

TRAJETÓRIA DE TRABALHO DE JOVENS COM TATUAGEM E PIERCING EM SANT'ANA DO LIVRAMENTO

Autoria: Christian de Oliveira Bonnes
Orientador: Prof. Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros

Resumo

O presente estudo buscou compreender como se manifesta a trajetória de trabalho de jovens com tatuagem e piercing no município de Sant'Ana Livramento-RS. Para tanto, utilizou-se de pesquisa qualitativa com caráter descritivo, com a coleta de dados feita através de entrevistas, com um total de 9 jovens santanenses entre 18 e 28 anos com graus de escolaridade do ensino fundamental incompleto até ensino superior incompleto. Os principais resultados apontam que a grande maioria dos pesquisados teve suas experiências de trabalho relacionados ao atendimento ao público em atender ao público, tendo suas experiências em supermercados, lojas e estágios em órgãos públicos, Também o estudo apontou que as principais barreiras que os pesquisados tiveram para sua inserção no mercado foi a falta de experiência e qualificação, apontando que suas trajetórias de trabalho e inserção têm sido tranquilas com relação ao uso da tatuagem/piercing não ser uma barreira para começar a trabalhar. Todavia, desses 9 entrevistados pelo menos 6 acabaram compartilhando através das entrevistas depoimentos em que narram preconceitos que seus amigos ou conhecidos sofreram em processos seletivos ou no seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Tatuagem, piercing, trajetória de trabalho, preconceito, discriminação no trabalho.

TRAYECTORIA LABORAL DE JÓVENES CON TATUAJES Y PIERCING EN SANT'ANA DO LIVRAMENTO

Resumen

El presente estudio buscó comprender cómo se manifiesta la trayectoria laboral de jóvenes con tatuajes y piercings en el Municipio de Sant'Ana Livramento-RS. Para eso, utilizamos una investigación cualitativa con carácter descriptivo, con recolección de datos realizada a través de entrevistas, con un total de 9 jóvenes de Santa Catarina, entre 18 y 28 años, con grados de escolaridad desde la enseñanza básica incompleta hasta la enseñanza superior incompleta. Los principales resultados indican que la gran mayoría de los encuestados tenían sus experiencias laborales interconectadas en la atención al público, girando sus experiencias en torno a supermercados, tiendas y pasantías en organismos públicos, además el estudio señaló que las principales barreras que ellos mismos tenían para su inserción en el mercado fue la falta de experiencia y calificación y concluyó que sus trayectorias de trabajo e inserción han sido tranquilas, al menos en lo que se refiere a que el uso del tatuaje/piercing no ha sido una barrera para entrar a trabajar. Sin embargo, de estos 9 encuestados, al menos 6 terminaron compartiendo testimonios a través de las entrevistas en los que narran prejuicios que sus amigos o conocidos sufrieron en procesos de selección o en su entorno laboral.

Palabras clave: Tatuaje, piercing, Inserción profesional, Prejuicio, Discriminación en el trabajo.

1. INTRODUÇÃO

Percebendo que o uso de tatuagem tem tido um crescimento considerável na sociedade brasileira, englobando mais da metade da população, entende-se que a tatuagem tem tido uma queda na percepção de negatividade, mesmo que em marcha lenta. “Em áreas profissionais cuja criatividade é inerente ao trabalho, a aceitação é maior, às vezes, até considerando a modificação positiva por associação à criatividade e à facilidade de expressão” (RADAEL; SEGATE; PÉPECE; NIENKOETTER, 2020, p.161).

A mudança dos significados da tatuagem passa pela alteração de significações de seus elementos: o tatuado, antes marginal, agora pertencente a todas as classes sociais (SILVA; SARAIVA, 2014). Porém, na mesma linha de pensamento, muitas áreas ainda resguardam imagens negativas vinculadas à tatuagem. A partir desta mesma linha de pensamento, percebe-se que ainda sim tatuagens podem ser um empecilho na hora da entrevista de emprego, partindo deste conceito que para muitos, tange à cultura organizacional, ou seja, as pesquisas nessa temática apontam que existem valores pessoais e organizacionais marcados ainda pelo estigma de que a tatuagem e o piercing não se adéquam a um perfil profissional ideal para o mundo do trabalho (BARBOSA; BRITO; BIZARRIA, 2016).

Assim, mesmo que profissionais com tatuagem e piercing estabeleçam um ambiente de trabalho positivo ao seu redor, o estudo de Carmo (2011) com funcionários de hotelaria, após um questionamento mais profundo de suas próprias afirmações de que não possuem preconceito, revelou que estes artefatos corporais não estão claramente definidos ou reconhecidos nas organizações, e muito menos são respeitados pelos gestores de recursos humanos (CARMO, 2011).

Além disso, o estudo de Radael et al. (2020) identificou que existe um grupo da sociedade que demonstra associar tatuagens chamativas com comportamentos violentos ou desvios de conduta. Isso é reforçado em campos mais formais, isto é, profissões mais antigas como: a área jurídica, área da saúde e área administrativa, nas quais a resistência ainda é muito grande, a ponto de ser um critério para a desclassificação do candidato, dependendo do tamanho, desenho e local da tatuagem (RADAEL; SEGATE; PÉPECE; NIENKOETTER, 2020).

Portanto, a discriminação referente a essas áreas de atuação está interligada, principalmente, quando se tem contato com o público. Em outro caso, o estudo de Silva e Augusto (2017) no setor bancário privado, revela que os gestores encarregados da seleção têm o poder de decisão, quando referente à contratação, afirmando não ter preconceito com pessoas tatuadas, “mas que o banco deve prezar pela maioria do público a ser atingido, se o público, no geral, não considera correto um funcionário de banco ter tatuagens, é da política do banco evitar que seus funcionários tenham tatuagens visíveis”. Assim, podendo destacar que tatuagens que estejam em destaque ao alcance visual, podem ser uma barreira na hora da aceitação de candidatos na empresa (SILVA; AUGUSTO, 2017 p. 90).

Em contrapartida, para alguns profissionais de recrutamento e seleção, tatuagens de temas polêmicos podem representar mais registros de superação de quem as consome do que de rebeldia (RADAEL; SEGATE; PÉPECE; NIENKOETTER, 2020). O discurso e as atitudes daqueles que possuem tatuagens são completamente o oposto da imagem que foi construída no passado de pessoas que são tatuadas (AGUIAR; PEDRO, 2016).

Neste sentido, a mudança corporal com a tatuagem vai em marcha lenta perdendo o estigma de que é uma modificação de rebeldia e desleixo, fortalecendo

cada vez mais o status de ser uma arte contemporânea no sentido da singularidade de cada indivíduo, presente na história do Ocidente. Essa singularidade está intimamente ligada à originalidade que é favorecida pela reivindicação de um status de arte para as modificações corporais (SILVA; SARAIVA, 2014).

Gusso (2016, p. 130) orienta para “a ideia de que tatuagem é sem dúvida uma manifestação artística sem limite, indo além da pele para qualquer suporte existente, portanto, legítima”. Assim, o autor acredita que a principal função da tatuagem é gravar e carregar em si o desejo de conservar algo na memória. Complementando essa ideia, Berger (2009) acredita que é preciso ressaltar que a tatuagem é muito utilizada para marcar momentos especiais do ciclo da vida. O corpo, mais precisamente a pele, é o que separa o mundo interno do mundo externo do indivíduo. e através do mesmo que a existência é reconhecida. Logo, é através do corpo que o homem se reconhece, se identifica e se diferencia. Existe uma relação íntima entre o corpo e a identidade. O corpo é uma forma do homem mostrar e viver sua identidade (ALVARENGA, 2005).

Todavia, um grande fator que ocasiona estranhamento e preconceito em relação à tatuagem e à modificação corporal, é o modo como o tema é abordado na mídia, ou melhor, a ausência dele (BECK, 2017). Torna-se pertinente investigar como jovens com tatuagens e piercings lidam como essa questão quando são impelidos a começar sua trajetória de trabalho em Sant’Ana do Livramento. Esta é uma cidade típica do Rio Grande do Sul que conta com aproximadamente 75.647 pessoas, conhecida por cultivar e manter traços tradicionalistas e mais conservadores da cultura gaúcha. As pessoas que residem no município são denominadas santanenses. Além disso, a cidade faz fronteira com outro país, a cidade de Rivera no Uruguai. As cidades formam a “Fronteira da Paz”, espelhadas por uma linha imaginária que integra ambos os países através de convivência internacional pacífica devido à fronteira seca que permite livre trânsito entre cidadãos de ambas nacionalidades, atraindo nas últimas décadas muitos turistas que vêm para Livramento tanto conhecer como usufruir do comércio do Uruguai com *freeshops* (RODRIGUES; MEDEIROS, 2023).

Com esse contexto em foco, isso nos leva à seguinte questão de pesquisa: Como ocorre a trajetória de trabalho de jovens santanenses com tatuagem e piercing? Assim, o objetivo geral do estudo passa a ser compreender como se manifesta a trajetória de trabalho de jovens com tatuagem e piercing no Município de Sant’Ana do Livramento. Para tanto, tem-se como objetivos específicos: a) identificar com quais trabalhos esses jovens já tiveram experiência; b) analisar como está ocorrendo sua inserção profissional no mercado de trabalho; c) observar a ocorrência de discriminação em processos seletivos devido à tatuagem/piercing; e d) observar a ocorrência de preconceitos sofridos no ambiente de trabalho em função da tatuagem/piercing.

Esse estudo se torna relevante, pois ainda são escassas as pesquisas sobre o uso de tatuagens ou piercings no ambiente de trabalho. Dos estudos existentes, o estudo de Radael et al. (2020) procurou compreender o consumo de tatuagem em diferentes áreas profissionais mais conservadoras, bem como visando compreender a percepção de profissionais de recrutamento e seleção. Já o estudo de Silva e Augusto (2017) buscou ter um entendimento da influência de tatuagens visíveis em processos seletivos para ocupar cargos em bancos privados em Maringá/PR.

Por outro lado, o estudo de Barbosa, Brito e Bizarra (2016) buscou analisar a percepção sobre a empregabilidade de pessoas que possuem tatuagens e piercings voltado no contexto da gestão de diversidade cultural. Além disso, Luz (2019) direcionou seu estudo para o uso da imagem sobre o corpo, através da tatuagem e suas ressignificações na contemporaneidade. Já Becker, Campos e Antonello (2021)

procuraram compreender à luz da abordagem estética das organizações, como e quais saberes constituem-se no cotidiano laboral da prática da tatuagem. Beck (2017) buscou entender através de um projeto de documentário de metamorfoses o estilo poético sobre a tatuagem como um mecanismo de expressão visual da identidade do indivíduo através do corpo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esse referencial foi dividido em 3 tópicos teóricos para amparar o estudo. Primeiro, apresentamos o mercado de trabalho no Brasil, em seguida a discussão sobre inserção profissional de jovens no mercado de trabalho brasileiro. Por fim, discutimos as dificuldades e discriminações sofridas por jovens brasileiros com tatuagem e piercing no seu ambiente de trabalho.

2.1 Mercado de trabalho no Brasil

É importante lembrar que, hoje, a força de trabalho global total é estimada em seis bilhões, categorizados em dois bilhões de empregados, outros dois bilhões são os que trabalham por conta própria, representando uma nova forma de trabalho, sendo outros um bilhão alocados na economia informal devido à exclusão social e, finalmente, outro um bilhão de desempregados ou em transição que ainda não migraram para outras formas de trabalho dada a incerteza da economia na geração de novos postos de trabalho (BERTONCELO; JUNQUEIRA, 2018, p. 188). Ligado a esta linha de pensamento podemos conceituar que o trabalho é a atividade humana na qual se reflete o caráter evolutivo e inovador da espécie. Os modos de produção de bens e serviços se estabeleceram ao longo do tempo, requerendo processos organizadores e métodos de divisão do trabalho capazes de mantê-los funcionando (ARGOLO; ARAUJO, 2004, p. 163).

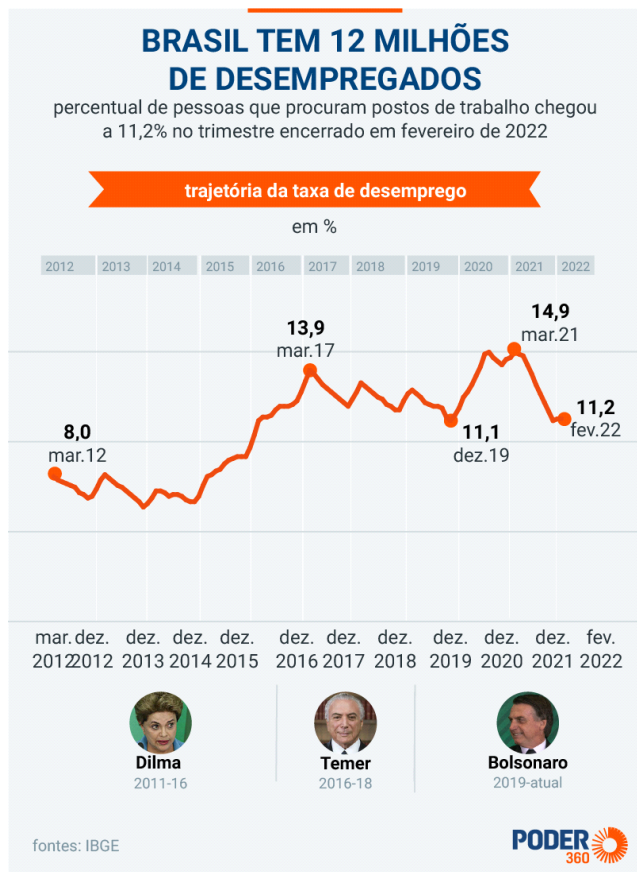
O trabalho acaba representando na vida das pessoas, além de uma forma de valor, algo que conserva o lugar destas na sociedade, para que estejam inseridas na hierarquia social (SILVA; SACHUK, 2011, p. 29). Na sociedade brasileira, após um ciclo de crescimento e subsequente declínio entre 1992 e 2002, o rendimento médio real no mercado de trabalho apresentou uma trajetória de crescimento contínuo entre 2003 e 2012. O ano de 2012 apresentou boas e más notícias. Por um lado, a renda do trabalho cresceu substancialmente em termos reais no país como um todo (6,3%) e em particular na região nordeste (8,7%), além de que a taxa de desemprego brasileira caiu de forma expressiva, atingindo seu menor nível histórico de (IPEA, 2013, p. 5).

Contudo, na última década, existe a percepção de que o desemprego tem sido um dos maiores problemas sociais enfrentados pela população brasileira. Esse desemprego advém das transformações ocorridas no mundo do trabalho no final do século XX e início do XXI, como flexibilização e terceirização do trabalho (ANTUNES, 2004). Passam a haver novas concepções acerca das relações existentes entre indivíduos e organizações, novas formas de organização do trabalho são constituídas e novas características acerca do papel do trabalhador foram instauradas (SILVA; SACHUK, 2011, p. 33), que vão repercutir somente ao final de 2014 com o crescimento acelerado do desemprego girando em torno de 12 milhões desempregados segundo pesquisa do Poder 360 (2021).

Assim, já no século XXI, sobretudo a partir da segunda década, o mundo passa por transformações que repercutiram sobremaneira nos processos de trabalho, nas

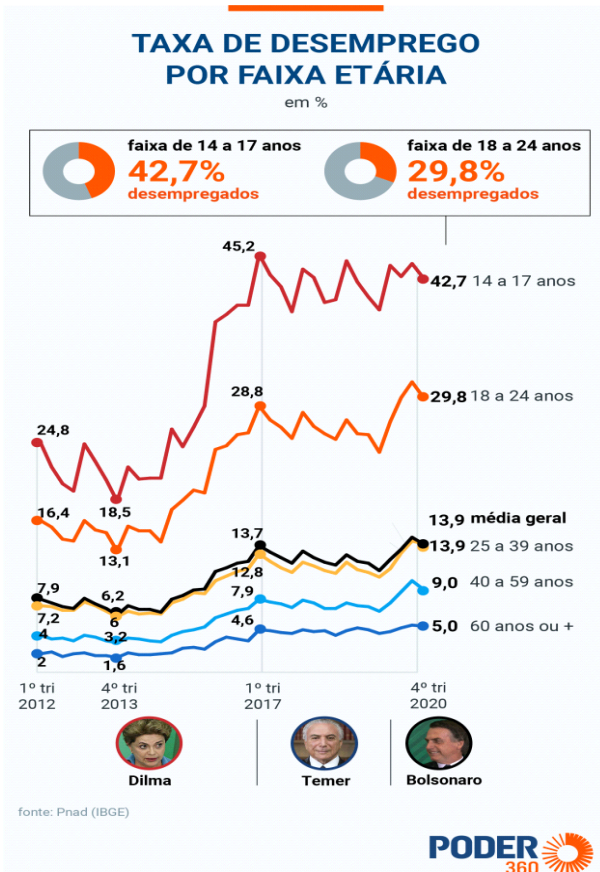
organizações e nos trabalhadores, o avanço da tecnologia nos processos de produção traz a substituição da mão de obra de trabalho, mas também, produz novas formas de trabalho e de contratação, como resposta alternativa (ANTUNES, 2020).

Figura 1: Trajetória da taxa de desemprego no Brasil



Fonte: Poder 360 (2012-2020).

Figura 2: Taxa de desemprego por faixa etária (2011-2022)



Fonte: Poder 360 (2012-2020).

Dentre as causas do desemprego, as mais citadas são: o desenvolvimento tecnológico, a globalização, a terceirização, a desindustrialização, o excesso de concentração da renda, os modernos métodos de gestão, de um modo geral, como a reengenharia e o downsizing, além de outras. As consequências, por sua vez podem ser devastadoras, tanto do ponto de vista da pessoa do desempregado e de sua família quanto do ponto de vista social (REINERT, 2001). “Há comprovação de que a violência e o crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego, as dificuldades para a implementação de políticas de combate ao desemprego” (REINERT, 2001, p. 47), no entanto, não são pequenas.

Desde há muito tempo, autores dos mais renomados afirmam que o desemprego é, acima de tudo, um problema político, “o que também muito contribui para isso de fato e a falta da garantia do emprego como direito social e sua defesa como requisito para as bases de uma economia e uma vida política estável” pelo fato de disputar as limitadas possibilidades de inserção que o mercado e trabalho oferece (FORTE, 2000, p. 121-122)

Não há dúvida de que muitas máquinas reduzem o número de trabalhadores para produzir a mesma quantidade do produto. Mas concluir que isso seja a causa da diminuição das oportunidades de trabalho é ilusório (FORTE, 2000, p. 123). “Ao fim do século XX, existia quase um bilhão de desempregados no planeta, isto é, quase 30% de toda a força de trabalho” a Cruz Vermelha Internacional nos relata que existem 802,3 milhões de famintos no mundo, sendo que 67,2 milhões se encontram na América Latina (FORTE, 2000, p. 122).

2.2 Inserção profissional de jovens no mercado de trabalho brasileiro

Em inúmeros países, incluindo o Brasil, o índice de desemprego referente a jovens é maior se for contrastado ao dos adultos. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “manifestaram um índice de 13% de falta de emprego referente aos jovens e apenas 4,4% para os adultos referente o ano de 2013” (CORSEUIL; FOGUEL, GONZAGA, 2016, p8). De lá para cá, em pesquisa mais recente da Pnad Contínua (IBGE, 2022), os dados indicavam que, no primeiro trimestre deste ano, 36,4% dos jovens brasileiros de 14 a 17 anos estavam desempregados, enquanto os jovens entre 18 e 24 anos possuem taxa de 22,8% de desemprego.

“Esses dados reforçam que, apesar de ter ocorrido um grande aumento desde 2000 na empregabilidade de trabalhadores jovens como aprendizes, o cumprimento dessa política permaneceu limitado ao longo do tempo”. Em 2013, apenas 1,5% dos estabelecimentos empregavam uma quantidade de aprendizes (CORSEUIL; FOGUEL; GONZAGA, 2016, p. 10). Assim, na última década, a dificuldade de ingresso de jovens no mundo do trabalho passa a ganhar espaço como problema social tanto nos estudos de economistas e cientistas sociais, quanto no plano das políticas governamentais (OLIVEIRA, 2012). Esses estudos se tornam relevantes, pois pode-se dizer que um dos passos de grande mudança da vida está na relação do indivíduo com o mundo do trabalho, ou seja, no processo de modificação da adolescência para maioridade, quando, entre outras modificações (biológicas, psicológicas e sociais), o ingresso no mercado de trabalho tem papel fundamental como marco de uma nova etapa de vida (OLIVEIRA; PICCININI; SILVEIRA, 2010).

Além disso, no caso brasileiro, a parcela de ocupados com contratos de trabalho informais (sem carteira assinada) mais uma vez medido pela Pnad (2013) nos mostra que 26,7% dos jovens trabalham sem vínculo empregatício, em contrário a 17,3% dos adultos em semelhantes situações (CORSEUIL; FOGUEL, GONZAGA, 2016, p. 8). O atual cenário com a grande concorrência e a contínua modificação tem requisitado dos profissionais novas qualificações. Essa busca por qualificação, associada à identidade com a carreira, contribui para formação de perspectivas em relação à trajetória profissional (SOUZA; VENTURA; SOARES, 2016). Uma aprendizagem objetiva fornece capacidades profissionais a jovens trabalhadores, auxiliando-os a completar com sucesso a transição da escola para o trabalho (CORSEUIL; FOGUEL; GONZAGA, 2016). O mercado de trabalho passou a exigir profissionais altamente qualificados, engajados e comprometidos para ocupar funções que atendam necessidades e expectativas em um cenário cada vez mais dinâmico e competitivo" (CORREIO; CORREIO; CORREIO, 2018).

Corseuil, Foguel e Gonzaga (2016) conceituam a aprendizagem como uma percepção objetiva para fornecer habilidades profissionais a jovens trabalhadores e auxiliá-los a completar com sucesso a transição da escola para o trabalho. Assim a “busca por qualificação contribui para o comprometimento de carreira e para a

diferenciação do profissional no contexto das organizações” (CORREIO, CORREIO, CORREIO, 2018 p. 62).

No campo das organizações, o conceito de carreira tem sido utilizado como sinônimo de ocupação, vocação e profissão (ALVARENGA; PITOMBO, 2015). O comprometimento de carreira faz com que as pessoas adotem uma postura proativa, logo, possibilita o alcance da eficiência, e é caracterizado também, como envolvimento psicológico, que pode prover tanto de dimensões afetivas e de identificação (CORREIO; CORREIO; CORREIO, 2018).

No que diz respeito à juventude, as organizações contemporâneas têm enfrentado o desafio constante de captar e principalmente, reter jovens profissionais qualificados, considerados menos leais do que seus antecessores (LEMONS; PINTO; SILVA, 2016). É possível inferir que indivíduos menos comprometidos profissionalmente, mais facilmente assumem um status de entrincheiramento com o passar do tempo (CORREIO; CORREIO; CORREIO, 2018).

Desse modo, pode-se compreender a inserção profissional como um processo marcado por uma diversidade de elementos, ao longo do qual se configura uma dada situação profissional que desempenha um papel estruturante e/ou estruturador no desenvolvimento da vida produtiva de cada indivíduo (OLIVEIRA, 2012).

A partir dessa noção, observa-se que, atualmente, os estágios representam uma forma de “inserção profissional organizada”, estruturada na convergência dos sistemas educativo e produtivo, em que a escola/universidade já incorpora à formação aspectos de aprendizado prático (OLIVEIRA; PICCININI, 2012). O emprego assegura a estabilidade financeira e econômica, bem como de relações sociais, a organização do tempo e do espaço e uma identidade (OLIVEIRA, 2012). A reflexão sobre inserção profissional se situa numa fronteira de temas complexos: juventude e mercado de trabalho. As próprias definições destes termos encaminham para variadas correntes e formas de compreensão (OLIVEIRA, 2012).

2.3 Dificuldades e discriminações sofridas por jovens com tatuagem e piercing no trabalho

Apesar de tatuagens estarem presentes nos corpos dos humanos desde os tempos remotos, tornando-se uma tendência visual cada vez mais costumeira, essa prática ainda se depara com relutância quanto a sua aceitação em algumas organizações (SILVA; AUGUSTO, 2017). “A diversidade cultural, representada pela utilização de tatuagens e piercings, possui variados impactos nos fenômenos sociais” (BARBOSA; BRITO; BIZARRIA, 2016).

A tatuagem ainda é fortemente associada ao desvio de conduta, falta de confiança e comportamentos violentos; pela parcela conservadora da sociedade. Portanto, para profissões com atendimento e/ou contato direto com o público, as pessoas tatuadas não são, em sua maioria, contratadas (RADAEL; SEGATE; PÉPECE; NIENKOETTER, 2020).

No âmbito da cultura organizacional, a investigação feita por Barbosa, Brito e Bizarría (2016) apontou que a tatuagem e o piercing ainda são estigmatizados e não se adéquam a um perfil profissional ideal para o mundo do trabalho. De todo modo, a experiência do prejulgamento, ainda não extinta, indica a existência de características negativas e é ainda, vivenciada pelas pessoas que fazem uso desses (BARBOSA; BRITO; BIZARRIA, 2016). Todas as profissionais responsáveis pelo recrutamento e seleção das empresas que contribuíram para o estudo feito por Radael et al. (2020 p160) afirmaram que, “para serviços internos em que não há contato direto com o

cliente, as tatuagens não seriam um estigma. Mas, para cargos que possuem contato com o cliente, seriam um aspecto decisório negativo”.

Considera-se que pessoas que escolhem marcar o corpo com tatuagens e/ou piercing, terão, em geral, dificuldades no mercado de trabalho. Essa afirmação parte da percepção apresentada pelos gestores que consideram essas marcas como uma ameaça para os negócios (BARBOSA; BRITO; BIZARRIA, 2016). Na pesquisa de Radael et al. (2020, p. 160) apareceu que “para o escritório de advocacia, a profissional entrevistada (RH3) afirmou que pessoas com tatuagens visíveis não são contratadas”. Ainda com base no estudo feito por Barbosa, Brito e Bizarria (2015), quando perguntados sobre a mudança estética de pessoas tatuadas, os colaboradores do estudo foram bem diretos em suas respostas, ao mencionar que não contratam funcionários que estejam fora da ‘normalidade’, ou seja, da aparência considerada normal sem tatuagem/piercing. Eles argumentam que não vão colocar uma pessoa que tem uma aparência física fora do normal para atender uma determinada tarefa, função da empresa.

Além disso, alguns respondentes mencionaram, em uma das etapas do estudo de Carmo (2011), a não aceitação de pessoas que possuem piercing e/ou tatuagem, e declararam que profissionais com esse perfil participam somente das primeiras etapas do processo de seleção. Há diálogos que associam o uso de tatuagens e/ou piercing à adolescência, não sendo compatível com a ocupação de cargos concebidos como mais tradicionais, haja vista que destoam do “padrão” (BARBOSA; BRITO; BIZARRIA, 2015).

Dessa forma, apesar do recrutamento e a seleção de pessoas cada vez mais enfatizar a busca de profissionais eficientes, criativos e ‘talentosos’, com base, somente, em suas experiências e conhecimentos, possibilitando que as mesmas atinjam seu potencial, independente do aspecto que elas possuam (CARMO, 2011), ainda exige-se uma postura distante da que se postula como comportamento desviante, mesmo que seja atenuado pela reiterada afirmação de que o que de fato importa, é o potencial do trabalhador em tela (BARBOSA; BRITO; BIZARRIA, 2015).

3. MÉTODO DA PESQUISA

Esse estudo tem como objetivo compreender como se manifesta a trajetória de trabalho de jovens com tatuagem e piercing no Município de Sant’Ana do Livramento. Para tanto, entende-se que a forma mais adequada de o investigar seja de abordagem qualitativa com caráter exploratório. No entendimento de Chueke e Lima (2012), pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo consistindo em um conjunto de práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo em uma série de representações, incluindo as notas de campo, entrevistas, fotografias. Além disso, quanto ao caráter exploratório, trata-se de uma pesquisa que ainda precisa ser explorada mais teoricamente, pois ainda existem poucos estudos sobre a temática e a teoria ainda não está consolidada (GIL, 2008).

O método de história de vida é compreendido como uma forma de investigação qualitativa, capaz de fornecer uma alternativa às formas tradicionais de metodologia científica (FERRAZA; ANTONELLO, 2017). A concretização do método de história de vida, pela ótica de histórias curtas, pode ocorrer através de entrevistas em profundidade, sem roteiro estruturado e com a formulação de apenas uma ou mais perguntas-chave, para nortear os discursos dos sujeitos de pesquisa (FERRAZA; ANTONELLO, 2017).

Para realizar o método de história de vida, foi utilizada a técnica de coleta da entrevista episódica. Para Flick (2002) a entrevista episódica acaba se baseando em um guia de entrevista com o fim de orientar o entrevistador para os campos específicos a respeito dos quais se buscam narrativas e respostas. Logo, Flick (2002) ressalva que a entrevista episódica pode ser delineada em nove fases, que seriam elas: a) preparação da entrevista, b) introduzir a lógica da entrevista; c) a concepção do entrevistado sobre o tema e sua biografia com relação a ele; d) o sentido que o assunto tem para a vida cotidiana do entrevistado; e) o enfoque que as partes centrais do tema em estudo trazem; f) tópicos gerais mais relevantes, g) avaliação e conversa informal, h) documentação; e i) análise de entrevistas episódicas. Cada um desses passos se constituindo em um passo à frente em direção ao objetivo de analisar o conhecimento cotidiano do entrevistado sobre um tema ou campo específico.

Para conduzir essa investigação, há um roteiro de entrevista que consta no Apêndice A. As entrevistas foram ora presenciais gravadas através de áudio do celular ora via gravação por *Google Meet* e, posteriormente, transcritas para a análise. Foram entrevistados 9 jovens santanenses que atendessem aos seguintes critérios: a) pessoas que já tenham tatuagem à mostra ou escondida; b) com idade até 30 anos; c) que já tenham tido alguma experiência profissional no mercado de trabalho. As características detalhadas dos mesmos constam no Quadro 1.

Quadro 1: Características sociodemográficas dos entrevistados

Entrevistados	Gênero	Idade	Etnia	Tempo de experiência	Escolaridade
Entrevistado 1	Masculino	23	Negro	6 Anos	Ensino Superior Incompleto
Entrevistada 2	Feminino	23	Negro	3 Anos	Ensino Superior Incompleto
Entrevistada 3	Feminino	23	Branco	4 Anos	Ensino Superior Incompleto
Entrevistada 4	Feminino	28	Branco	5 Anos	Ensino Superior Incompleto
Entrevistada 5	Feminino	19	Branco	2 Anos	Ensino Superior Incompleto
Entrevistada 6	Masculino	20	Branco	6 Anos	Ensino Médio Completo
Entrevistado 7	Masculino	19	Branco	4 Anos	Ensino Superior Incompleto
Entrevistado 8	Masculino	21	Branco	4 Anos	Ensino Médio Completo
Entrevistado 9	Masculino	18	Branco	2 Meses	Ensino Superior Incompleto

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Além disso, para buscar mais informações sobre o processo de inserção profissional dos pesquisados, também se elencou a quantidade de empregos que já tiveram, o ano em que começaram a trabalhar e como conseguiram seu primeiro emprego, como consta no Quadro 2.

Quadro 2: Dados de inserção ao mercado de trabalho dos entrevistados

Entrevistados	Quantos Empregos já Tiveram	Ano que Começaram a Trabalhar	Modo como Conseguiram o Primeiro emprego	Área de atuação
Entrevistado 1	3	2017	Indicação de Amigos	Instalação de Sistema de Segurança
Entrevistado 2	1	2022	Entrega de currículo	Departamento pessoas (RH)
Entrevistado 3	2	2018	Entrega de currículo	Assistência social (CRAs Armour)
Entrevistado 4	2	2013	Indicação de amigos	Secretaria de Planejamento (Setor Convênio)
Entrevistado 5	3	2020	Indicação de amigos	Assistência social (Centro Referência da Mulher)
Entrevistado 6	3	2016	Entrega de currículo	Setor de limpeza (supermercado)
Entrevistado 7	4	2016	Programa jovem Aprendiz	Empacotador (supermercado)
Entrevistado 8	3	2016	Indicação de Amigos	Vendedor/Atendente (Comércio)
Entrevistado 9	1	2022	Indicação de Amigos	Setor administrativo (Farmácia)

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Para analisar os resultados da coleta, foi realizada a análise interpretativa. Esta tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, e o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 2008).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados foi dividida em 3 tópicos. Sendo assim, o primeiro tópico analisado foi direcionado a identificar como veio a vontade dos pesquisados tanto de se tatuar como de dispor de um piercing. O segundo tópico teve como foco entender como ocorre a trajetória de trabalho e quais impasses esses jovens tiveram para ingressar no mercado de trabalho. Já o último tópico buscou compreender preconceitos que esses jovens sofreram ou presenciaram em seus locais de trabalho por terem tatuagem ou piercing.

4.1 Interesse pela tatuagem e/ou piercing e uso deles

Inicialmente, vamos apresentar uma breve análise dos relatos sobre como a tatuagem/piercing entraram nas vidas dos pesquisados e como foram as reações a ela(s). Os relatos foram baseados nas respostas que os entrevistados nos forneceram nas entrevistas episódicas.

Para o entrevistado 1, quando perguntado sobre de onde veio seu interesse pela tatuagem, o mesmo compartilhou que “sempre gostou e achou bonito”. Referente ao piercing, o entrevistado não possui. Quando questionado sobre qual foi a reação de amigos e da família, o próprio disse o seguinte: “ah... foi normal porque na minha família quase todos têm tatuagem, mas, mesmo assim, ainda meu padrasto ficou meio assim... mas aceitou de boas. E com os amigos foi normal”.

A entrevistada 2 expôs que seu interesse por tatuagem partiu de ela ser muito fã das séries de livros de Harry Potter e de Senhor dos Anéis. A entrevistada não possui piercing. Referente a como foi a reação da família e amigos com a tatuagem, ela compartilhou que foi tranquilo quanto à aceitação e que foi apoiada pela mãe.

Já a entrevistada 3 contou que o interesse pela tatuagem surgiu depois que ela completou 18 anos, sendo que aquilo que mais a impulsionou a fazer foi por achar esteticamente bonito. Ela não possui piercing. Quanto à reação da família e amigos, a mesma disse que a aceitação foi bem tranquila.

Para a entrevistada 4, ela nos contou que o interesse pela tatuagem surgiu por ela também achar esteticamente bonito. Ela não possui piercing. Já a reação da família e amigos, a entrevistada compartilhou que no começo a aceitação foi meio difícil pela parte do seu pai por ele “ser meio dinossauro, mas depois ele acabou aceitando. Já os amigos acharam as tatuagens bonitas”.

A entrevistada 5, por sua vez, relatou que sempre gostou de desenho e que seu primeiro contato com a tatuagem surgiu com a mãe que possuía tatuagens e vendo as tatuagens da mãe acabou gerando interesse na própria. Ela ainda nos contou que acha tatuagem uma arte na pele, realmente bonita, assim ela sempre teve vontade de fazer. Quanto ao piercing, a mesma não possui. Com relação à aceitação de amigos e família, quando ela surgiu com sua primeira tatuagem foi bem tranquilo. O pai no começo meio que teve um pequeno receio, mas acabou aceitando tranquilamente.

O entrevistado 6 contou que o interesse por se tatuar surgiu desde pequeno, e que também o próprio achava a tatuagem algo esteticamente bonito. Quanto à reação com o piercing, a família no começo não apoiou muito, mas com o tempo teve uma melhor aceitação. Quanto à tatuagem no começo ocorreu um pouco de receio por seus pais acharem que isso poderia atrapalhar ele na hora de arranjar emprego, mas depois com o tempo eles passaram a aceitar.

Já o entrevistado 7 nos contou que por ele achar as tatuagens esteticamente bonitas foi o principal motivo para despertar o interesse em se tatuar. Quanto à reação da família e dos amigos referentes ao piercing e à tatuagem, o próprio nos contou que aceitação foi muito tranquila sem nenhum tipo de problema.

O entrevistado 8 compartilhou que o interesse por se tatuar venho através de amigos que tinham tatuagem, a partir daí surgiu a vontade no próprio: “eu sempre via meus amigos fazendo tatuagem, daí acabou me despertando vontade de fazer e também achava esteticamente bonito”. Referente à reação da minha família ao piercing e à tatuagem, ele nos relatou que no começo a família teve um preconceito pelo fato dele ter feito tatuagens grandes, mas que depois com o tempo aceitaram tranquilamente. Quanto ao piercing, a aceitação foi tranquila.

Por fim, o entrevistado 9 relatou durante a entrevista que desde pequeno sempre gostou de desenho e via a tatuagem como uma obra. Isso o incentivou a fazer. A reação que a família e os amigos tiveram, quando perguntando sobre o piercing, ele relatou que foi tranquila a aceitação. Quanto à tatuagem, ele teve uma reação positiva de todas as pessoas próximas sem nenhum tipo de preconceito.

Analisando as respostas dos entrevistados em geral podemos perceber que a grande maioria compartilhou como respostas que o interesse pela tatuagem surgiu por acharem esteticamente bonitas, assim como os entrevistados que tinham piercing que relataram que tinham o piercing pelo mesmo motivo. Uma minoria deles respondeu que o interesse veio através de amigos, por gostarem de desenhos e até por gostar de filmes ou séries, ou ainda porque os pais já tinham tatuagem e isso acabou gerando interesse nos próprios.

Quando perguntados sobre as reações que seus familiares e amigos tiveram quando os próprios surgiram com a tatuagem/piercing, a grande maioria relatou que a reação foi normal ou positiva. Isso demonstra um ambiente social próximo mais acolhedor para o uso, o que nos deixa curiosos para saber se o mesmo ocorreu em suas experiências de trabalho.

4.2 Barreiras para inserção profissional no mercado de trabalho de jovens santanenses com tatuagem e piercing

Baseado nas respostas das entrevistas, mais da maioria dos entrevistados nos relatou que uma das principais preocupações que eles tinham antes de começar a trabalhar era a falta de experiência junto com a falta de qualificação e oportunidades, dando a entender que muitos tinham essa preocupação quando se pensava em ingressar no mercado de trabalho e não necessariamente o uso de piercing/tatuagem, essa resposta apareceu na maioria das entrevistas, como podemos ver na fala da entrevistada 3: “as experiências que eles pediam nos empregos eu não tinha”; da entrevistada 2: “acho que falta de qualificação e experiência que eu não tinha”, e do entrevistado 7: “a falta de experiência me afetaria em algo”.

Interligados a essa linha de pensamento voltado agora para a relação dos pesquisados e seus superiores em seus locais de trabalho os entrevistados foram perguntados como era essa relação referente a tatuagem/piercing se ocorria piadas ou comentários, todos compartilharam que era tranquila, alguns contaram que no máximo recebiam perguntas de o porquê tinham as tatuagens e qual o significado delas, como podemos ver na fala da entrevistada 4: “sempre me perguntavam o porquê eu ter feito a tatuagem ou o significado das tatuagens”, da entrevistada 5: “era de boas porque até meus superiores tinham tatuagem”; e da entrevistada 3: “a relação era bem tranquila com eles”.

Já quando questionados diretamente sobre se a tatuagem/piercing seria uma questão que pudesse atrapalhar na hora deles serem contratados, a grande maioria nos relatou que nunca foi um empecilho, porém uma minoria diz saber ou ter escutado casos contados por amigos/conhecidos que o piercing/tatuagem acabou influenciando tanto na hora de ocupar um posto de trabalho ou na hora da admissão, como já mencionado no tópico anterior, e reforçado aqui pela entrevistada 4, ao mencionar que “sim, pela mesma questão de preconceito não da organização, porque se organização já... tipo, atende um público mais conservador e [atua em] também uma sociedade mais conservadora isso influencia”. A mesma percepção presente na entrevistada 5: “Assim, tipo... depende porque se for um negócio mais voltado para o público pode ter um pouco sim [de preconceito], por causa daquela... da visibilidade, de ser a aparência” à mostra para os clientes.

o que vem ao encontro das experiências de aceitação relatadas no núcleo social mais íntimo no tópico anterior. Todavia, parece haver uma preocupação inconsciente, pois não acreditam sofrer preconceito, mas reconhecem que ele existe, como fala o entrevistado 8: “Nunca me prejudicou, mas existe preconceito em algumas pessoas”. Além disso, o entrevistado 9 não reconhece o preconceito e parece achar natural pedir para tirar seu piercing no trabalho, quando menciona que:

Na hora de ser admitido em algum emprego, [a tatuagem] ainda não me prejudicou. Porém, no meu primeiro emprego, que no caso é o meu atual, no meu setor pediram para mim... que tirasse o piercing para me apropriar para função (ENTREVISTADO 9).

Isso também fica implícito, pois alguns dos entrevistados relataram em suas respostas que não os atrapalhou por eles não terem tatuagens tão grandes e chamativas, dando a entender que alguns dos entrevistados pressupõem que se tivessem tatuagens maiores ou mais visíveis e chamativas talvez tivessem alguma dificuldade para serem contratados. O entrevistado 3 relata que “no meu caso nunca atrapalhou, mas às vezes as pessoas são rotuladas pelas tatuagens que elas têm, não são vistas como profissionais e sim como pessoa que tem aquela tatuagem”.

Essas respostas mais brandas e não captando preconceito no trabalho pode sinalizar um avanço no tratamento à diversidade estética no mercado de trabalho santanense, pois muitos dos entrevistados quando questionados sobre seus primeiros empregos, a maioria trabalhou em funções que tiveram contato com o público, alguns como vendedores de lojas, empacotadores em supermercados, serviços de manutenção entre outros. Já alguns poucos tinham cargos mais administrativos, como: na contabilidade, setor administrativo e cooperativas, essa minoria de entrevistados que exerciam cargos mais administrativos alguns não tinham contato algum com o público.

4.3 Discriminações quanto ao uso da tatuagem e piercing no trabalho

Quando perguntados sobre o ponto de vista de cada um dos entrevistados referente a tatuagem/piercing ter influenciado no ingresso para algum posto de trabalho, a grande maioria deles compartilhou que não tinha ocorrido com nenhum deles, porém uma minoria diz saber ou ter escutado casos contados por amigos/conhecidos que o piercing/tatuagem acabou influenciando tanto na hora de ocupar um posto de trabalho como também na hora da admissão, como já mencionado no tópico anterior, e reforçado aqui pela entrevistada 4, ao mencionar que "sim, pela mesma questão de preconceito não da organização, porque se a organização já... tipo, atende um público mais conservador e atua em uma sociedade mais conservadora isso influencia". A mesma percepção presente na opinião na entrevistada 5 "Assim, tipo... depende porque se for um negocio mais voltado para o público pode ter um pouco sim [de preconceito], por causa daquela... visibilidade, de ser a aparência" á mostra para os clientes.

Até aqui os resultados demonstravam um avanço na aceitação do uso de tatuagem/piercing no mercado de trabalho santanense. Todavia, quando os entrevistados foram perguntados ao final do roteiro se já tinham vivenciado ou escutado de algum conhecido alguma situação constrangedora em processos seletivos ou no ambiente de trabalho deles em função da tatuagem/piercing, a grande maioria comentou que já escutou de algum amigo/ conhecido ter passado por uma situação constrangedora, como relatado pelo entrevistado 1 que atua na área de instalação de sistema de segurança, em referência a um colega de trabalho:

Tinha um amigo meu que tinha uma tatuagem grande mas era tranquila era umas flores ele tinha feito uma semana antes, daí na primeira semana que ele apareceu com uma camisa de manga curta, meu patrão falou que melhor cobrir a tatuagem por causa que podia gerar mal olhado pra empresa (ENTREVISTADO 1).

Agregado a isso, os entrevistados contaram relatos de algum preconceito sofrido por outrem, principalmente, em processos seletivos, podendo denotar até em casos de assédio, como o relatado pela entrevistada 4: “quando meu amigo foi pra entrevista ele já foi limitado, excluído porque ele tinha um piercing... e aí, a pessoa

que estava fazendo a seleção disse que se fosse seu filho ia arrancar a orelha fora”. Além disso, o preconceito fica nítido quando os selecionadores já expressam seu descontentamento quanto ao uso de tatuagem/piercing, evidente na fala do entrevistado 6 ao relatar uma situação que seu primo passou quando estava sendo entrevistado para uma vaga de recepcionista em uma empresa de hotelaria:

Meu primo deixou de ser admitido em uma empresa por causa da tatuagem, no começo da entrevista ele disse que tava sendo tudo tranquilo que elogiaram o currículo dele e tudo mas quando a moça do RH lá viu as tatuagens dele ela meio que fez uma expressão negativa e falou que entraria em contato mas que o perfil não se enquadrava para vaga [de recepcionista] (ENTREVISTADO 6).

Ou ainda quando deixam registrado que a não obtenção da vaga diz respeito ao uso da tatuagem/piercing, como ficou presente no relato do entrevistado 5 ao mencionar sobre um amigo que estava concorrendo a uma vaga de estágio para o Setor de contabilidade em uma empresa privada:

Eu tinha um amigo que ele tinha uma tatuagem aqui [pescoço] e ele tava disputando uma vaga com outro amigo meu aliás! Ele só não conseguiu a vaga porque... tipo, nas observações, colocaram que tipo... era porque [ele tinha] uma tatuagem muito grande, sendo que não era tão grande. Meio desnecessário isso (ENTREVISTADO 5).

Assim, podemos identificar que nossos pesquisados não sofreram diretamente preconceito, mas reconhecem que vivem em um contexto laboral discriminador quanto ao seu uso de tatuagens/piercings. Vemos que a grande maioria também acabou nos contando como ocorreu tal acontecimento de discriminação com seus amigos ou conhecidos. No caso do entrevistado 7, ele narra sobre um colega de trabalho que foi contratado juntamente com ele para desenvolver a função de empacotador em uma empresa de supermercado:

Quando eu comecei a trabalhar com esse outro rapaz no mesmo dia que ele chegou, ele foi contratado pra uma função e por ele ter muita tatuagem no corpo e no pescoço, perto do rosto... acabaram mandando ele pra outra função que não tinha contato diretamente com o público. Até outra pessoa que tinha cargo mais alto comentou que ele foi trocado de setor por isso (ENTREVISTADO 7).

Poucos entrevistados disseram nunca ter vivenciado ou escutado de amigos ou conhecidos alguma situação de discriminação parecida. Isso pode estar atrelado à cultura mais conservadora da região. Segundo o entrevistado 8 tem relação a isso, principalmente, em relação a pessoas mais velhas que guardam mais o conservadorismo sobre as formas de se apresentar socialmente e no trabalho. Ele menciona que, no seu trabalho, “tinha preconceito por parte das pessoas idosas, olhares e expressões desconfortáveis”.

Interligando os dados alcançados com a pesquisa com a literatura, podemos aliar alguns fatores dos resultados da pesquisa juntamente com Radael et al. (2021), pois mesmo com a tatuagem não sendo mais tão estigmatizada atualmente ainda sim existe, em campos mais formais, a resistência e o preconceito que parecem ser inerentes. Agregado a essa linha de pensamento, os resultados obtidos se ligam ao estudo de Radael et al. (2021), pois algumas das situações de discriminação que eles compartilharam foram ligadas a áreas que são um pouco mais conservadoras, como

por exemplo o relato do pesquisado 6, em que a eventual discriminação ocorreu em uma entrevista para cargo de uma rede de hotelaria. Desde muitos anos já os hotéis se preocupam muito com a aparência e sua apresentação. Quanto a isso, o pesquisado 5 sofreu preconceito em uma entrevista de seleção para estágio no setor de contabilidade de uma empresa, sendo ela também uma área que se pode dizer conservadora. Ou seja, nessas áreas mais tradicionais o preconceito ainda pode acontecer. Isto também está explícito no estudo de Barbosa, Brito e Bizzaria (2016) ao concluírem que a cultura organizacional contemporânea é composta de valores pessoais e organizacionais marcados pelo estigma de que a tatuagem e o piercing não se adequam a um perfil profissional ideal para o mundo do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como seu objetivo geral compreender como se manifesta a trajetória de trabalho de jovens com tatuagem e piercing no Município de Sant'Ana do Livramento, e concluiu que suas trajetórias de trabalho e inserção têm sido tranquilas, ao menos com relação ao uso da tatuagem/piercing não ser uma barreira para começar a trabalhar.

Para tanto, o estudo também procurou compreender com quais trabalhos esses jovens já tiveram experiência e como ocorreu sua inserção profissional no mercado de trabalho. Partindo disto, através dos dados obtidos por entrevistas chegou-se à conclusão que a maioria dos entrevistados teve sua inserção no mercado de trabalho através de indicações de amigos ou conhecidos e a grande maioria teve pelo menos mais de um emprego formal, tendo sua inserção no mercado de trabalho ocorrido entre os anos de 2016 a 2022. A maioria teve suas experiências de trabalho interligadas em atender ao público, tendo suas experiências girando em torno de supermercados, lojas e estágios em órgãos públicos, também o estudo apontou que as principais barreiras que os próprios tiveram para sua inserção no mercado foi a falta de experiência e qualificação.

O estudo também buscou observar a ocorrência de discriminação em processos seletivos ou no ambiente de trabalho devido à tatuagem/piercing. Quanto a possíveis ocorrências de discriminação em processos seletivos e ocorrências de preconceitos sofridos no ambiente de trabalho em função da tatuagem/piercing o estudo pode constatar que a grande maioria dos entrevistados não teve problemas em seus processos seletivos e apenas 1 dos nove entrevistados já sofreu preconceito no ambiente de trabalho. Porém, essa maioria dos entrevistados também acabaram compartilhando que alguns de seus amigos ou conhecidos já sofreram preconceitos em processos seletivos e nos seus ambientes de trabalho. Depois de analisar os casos compartilhados através das entrevistas, dos 9 entrevistados pelo menos 6 conhecem algum amigo ou conhecido que já sofreu preconceito em processos seletivos e em seus ambientes de trabalho por ter tatuagem ou piercing.

Ao longo do estudo, referente às coletas de dados, o pesquisador encontrou limitações em conseguir conciliar horários para ocorrer as entrevistas tendo em vista que ambos entrevistados e pesquisador tinham pouco tempo e dias disponíveis para coletar seus depoimentos. Isso foi uma barreira que dificultou na hora de conseguir pessoas para contribuir com a etapa da coleta de dados e para conseguir relatos mais profundos e longos dos entrevistados.

Como sugestão para dar continuidade a este estudo, podemos sugerir que seria de suma importância buscar e analisar quantos desses jovens que sofreram preconceitos por terem tatuagens/piercings são negros, e também ver do ponto de

vista dos recrutadores das empresas porque a questão da estética visual das pessoas é muitas vezes levada em conta nas entrevistas de possíveis vagas.

Referências

- ALVARENGA, Lucila Chaves. **“Essa tatoo, ela significa eu, essa sou eu”.** **tatuagem, corpo e identidade.** 2005. 40 f. Monografia (Especialização) - Curso de Psicologia, Faculdade de Ciências e Saude – Facs, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2005.
- ARGOLO, J. C. T.; ARAÚJO, M. A. D. O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 4, p. 161-182, 2004.
- BARBOSA, F. L. S.; BRITO, A. D. S.; BIZARRIA, F. P. A. Tatuagens, Piercings e Diversidade Cultural: o Que Gestores Dizem Sobre Esse Tema?. **Teoria e Prática em Administração**, v. 6, n. 2, p. 78-106, 2016.
- BECK, Natália dos Santos. **Tatuagem como um mecanismo de comunicação visual da identidade do indivíduo através do corpo a produção do documentário “metamorfoses”.** 2017. 100 f. TCC (Graduação) - Curso de Comunicação Social, Departamento de Ciências da Comunicação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2017
- BECKER, R. G.; CAMPOS, S. A. P.; ANTONELLO, C. S. A Construção de Saberes no Trabalho do Tatuador: um Olhar sob a Perspectiva da Abordagem Estética. **Organizações & Sociedade**, v. 28, n. 99, p. 831-861, 2021.
- BERGER, Mirela. Tatuagem: a Memória na Pele. **Revista Eletrônica**, Vitória, v. 1, n. 5, p. 65-83, set. 2009.
- CARMO, A. A. Percepções sobre o uso de piercings e/ou tatuagens por funcionários de empreendimentos hoteleiros de Foz do Iguaçu/PR (Brasil). **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 5, n. 1, art. 5, p. 83-100, 2011.
- CHUEKE, G. V.; LIMA, M. C. **Pesquisa qualitativa em gestão internacional: dilemas, reflexões e desafios.** In: I COLÓQUIO DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO, 2011, Florianópolis.
- CLOSS, L. Q.; OLIVEIRA, S. R. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos Brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 4, p. 525-543, 2015.
- CORREIO, F. M. P.; CORREIO, L. C. B.; CORREIO, A. P. Identidade, planejamento e Resiliência: um estudo sobre comprometimento de carreira em estudantes de Graduação em Administração. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 8, n. 1, p. 61-73, 2018.
- CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G. **A aprendizagem e a inserção de jovens no mercado de trabalho:** uma análise com base na RAIS. Brasília: Ipea, 2016.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. **Planejamento da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

FERRAZZA, D. S.; ANTONELLO, C. S. O método de história de vida: Contribuições para a Compreensão de Processos de Aprendizagem nas Organizações. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 15, n. 1, p. 22-36, 2017.

FLICK, Uwe. Entrevista episódica. In: BAUER, m. w.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ : Vozes, 2002.

FORTE, C.O mundo do trabalho e suas transformações. **Pensamento & Realidade**, v. 7, n. 1, p. 113-129, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.

LE MOS, A. H. C.; PINTO, M. S.; SILVA, M. A. C. Mal-Estar nas Organizações: Por que os Jovens Estão Abandonando o Mundo Corporativo?. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 2, p. 703-728, 2017.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; SILVEIRA, C. S. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. **Revista de Ciências da Administração**, v. 12, n. 28, p. 171-197, 2010.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.

RADAEEL, W. H.; SEGATE, F. M.; PÉPECE, O. M. C.; NIENKOETTER, M. B. Significados do consumo de tatuagem por diferentes Profissões. **Teoria e Prática em Administração**, v. 11, n. 1, p. 152-164, 2021.

REINERT, J. N. Desemprego: causas, conseqüências e possíveis soluções. **Revista de Ciências da Administração**, v. 3, n. 5, p. 45-48, 2001.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Inserção profissional: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 1, p. 124-135, 2012.

RODRIGUES, A. R. S.; MEDEIROS, I. B. O. A formação discursiva da mentalidade de Gestão Oriunda da Época das Grandes Empresas na Fronteira da Paz. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 10, n. 1, p. 79-130, 2023.

SILVA, P. R.; SACHUK, M. I. Transformação do trabalho: implicações para o futuro das pessoas e das organizações. **Revista Administração em Diálogo**, v. 13, n. 1, p. 25-46, 2011.

SILVA, A. N.; SARAIVA, L. A. S. Contornando o estigma: uma análise dos estúdios de tatuagens de Belo Horizonte. **Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 1, p. 123-155, 2014.

SILVA, F. B.; AUGUSTO, C. A. A influência de tatuagens no processo seletivo: um estudo em bancos privados na cidade de Maringá. **Caderno de Administração**, v. 25, n. 2, p. 74-92, 2017.

SOUZA, R. A.; VENTURA, R. C. M. O.; SOARES, C. A. Identidade com a carreira: a perspectiva de acadêmicos em relação ao desenvolvimento da vida profissional. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 2, n. 2, p. 90-105, 2016.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista Episódica

Idade:

Tempo de trabalho:

Área de atuação:

Experiências de trabalho:

- Conte de onde veio o teu interesse por tatuagem.
- Como foi com o piercing?
- Qual foi a reação da família e de amigos?
- Quais preocupações você tinha antes de começar a trabalhar?
- Para você, a tatuagem/piercing nunca foi uma questão que pudesse prejudicar a admissão em algum trabalho?
- Conte como foi a sua primeira experiência de trabalho.
- Quais as principais dificuldades para ter o primeiro emprego?
- Como você acredita que a tatuagem/piercing tiveram alguma influência no ingresso para algum posto de trabalho?
- Poderia exemplificar algum caso vivenciado por você ou algum conhecido que tenha passado por alguma situação constrangedora em processos seletivos, em função da tatuagem/piercing.
- Após o início no trabalho, como era o ambiente de trabalho e as relações com colegas e superiores em função da tatuagem?
- Havia piadinhas? Ou falas preconceituosas? Manifestações de desgosto?