wordpveredas/wp-content/uploads/2022/08/Retrato-do-Trabalho-Informal-no-Brasil.pdf>
- Viana, J. P., & Soares, S. D. R. (2016). *A necessidade do empregado frente à exploração da mais-valia de Marx*. Inhumas: Faculdade de Inhumas. 63 f. (Monografia de Graduação em Ciências Contábeis). Centro de Educação Superior de Inhumas - FacMais.
- Zandonai, C. D. (2023). Trabalho digno, trabalho decente e contratos atípicos. *Revista Eletrônica do TRT-PR, 12*(123), 153-168. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/225554>

Esse artigo apresenta resultados do trabalho de conclusão do curso de Bacharelado em Turismo, da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), concluído em 2024.

