



Curso Tecnologia em Eventos

Autora

Edilene Vilas Bôas Benevides Corrêa

Mercado de Eventos: Reflexões sobre as empresas, relações trabalhistas e a pandemia da Covid-19

Events Market: Reflections about the companies, work relations and the Covid-19 pandemic
Mercado de Eventos: Reflexiones a cerca de las empresas, relaciones laborales y la pandemia de la Covid-19

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para conclusão do curso de Tecnologia em Eventos do Campus Brasília do Instituto Federal de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Cardoso da Silva.

Brasília
2022

EDILENE VILAS BÔAS BENEVIDES CORRÊA

CURSO DE GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA DE EVENTOS

Mercado de Eventos: Reflexões sobre as empresas, relações trabalhistas e a pandemia da Covid-19

Events Market: Reflections about the companies, work relations and the Covid-19 pandemic

Mercado de Eventos: Reflexiones a cerca de las empresas, relaciones laborales y la pandemia de la Covid-19

Artigo apresentado ao curso de Tecnologia de Eventos do Instituto Federal de Brasília como requisito para obtenção do título de Tecnóloga de Eventos.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Cardoso da Silva

**Brasília
2022**

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comparativo das empresas de eventos – Totais Brasil x Distrito Federal.....	23
Tabela 2 – Comparativo portes das empresas na área de eventos Brasil x Distrito Federal.....	24
Tabela 3 – Quantidade de empresas no setor de eventos – 19 CNAEs – Comparativo totais Brasil x Distrito Federal e quantidade de empregados DF.....	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – CNAEs selecionadas para compor o estudo do mercado de eventos.....	11
Quadro 2 – Blocos Entrevista Semiestruturada.....	13
Quadro 3 – Artigos que serviram de referencial teórico da pesquisa.....	14
Quadro 4 – Perfil típico da empresa de eventos no Brasil.....	18
Quadro 5 – Terceirização no Setor de Eventos – Fatores e Estratégias.....	21
Quadro 6 – Benefícios do Trabalho Formal.....	26
Quadro 7 – Perfil dos entrevistados.....	27
Quadro 8 – Principais impressões sobre antes e durante a pandemia segundos os entrevistados.....	31

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Rodrigo Cardoso da Silva pela generosidade e orientação para a construção deste artigo, o qual, acredito irá contribuir para um maior conhecimento do mercado de eventos do DF.

Minha gratidão e carinho ao Rogério, meu marido, e à minha filha Beatriz que contribuíram com a leitura, observações, carinho e paciência possibilitando a realização deste projeto.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO E REVISÃO DE LITERATURA - O PONTO DE PARTIDA.....	09
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	10
3. DESENVOLVIMENTO.....	13
3.1 As relações trabalhistas - Um mergulho na história e um pouco de números.....	13
3.2 Entendendo a formação da classe trabalhadora no Brasil.....	15
3.3 Precariedade e precarização do trabalho.....	19
4. RESULTADOS.....	23
4.1 Análise do Mercado de Eventos.....	23
4.2 Escutando os profissionais e trabalhadores do setor.....	27
4.3 Antes e durante a pandemia da Covid-19.....	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

Mercado de Eventos: Reflexões sobre as empresas, relações trabalhistas e a pandemia da Covid-19

Events Market: Reflections about the companies, work relations and the Covid-19 pandemic

Mercado de Eventos: Reflexiones a cerca de las empresas, relaciones laborales y la pandemia de la Covid-19

Edilene Vilas Bôas Benevides Corrêa¹ - IFB

Rodrigo Cardoso da Silva²- IFB

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo o estudo da área de eventos do Distrito Federal – DF aprofundando o conhecimento sobre: porte, relações trabalhistas bem como sua precarização e analisar os impactos da pandemia da Covid-19, no setor. O estudo parte de três pontos importantes: 1 – Conhecer mais sobre o setor de eventos do DF. 2 – Identificar os relatos dos impactos da pandemia na economia do DF, principalmente no mercado de eventos e seus trabalhadores. 3 – Estudar as relações trabalhistas deste setor no DF. A identificação da carência de informações sobre o tema no Brasil e DF, enfatizou a relevância do estudo, pois conforme estudo Sebrae de 2018, o setor representava 4,3% do PIB, gerando 7,5 milhões de empregos diretos e indiretos. Diante deste cenário de informações escassas e, dentro de um contexto pandêmico devido à Covid-19, o setor de eventos foi um dos primeiros a ser impactado pelos protocolos recomendados pela Organização Mundial de Saúde (OMS): isolamento social e a redução dos deslocamentos domésticos e internacionais. A metodologia para a pesquisa foi dividida em duas partes: A primeira consistiu em realizar pesquisa quantitativa, com análise de dados secundários do IBGE e DATASEBRAE (entre outros) para entender alguns números relevantes sobre o mercado de eventos. A segunda parte, qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas com profissionais do setor de eventos do DF. Como principal resultado da pesquisa ressalta-se que há um maior número de empresas e microempreendedores individuais do que trabalhadores formais no setor de eventos do DF. Assim, entende-se que no setor há uma significativa força de trabalho que desempenha funções informais, precarizadas, com baixa remuneração e direitos limitados. E a pandemia da Covid-19 foi um fator que destacou essa condição precária dos trabalhadores de eventos.

Palavras-chave: Mercado de eventos. Covid-19. Trabalhadores de eventos. Precarização. Relações trabalhistas.

ABSTRACT

The present work has the objective to study of the events area to the Federal District – DF, broadening the knowledge about potentiality, work relations, their weakening and analyze the impacts of the Covid-19 pandemic on the segment. The study starting from three important points: 1 - To know more about the events market in the DF. 2 – Identify reports of the impacts of the pandemic on the DF economy, especially on the events market and workers. 3 – Study the labor relations of this sector in the DF, mainly on the tourism, the events market, and their employees.

¹ - Estudante do curso de Tecnologia em Eventos - edilenevilasboas98@gmail.com

² - Doutor em Turismo. Professor do IFB – rodrigo.cardososilva@ifb.edu.br

The observation of the lack of information about the theme in Brazil and DF, bears out the significance of the study pursuant to Sebrae's research 2018, the segment account for 4,3% of the PIB, created 7,5 million direct and indirect employments. Given this scenario of scarce information and, within a pandemic context due to Covid-19, the events sector was one of the first to be impacted by the protocols recommended by the World Health Organization (WHO): social isolation and the reduction of domestic displacements and international. The methodology for the research was divided into two parts: The first consisted of carrying out quantitative research, with analysis of secondary data from IBGE and DATASEBRAE (among others) to understand some relevant numbers about the events market. The second part, qualitative, through semi-structured interviews with professionals from the events sector in the DF. As the main result of the research, it is emphasized that there is a greater number of companies and individual micro-entrepreneurs than formal workers in the events sector of the DF. Thus, it is understood that in the sector there is a significant workforce that performs informal, precarious functions, with low remuneration and limited rights. And the Covid-19 pandemic was a factor that highlighted this precarious condition of event workers.

Keywords: Event market. Covid-19. Events employers. Precariousness. Working relationships.

RESUMEN

El presente trabajo tiene la meta de estudiar el sector de eventos del Distrito Federal – DF y profundizar el conocimiento a cerca de: tamaño de las empresas, relaciones laborales y sus degeneraciones y analizar los impactos de la pandemia de la Covid-19 en el sector. El estudio parte de tres puntos importantes: 1 – profundizar a cerca de lo mercado de eventos en el DF. 2 – Identificar reportes de los impactos de la pandemia en la economía mundial, especialmente en el turismo y en el mercado de eventos y sus trabajadores. La identificación de la escasez de informaciones a cerca del tema, en Brasil y DF, enfatizó la relevancia del estudio, ya que según una investigación Sebrae de 2018 el sector representaba el 4,3% del PIB, generando 7,5 millones de empleos directos e indirectos. En eso escenario de escasas informaciones y, en un contexto de la pandemia por el Covid-19 el sector de eventos fue uno de los primeros en verse impactado por los protocolos recomendados por la Organización Mundial de la Salud (OMS): aislamiento social y reducción de desplazamientos internos e internacionales. La metodología de la investigación se dividió en dos partes: la primera consistió en realizar una investigación cuantitativa, con análisis de datos secundarios del IBGE y DATASEBRAE (entre otros) para comprender algunos números relevantes sobre el mercado de eventos. La segunda parte, cualitativa, a través de entrevistas semiestructuradas a profesionales del sector de eventos en el DF. Como principal resultado de la investigación se destaca que existe un mayor número de empresas y microempresarios individuales que trabajadores formales en el sector de eventos del DF. Así, se entiende que en el sector existe una importante fuerza laboral que desempeña funciones informales, precarias, con baja remuneración y derechos limitados. Y la pandemia del Covid-19 fue un factor que acentuó esta precaria condición de los trabajadores de eventos.

Palabras clave: Mercado de eventos. Covid-19. Trabajadores de eventos. Precariedad laboral. Relaciones trabalhistas.

Data da aprovação: 18 de janeiro de 2022.

1. INTRODUÇÃO E REVISÃO DE LITERATURA - O PONTO DE PARTIDA

No final de 2019 a Organização Mundial de Saúde (OMS) é alertada, pelo governo chinês, sobre vários casos de pneumonia na cidade de *Wuhan* na China causados por um vírus não comum em humanos, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram a identificação de um novo tipo de uma variante do SARsCOV2, a Covid-19. Em fevereiro de 2020 o Brasil tem o seu primeiro caso diagnosticado em São Paulo e à época, o país inicia um debate sobre a viabilidade de realização do carnaval, pois foi verificado que a forma de transmissão do vírus se dá através das gotículas que se espalham no ar quando alguém infectado fala, tosse ou espira e uma das principais medidas para conter sua disseminação é o distanciamento social, ou seja, proibir e coibir aglomeração passou a ser umas das principais medidas de prevenção.

Segundo Zanella (2012) evento é uma reunião, formal ou informal, de pessoas em local, data e horários definidos, com o objetivo de celebrar momentos especiais, estabelecer contatos, promover marcas etc. Podem ser sociais, familiares, religiosos, comerciais, culturais, esportivos, científicos dentre outros. Levando em consideração esse conceito de eventos, fica evidente o motivo da pandemia ter afetado drasticamente essa atividade, impactando toda a cadeia produtiva.

Neste contexto o setor de eventos foi um dos primeiros a paralisar suas atividades, com cancelamento dos eventos já programados e/ou contratados e a migração dos trabalhadores para o sistema de *Home Office*.

Em abril de 2020 uma pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), em parceria com a Associação Brasileira de Empresas de Eventos (ABEOC) e a União Brasileira dos Promotores de Feiras (UBRAFE), foi verificado que a pandemia impactou negativamente 98% das empresas do segmento de eventos com uma média de 12 eventos cancelados por empresa. Como o setor de eventos atua sempre em cadeia³, cada cancelamento impacta pelo menos outras 10 empresas, ressalta a analista de Competitividade do Sebrae, Ana Clévia Guerreiro (PEGN, 2020).

Outro ponto identificado na pesquisa foi que 54% das empresas precisaram adotar medidas em relação aos empregados, sendo as principais ações: redução de horas e valores pagos e o cancelamento ou suspensão de contratos. Pela amostragem, 54% dos negócios tiveram redução do faturamento em março e 37% não receberam nada no período. A maior preocupação apontada, pela

³ A realização de um evento envolve diversos tipos de profissionais, em um show por exemplo, temos desde a empresa de criação de palcos, venda de ingressos, publicidade do evento, atrações, equipes de segurança, recepção, comercialização de alimentos e bebidas, venda de itens promocionais, organizadores do evento dentre outros que formam a cadeia do setor de eventos.

pesquisa, é a manutenção do negócio e, para tal, muitos empresários estão adequaram o modelo de atuação com diversificação dos serviços ofertados e a presença digital. O setor emprega em média 10 trabalhadores de forma direta e indireta (PEGN, 2020).

Em outubro de 2020 a Organização Mundial do Turismo (OMT) divulga a redução de 73% das partidas e chegadas de viajantes em todo o mundo nos primeiros 8 meses do ano e em comparação com 2019. As perdas estimadas foram avaliadas em US\$ 1.1 trilhão (OMT, 2020). De acordo com o secretário-geral da OMT, *Zurab Pololikashvili*, a Covid-19 impactou o turismo de uma forma como nenhum outro acontecimento da história mundial. No Brasil as perdas estimadas para o setor de eventos em 2020 foram de R\$ 4,65 bi em arrecadação de impostos e perda de 450 mil postos de trabalho (ABRAPE, 2021). A incerteza quanto à efetividade dos protocolos de segurança e a lentidão da imunização aliadas às instabilidades políticas e econômicas do país dificultam a elaboração de planos para uma retomada do setor de eventos. A previsão da Associação Brasileira dos Promotores de Eventos (ABRAPE) e da UBRAFE é que o setor terá uma recuperação a partir do segundo semestre de 2021, mas a retomada mesmo só acontecerá a partir de 2022 (ABEOC, 2021).

Diante do cenário apresentado, a necessidade de conhecer o segmento de eventos no DF e a dinâmica das suas relações trabalhistas a pesquisa teve início com a busca de informações sobre o setor de eventos, sua representatividade e os impactos da pandemia no Distrito Federal, pois identificou-se a ausência das informações ou a sua dispersão, não havendo relatórios, estudos ou instituições onde se pudesse acessar estas informações de forma centralizada para subsidiar pesquisas e construção de conhecimento sobre o setor de eventos no DF.

Nesse sentido, o objetivo deste artigo é o estudo da área de eventos do Distrito Federal – DF aprofundando o conhecimento sobre: porte, relações trabalhistas bem como sua precarização e analisar os impactos da pandemia da Covid-19 no setor; Estabelecer comparativos entre o trabalhador formal x trabalhador ocasional; Investigar sobre a organização e/ou participação da classe trabalhadora em associações de classe que busquem o fortalecimento e defesa dos interesses dos trabalhadores do segmento no DF. Essas são algumas das perguntas que pairam sobre este tema e que motivam a nossa busca por respostas.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa tem a natureza aplicada, onde o pesquisador é movido pela necessidade de conhecimento para a aplicação imediata dos resultados (BARROS, LEHFELD, 2014), buscando

descrever as características de determinado fenômeno. Os autores atuam no mercado de eventos e perceberam que o setor carece de informações sistematizadas para melhorar o desenvolvimento de ações técnicas e de pesquisas que considere o setor como objeto de estudo. A pesquisa tem uma abordagem qualitativa e quantitativa. A parte qualitativa da pesquisa se deu com a realização de entrevistas semiestruturadas, via *Google Meet* em função da necessidade de distanciamento social, com os trabalhadores da área de eventos sobre os obstáculos enfrentados durante a pandemia, que buscou, assim, levantar as características de um acontecimento social (GIL, 1999). O detalhamento das entrevistas foi explicitado logo após o quadro 1.

O aspecto quantitativo se dá quando ao se investigar os dados disponibilizados pelo DATASEBRAE e as pesquisas correlacionadas ao setor de eventos. Nesse sentido buscou-se compilar informações relevantes para o setor, disponibilizadas por essas bases de dados.

Quando se iniciaram os estudos sobre o mercado de eventos percebeu-se que não há um direcionamento específico sobre as atividades que abrangem o setor como atividade econômica e empresarial. Por esse motivo a análise inicial foi realizada sobre uma base de 180 Classificações de Atividades Econômicas (CNAE) primárias e secundárias encontradas nas bases de dados da Receita Federal, DATASEBRAE e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Após ampla análise e verificação de todas as CNAEs, selecionou-se as 19 que têm relação direta com o setor de eventos para o aprofundar o estudo além de servir como parâmetro para este mercado.

A seguir o Quadro 1, com todas as CNAEs que foram utilizadas para aprofundar a pesquisa do setor.

Quadro 1 - CNAEs selecionadas para compor o estudo do mercado de eventos

CNAEs DO SETOR DE EVENTOS			
1 – Aluguel de palcos, coberturas e outras estruturas de uso temporário, exceto andaimes	6 - Filmagem de festas e eventos;	11 - Produção teatral;	16 - Produção de espetáculos de rodeios, vaquejadas e similares
2 – Atividade de sonorização e de iluminação	7 - Gestão de espaços para artes cênicas, espetáculos e outras atividades artísticas	12 - Serviços de alimentação para eventos e recepções – bufê;	17 - Outras atividades de animação e recreação não especificadas anteriormente
3 - Casa de festas e eventos	8 - Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares	13 - Serviços de organização de feiras, congresso, exposições e festas;	18 – Agências matrimoniais;
4 – Criação de estandes para feiras e exposições	9 -Produção de Espetáculos de dança;	14 - Produção Musical	19 – Artes Cênicas, espetáculos e outras atividades não especificadas anteriormente
5 – Discotecas, danceterias e salões de dança	10 - Produção e promoção de eventos esportivos;	15 - Atividade de produção fotográfica exceto fotografias submarinas;	

Fonte: Adaptado da Receita Federal, IBGE e DATASEBRAE. Organização dos autores.

A seleção destas CNAEs na pesquisa buscou um melhor contorno para trabalhar com as bases de dados secundários, pois diminuiu consideravelmente o universo de pesquisa das empresas e empreendimentos do setor. Além disso, criou um parâmetro mais característico ao setor de eventos, pois antes disso informações como do marketing direto e indireto, segurança e hospedagem entravam nos dados o que causava uma distorção nas informações, pois não há um Código Brasileiro de Ocupações (CBO), específico para eventos.

Após definir os parâmetros para levantamento de informações das CNAEs, iniciou-se a pesquisa pelos seguintes fatores: portes das empresas, quantidade de empresas por porte; avaliação percentual das empresas; percentual das atividades mais e menos relevantes e percentual das atividades por porte. Posterior à organização e análises dos dados pesquisados relativos ao Distrito Federal e estabelecendo um comparativo com dados do Brasil as informações foram tratadas de acordo com o objetivo da pesquisa e se buscou entender a representatividade do mercado de eventos do Distrito Federal na economia nacional.

Após a fase de compreensão do mercado de eventos, o trabalho foi direcionado para a realização das entrevistas, com trabalhadores e empreendedores de eventos no DF. Ao todo foram feitas 9 (nove) entrevistas, com roteiro semiestruturado.

Nesse sentido para identificação dos participantes da pesquisa foi elaborado formulário no *Google Form* com 10 questões objetivas que permitiu traçar um perfil dos profissionais da área de eventos no DF e sua disponibilidade para participar de entrevista semiestruturada, a ser agendada posteriormente. O formulário foi encaminhado para 50 profissionais do setor.

Os respondentes do formulário foram indicados por profissionais de eventos, estudantes e professores do Instituto Federal de Brasília (IFB) DF. Após o retorno das respostas, por 31 respondentes, 16 aceitaram participar da entrevista semiestruturada, destes 16 o grupo selecionou 12, no entanto, foram realizadas 9 entrevistas. respondentes da pesquisa quem seriam os entrevistados, dentre os 31 respondentes, sendo que 16 concordaram participar da entrevista. Foi estruturado, também, roteiro de perguntas para orientar as entrevistas. As entrevistas foram realizadas via plataforma virtual *Google Meet*, em função das restrições sanitárias, sendo agendadas antecipadamente por *e-mail* ou *WhatsApp* e tiveram duração entre 1 hora até 2 horas. Todas as entrevistas foram gravadas. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi enviado previamente ao entrevistado e, no início da gravação foram apontados seus principais pontos e riscos, sendo colhido o consentimento verbal do participante. A seguir, quadro com os blocos temáticos das entrevistas

Quadro 2 - Blocos Entrevista Semiestruturada

Blocos Pesquisa	
Bloco I	Dados básicos – Informações gerais sobre o entrevistado, renda, formação, estado civil, local de residência, idade que iniciou o trabalho em eventos
Bloco II	Trabalho em eventos _ antes e depois da Pandemia – características do trabalho em eventos, atuação no mercado de eventos atualmente, protocolos de segurança, contaminação por Covid, fonte de renda, deslocamentos, discriminações, dificuldades para realizar as atividades
Bloco III	Precarização do trabalho – contratação, renda, jornada, acúmulo de funções, perspectivas, participação em sindicatos ou coletivos de apoio aos trabalhadores do setor.

Fonte: organização dos autores.

As entrevistas foram analisadas pela técnica da análise do conteúdo, que busca extrair de discursos diversificados o fator comum entre eles. A análise oscila entre o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade. O processo de análise do conteúdo obriga à observação de um intervalo de tempo entre o estímulo-mensagem e a reação interpretativa. Foi utilizada a ferramenta de análise temática que evidencia um processo dinâmico de atenção ora concreta ora subjetiva da fala do entrevistado. A relevância da seleção temática dentro da análise do conteúdo é a possibilidade de auxiliar na construção de respostas para a questão problema da pesquisa (BARDIN, 2011).

Foram identificadas algumas limitações para a realização da presente pesquisa: escassez de material com informações o setor de eventos do DF para embasamento teórico sobre o assunto; isolamento social por conta da pandemia da Covid-19 com consequente dificuldade para consultar bibliotecas e empresas da área de eventos no DF; realização da pesquisa concomitante à pandemia fazendo com que as informações se alterem em um ritmo próprio e bastante dinâmico; dificuldades de realizar as entrevistas presencialmente, havendo uma perda da interação entrevistador/entrevistado prejudicando algumas avaliações mais aprofundadas.

3 – DESENVOLVIMENTO

3.1 As relações trabalhistas - Um mergulho na história e um pouco de números

Concomitante ao levantamento da base de dados referente ao setor de eventos do DF e comparativos com os dados do Brasil bem como o delineamento da pesquisa os pesquisadores buscaram embasamento teórico para maior entendimento do desencadeamento histórico das

questões-problema e fazer uma análise mais aprofundada do setor. Para tal foram realizadas leituras e discussões dos artigos relacionados ao tema, indicados pelo orientador da pesquisa, descritos a seguir no quadro 3:

Quadro 3 - Artigos que serviram de referencial teórico da pesquisa

Artigos Referencial Teórico			
1 – A Cruel Pedagogia do Vírus – Boaventura de Souza Santos (2020);	2 - Estrutura e distribuição do trabalho formal e informal no turismo do Brasil: contributos geográficos ao planejamento turístico regional brasileiro – Paulo Fernando Meliani (2012);	3 – A contrarreforma trabalhista e as tendências da precarização do trabalho no Brasil – Hiago Trindade (tese de doutorado) (2019);	4 - Trabalho Informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira – Márcia da Silva Costa (2010);
5 - O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração – Alexandre de Freitas Barbosa (2016);	6 - Impactos da Covid-19 no trabalho do turismo no Brasil: perspectivas dos/as trabalhadores/as – Suellen Alice Lamas et all (2020);	7 - Não são gigantes, são moinhos de vento: As desventuras dos/as empreendedores/as em Terra Brasilis – Janayna de Moura Ferraz (2020);	8 - Pensando o trabalho no turismo: sobre servilismo e precarização das relações trabalhistas na prestação de serviços turísticos – Paulo Fernando Meliani (2015).

Fonte: organização dos autores

Nas buscas por estudos, artigos e/ou pesquisas não foram localizadas, pelos autores, publicações com abordagens do presente estudo. As pesquisas foram realizadas em www.spell.org.br e www.search.scielo.org.

As questões apontadas durante a pesquisa e que possibilitam um encadeamento histórico para melhor compreensão do tema passam pelo entendimento do processo de industrialização, a criação da carteira de trabalho, a consolidação das leis trabalhistas (CLT) bem como as migrações regionais que criam as condições para a nacionalização do mercado de trabalho brasileiro conforme podemos verificar a seguir no encadeamento histórico sobre a formação do mercado de trabalho no Brasil.

3.2 Entendendo a formação da classe trabalhadora no Brasil

Barbosa (2008) traça uma narrativa sobre a origem do mercado de trabalho no país desde o período da colonização até o final do processo da industrialização. Para tal o autor faz uma divisão periódica em três andamentos para compreender a evolução e as características do mercado de trabalho no país da seguinte forma: 1- Colônia e não-mercado de trabalho (1530 a 1850); 2 - Construção do mercado de trabalho no Brasil (1850 a 1930); 3 - Nacionalização e consolidação do mercado de trabalho (1930 a 1980). Nesses períodos o país passa por mudanças estruturais com conformações distintas nos diferentes espaços do território nacional.

Barbosa (2008) apresenta o trabalhador representativo de cada época sem, no entanto, ignorar a sua complexidade social e assume que as características do “mercado de trabalho” permitem revelar as dinâmicas internas dos vários padrões de desenvolvimento no país, os quais não são lineares, mas trazem consigo as contradições dos períodos anteriores.

No período colonial (1530 a 1850) o autor destaca o termo não-mercado de trabalho, pois a mão de obra era oriunda do tráfico de escravos, logo, não existindo um mercado pelo qual o trabalhador se candidata a uma determinada vaga e não havendo, nessa relação, a venda da força de trabalho.

Segundo Prado Jr. (1942) a concentração de escravos e terras condicionaria a organização da produção, engendrando uma estrutura social peculiar. O escravo estaria inserido na ordem social, enquanto os “homens livres pobres” conformariam, em grande medida, os “desclassificados sociais”, ao menos do ponto de vista da estrutura da economia exportadora.

No ano 1850, com a proibição do tráfico de escravos, o país sofre uma ruptura em sua história econômica e social. Importante ressaltar que em 1850 não havia desocupados e nem assalariados, pois não existia mercado de trabalho conforme já apontado por Barbosa (2008). O surgimento do mercado de trabalho no Brasil foi um longo processo.

A abolição da escravatura proporcionou o surgimento de várias formas de trabalho não escravo, mas não necessariamente o surgimento de um mercado de trabalho. Logo após a abolição da escravidão, houve uma grande escassez de trabalhadores principalmente no campo, dessa forma o Brasil investiu na captação e facilitação da entrada de estrangeiros para trabalhar no setor agrícola do país, denominando esses imigrantes de colonos (BARBOSA, 2008).

“Os colonos eram quase-operários rurais travestidos de camponeses, pois podiam vender os alimentos que produziam e consumiam. Em troca de um pedaço de terra, aceitavam menores

salários. Recebiam mais pela colheita do que pelo trabalho cotidiano da terra, ou seja, não de acordo com o uso da sua força de trabalho, mas com o seu rendimento” (FURTADO, 1959, p.160).

A partir de 1871 o Código Comercial passa a abarcar todos os segmentos de trabalhadores, no entanto, o excedente da mão de obra ia para as fazendas em um regime de trabalho escravo, pois a regulação deste trabalho ficava à cargo dos subempregadores “capatazes”. Mesmo com a aprovação de legislação sindical para o campo, em 1903, e para as cidades, em 1907, os direitos não eram respeitados, e os trabalhadores sentiam a inação do estado a favor dos empregadores, deixando de regular relações e direitos, ou seja, a ausência do estado como regulador desse mercado mais uma vez favoreceu os empregadores e prejudicou os empregados (BARBOSA, 2008).

De acordo com Costa (2010) as instituições trabalhistas brasileiras nunca atingiram totalmente as massas trabalhadoras além de constituírem um conjunto muito pobre de direitos. O auge do período econômico, a década de 70, atingiu apenas 50% da população economicamente ativa empregada no meio urbano e conviveu paralelamente com as mais diversas formas de trabalho informal e a precariedade do trabalho autônomo e doméstico, que passavam ao largo da legislação trabalhista e direitos sociais.

O setor dinâmico urbano recrutava assalariados e trabalhadores autônomos sob encomenda (este era o caso dos trabalhadores da construção civil), a outra metade da força de trabalho transitava da inatividade para a precarização (prestação de serviços de todos os tipos) e para o assalariamento eventual em pequenos estabelecimentos. Mas esses segmentos não eram estanques, pois havia um trânsito elevado de trabalhadores entre esses dois tipos de atividades, o que indica a existência de um mercado de trabalho ainda sem forma e contornos definidos.

“Por volta dos anos 1920, o excedente estrutural de força de trabalho predominava nas cidades, enquanto no campo um terço da população em idade ativa ou se encontrava na inatividade dissimulada ou como mão de obra cujo pleno potencial não era utilizado. Iriam se desgarrar para inundar o mercado de trabalho tendencialmente nacional nos anos seguintes” (RANGEL, 1990, p.56).

Segundo Darcy Ribeiro (1995) há um contingente de pessoas, predominantemente negra e mulata, formada durante a colônia, que vai alternando entre as atividades de subsistência e a força de trabalho bruta, é o “Brasil-povo” que está à margem da sociedade e espalhado por todo o país.

No período de 1930 a 1980 a industrialização, a criação da carteira de trabalho e da CLT, junto com as migrações regionais, vão criar as condições para a nacionalização do mercado de trabalho brasileiro (BARBOSA, 2008). Está montado o cenário para desenvolvimento do

capitalismo, utilizando agora mão de obra recrutada internamente, e num montante que excede as suas necessidades imediatas⁴.

De 1940 a 1980 as relações de trabalho ainda sofrem forte influência do Brasil rural, transformando o roceiro em boia fria e um terço dos trabalhadores não eram assalariados. A condição operária – marcada pela relação capital/trabalho, pela disciplina na “fábrica” e por uma consciência de classe emergente – vai se afigurar como o traço dinâmico da cena nacional.

Nesse período observa-se a expansão de uma classe trabalhadora assalariada, concentrada nos centros urbanos, irradiando-se de maneira seletiva a partir de São Paulo e do Sudeste em direção ao Sul, para chegar ao Norte e ao Nordeste nos anos 1960 e 1970. Além do salário-mínimo, ao menos para as ocupações industriais e algumas do setor de serviços, há também o acesso ao sindicato e a um pacote de direitos sociais e trabalhistas como saúde, previdência, definição de jornada de trabalho e, por vezes, moradia (BARBOSA, 2008).

A desigualdade de rendimentos era uma marca dentro e fora do mercado de trabalho. Dentro, pois havia uma expressiva desigualdade de salários entre os trabalhadores com carteira (formal) e os sem carteira (informal), além disso, havia uma elevada concentração de trabalhadores não assalariados com níveis de renda próximos aos valores mais baixos obtidos pelos assalariados.

Em 1980, fatores como a alta rotatividade do setor, repressão sindical e a política do salário-mínimo fazem com que um terço dos trabalhadores autônomos possua renda média muito próxima à dos analfabetos assalariados. O oposto acontece com os segmentos que fornecem bens e serviços qualificados para as empresas, pois verifica-se uma renda três vezes maior (BARBOSA, 2008).

Barbosa (2008) discorre como o resultado desse mercado heterogêneo e desigual, a estrutura social brasileira, ao final do processo de consolidação desse mercado de trabalho, possuiria uma feição marcadamente original e se dividia da seguinte forma: no estrato superior, uma classe alta urbana e rural, formada por um patronato de empresários e proprietários e por um patriciado localizado nos cargos públicos, ao qual se agregaria o segmento gerencial de empresas públicas e privadas, gerando uma nova classe média, que se diferenciava de outro estrato intermediário conformado pelos profissionais liberais e funcionários públicos em geral e logo abaixo se situava a classe baixa urbana formada pelo operariado e pelos empregados de lojas e escritórios, os quais acreditavam nas perspectivas da mobilidade social (BARBOSA, 2008).

⁴ Capitalismo: sistema econômico, baseado na propriedade privada dos meios de produção (terras, máquinas, indústrias) tem como o trabalho como gerador de renda. Composto, basicamente, por duas classes sociais, os capitalistas ou burgueses e os trabalhadores ou proletários.

Ressalta-se que ainda temos a “classe dependente urbana”, constituída pelos assalariados eventuais e autônomos de baixa renda, que coincide com o “subproletariado” de Paul Singer (1981). “a gênese desse “subproletariado” encontra-se no processo de transformação dos escravos e agregados de ontem em subassalariados de hoje” (RIBEIRO, 1995, p.210-11). Tal processo refletiu não meramente a transmissão de uma herança do passado, mas uma redefinição das posições de classe no âmbito de um capitalismo subdesenvolvido e dependente, incapaz de lograr a universalização de um estatuto coletivo do trabalho.

A dinâmica internacional, a mudança da estrutura da economia brasileira, a inação do Estado, a expansão do capitalismo dentre outros fatores vem a aprofundar a desigualdade entre as classes sociais brasileiras que vivem do trabalho: classe média assalariada, operários com acesso aos direitos básicos do trabalho, operários precários, além de um amplo segmento formado pelo subproletariado, classe dependente urbana ou ralé constituindo um mercado de trabalho que se modernizou, mas ampliando o seu caráter excludente e concentrador.

Analisando o cenário atual do mercado de eventos à luz do contexto histórico traçado no período de 1930 a 1980 com suas determinações desveladas do mercado de trabalho identificamos suas ocorrências, com algumas particularidade, no mercado de trabalho do segmento de eventos na realidade atual, para tal compilamos o Raio X das Empresas de Eventos no Brasil (2019) realizado em parceria com ABEOC, SEBRAE e Universidade Federal Fluminense (UFF) que traça um perfil das empresas de eventos no Brasil e traz algumas informações relevantes para entender melhor o setor e suas relações de trabalhistas:

Quadro 4 – Perfil típico da empresa de eventos no Brasil

98% são empresas de pequeno porte – faturamento até R\$ 4,8 milhões
72% regime de tributação MEI e SIMPLES
81% têm um ou dois sócios e ocupam, em média, 10 pessoas incluindo os sócios
Cerca de 50% têm atuação regional/estadual e os outros 50% atuam em todo o Brasil
Faturamento médio anual por empresa é de R\$. 1.780.000,00
20% das empresas apenas organizam eventos e 27% apenas são fornecedoras ou prestadoras de serviços, enquanto 38% realizam as duas funções.

Fonte: ABEOC - organização dos autores

Ao analisar o mercado de trabalho em eventos observa-se que a atividade econômica de organizar e executar eventos faz parte das atividades sociais urbanas com ampla utilização da mão de obra volante e ocasional seja ela especializada ou não, para realizar atividades de forma esporádica e conforme a demanda do segmento, ou seja, um segmento que já nasce precarizado, assim o é pelas configurações que o trabalho assume no modo de produção capitalista, pois

raramente as empresas do setor possuem todos os equipamentos e/ou profissionais necessários para a execução de um evento, seja ele social, corporativo, cultural, acadêmico dentre outros.

De acordo com o SEBRAE (2010), dependendo do tipo de evento a ser realizado às vezes são necessárias mais de 50 especialidades profissionais gerando um grande quantitativo de ocupações temporárias e ocasionais. O setor de eventos então tem uma naturalização de ocupações ocasionais e específicas, que favorecem a terceirização, contratos intermitentes, informalidade, em resumo, um segmento à margem e sujeito à precarização de sua mão de obra.

3.3 Precariedade e Precarização do Trabalho

A precariedade é uma condição inerente do trabalho assalariado no capitalismo, enquanto a precarização corresponde à reposição e atualização do primeiro e o cristaliza em leis, instituições, normas e regulamentos trabalhistas, efetuando-se geralmente após um período de crise e mediante reestruturações dos processos de produção e de organização do trabalho. É importante conceituar precariedade e precarização do trabalho, pois não são a mesma coisa (VALENCIA, 2016).

A precarização do trabalho consiste na desconexão do trabalho, do direito a ter direitos e, principalmente do direito ao que é produzido. (VALENCIA, 2016). Na verdade, a renda, a cidadania e a identidade dependem cada vez mais do emprego e das condições de valorização e de reprodução do capital sob o imperativo que a precariedade impõe.

Segundo Meliani (2011) o termo precariedade remete à “inexistência de duração e solidez, ou seja, aquilo que é descontínuo, curto, fugaz, fugidio”. É a ausência de segurança ou estabilidade que permite as pessoas usufruírem de direitos fundamentais.

Em 2013 no Panorama sobre Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se discutiu a correlação entre informalidade e desigualdade, ou seja, quanto maior a formalidade, menor a pobreza e menor a desigualdade, daí o interesse dos organismos internacionais em estimular a formalidade e o trabalho decente. A formalidade quando atua na geração de empregos em uma economia formal, é uma ferramenta poderosa para a redução da pobreza e das desigualdades sociais.

A OIT (2013) em seu Panorama Laboral apresenta o conceito de trabalho decente como sendo aquele que possibilita dignidade pessoal, estabilidade e paz na comunidade buscando fazer um contraponto à definição de precarização do trabalho.

De acordo com Valencia (2016) a questão social de nossos dias se refere à condição de precariedade como o atributo indispensável das relações sociais de produção e de trabalho para o século XXI. A fratura social e a fragmentação aprofundaram a precariedade do trabalho ao grau de convertê-la em pedra angular das políticas neoliberais do Estado e do grande capital. A busca por este equilíbrio afeta diretamente as políticas de emprego, salário, qualificação, compra-venda e uso da força de trabalho na produção e as relaciona com a legislação trabalhista vigente.

Em síntese, precarização é a ausência de segurança ou estabilidade que de alguma forma permite às pessoas assumirem responsabilidades básicas e usufruírem de direitos fundamentais, ou seja, direito à dignidade. (MELIANI, 2011).

O mercado de trabalho sofreu intensas alterações, a volatilidade, a globalização, o acirramento da competição, redução das margens de lucro favoreceram os empregadores isso sem falar do enfraquecimento do poder sindical. O excedente cada vez maior da mão de obra possibilitou a imposição de regras cada vez mais flexíveis e excludentes para os trabalhadores, surgindo aí uma grande massa de trabalhadores flexíveis, autônomos, temporários, subempregados, num contexto em que o trabalho estável é cada vez mais raro (HARVEY, 2011).

O novo proletariado de serviços (ANTUNES, 2018) é composto por uma massa de trabalhadores que não têm organização sindical efetiva (por vezes nenhuma), é extremamente fragmentada, intermitente, terceirizada, composta em grande parte por trabalhadores que são imigrantes, negros, jovens sem grandes perspectivas de vida.

Um dos acontecimentos que contribuiu para a precarização das relações de trabalho foi a Reforma Trabalhista - através da lei 13.467/2017, que alterou a legislação vigente em mais de 100 pontos com o objetivo de trazer melhorias para o mercado de trabalho brasileiro bem como a geração de novos postos, pois contratar estava se tornando uma ação bastante onerosa para o empresariado. Com esse argumento da necessidade de se atualizar as regras da CLT, criada em 1943, mas sem citar que a referida legislação passou por diversas atualizações desde então, o senado aprova em 2017 o texto da Reforma Trabalhista com 101 propostas apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). Os argumentos e promessas de melhorias no âmbito do mercado de trabalho brasileiro, regularização de empregos, geração de novos postos de trabalho não se concretizaram (TRINDADE, 2019).

Ao fazer uma análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua de 2020, relatório de série histórica, a taxa de desocupação nos anos de 2017 a 2019 praticamente não se alterou o que joga por terra o argumento de que a Reforma Trabalhista de 2017 iria

possibilitar um aquecimento no mercado de trabalho. Já a PNAD de 2020 reflete os impactos da pandemia da Covid-19 com incremento de 3,1 milhão de desocupados. A PNAD contínua acompanha, dentre vários índices, a evolução trimestral da força de trabalho para entender as suas flutuações. (IBGE, 2020).

Violin et al (2014) fazem uma análise sobre o processo de terceirização das atividades relacionadas ao setor de eventos. A estratégia de terceirização altera as configurações das equipes e passa a ter trabalhadores mutantes, ou seja, que alternam de atividade conforme a demanda.

Segundo Delgado (2017) as atividades que não fazem parte do negócio da empresa, são chamadas periféricas e são terceirizáveis e as atividades principais que compõe a *core business* da empresa e definem seu posicionamento, são as chamadas atividades fim.

Araújo (2007) ressalta que quanto maior for o crescimento do setor de eventos, maior será a tendência de elevação do nível de cobrança por serviços e produtos de qualidade, apresentando assim a necessidade de se potencializar as equipes, produtos e serviços, com o intuito de atender de forma adequada as demandas do mercado além de permitir a busca por diferencial competitivo.

Alguns pontos trazidos pelo estudo que reforçam a estratégia da terceirização no setor de eventos segundo Violin et al (2014) foram:

Quadro 5 - A Terceirização no Setor de Eventos – Fatores e Estratégias

Terceirização no Setor de eventos	Fatores e estratégias de terceirização
	- 93% das empresas pesquisadas informaram que utilizam ou já utilizaram serviços de terceirizadas;
	- As principais atividades terceirizadas, acima de 70%, são as consideradas atividades periféricas, no entanto, observa-se que houve contratação das atividades fim do setor, em torno de 35%;
	- 94% das respondentes indicam que optaram pela terceirização para poderem manter o foco na atividade central da empresa e 91% por causa da especialização do serviço prestado;
	- 25% dos respondentes apresentam um grau de insatisfação com o serviço contratado;

Fonte: Violin et al (2014) – organização dos autores

Tais indicadores lançam para o futuro o olhar da padronização de forma personalizada, ou seja, as empresas terceirizadas tendem a ser solicitadas a atender demandas específicas para os eventos, obedecendo padrões de qualidade, preço, disponibilidade e tempo, sob a pena de não conseguirem se estabelecer no mercado, caso apresentem falhas ou não atendam as expectativas. Os contratantes carregam de forma ampla expectativas a respeito do que estão "comprando", já que sua imagem, saúde financeira, entre outros aspectos, estão diretamente condicionados à qualidade do serviço recebido e repassado ao consumidor final, no entanto essa especialização está longe de significar uma melhora nas condições de trabalho para o setor.

A pesquisa de Violin et al foi realizada em 2014 e já apresentava uma forte tendência de terceirização no setor de eventos em 2017 a reforma trabalhista formaliza esta tendência fortalecendo a precarização das relações trabalhistas em diversos setores da economia.

Outro ponto relevante que a reforma trabalhista de 2017 trouxe é a questão do contrato intermitente que preconiza a prestação de serviço não contínua e com subordinação, podendo ocorrer pausas de meses entre uma convocação e outra, ou seja, tanto o contrato intermitente quanto a terceirização caem como uma luva para o histórico de precarização do mercado de eventos.

O mercado de eventos, assim como as demais atividades de serviços, tem a sua organização do trabalho regida pelo ideário neoliberal, tendo como regra a flexibilidade e a intermitência das suas ocupações. Os níveis de informalidade e terceirização são bastante elevados conforme evidenciado no quadro 5. A terceirização tem centralidade na estratégia empresarial do setor na medida que visa a redução dos encargos da contratação direta de trabalhadores. Por meio dela, as relações entre capital e trabalho são mascaradas por meio de relações entre empresas contratadas por um determinado período, o que implica em baixos salários e contratos de curta duração de rápido e fácil substituição. Muitos trabalhadores são forçados inclusive a constituírem Pessoas Jurídicas (PJ) para prestarem determinados serviços para as empresas contratantes.

A dinâmica do segmento capitalista (setor formal) abre novas possibilidades para os serviços privados de baixa produtividade que compõe o segmento não capitalista (setor informal), que atua também como reservatório do excedente da força de trabalho. Esse excedente combinado com outros fatores econômicos dá início a uma precarização das relações de trabalho tais como baixos salários, longas jornadas, altos custos de subsistência, deslocamentos extensos e com meios de transportes precários e crescente favelização (BARBOSA, 2008).

Segundo Barbosa (2008) o mercado de trabalho no Brasil nasce e se estrutura envolto por um elevado grau de precarização e a aceitação das ofertas de trabalho, em quaisquer condições, essa situação é bastante favorecida pelo alto nível de desemprego e pelas dificuldades de inserção no mercado formal de trabalho. Ao tornar o trabalho ineficiente, inseguro e sem valor (precarizado), o capital coloca uma parte da mão de obra em uma situação de aceitar qualquer oferta de trabalho sem questionar a legalidade ou justiça da oferta, essa dinâmica funciona como um ciclo vicioso onde, visivelmente, os trabalhadores saem perdendo e o capital se concentrando e aumentando cada vez mais nas mãos de poucos (ANTUNES, 2018).

“A informalidade conviveu simultaneamente com a expansão de formas de trabalho, subempregos, e pequenas empresas que passam longe de qualquer acesso dos direitos trabalhistas e

uma representação coletiva.” (COSTA, 2010). De maneira geral as empresas que trabalham com eventos são formadas por uma maioria de pequenas empresas e microempreendedores. São poucos os estudos que revelam ou aprofundam as questões relacionadas ao trabalho em eventos, sendo essa uma das principais motivações para a construção dessa pesquisa. A seguir apresenta-se o compilado de informações sobre o mercado de eventos, em especial no Distrito Federal.

4. RESULTADOS

4.1 - Análise do Mercado de Eventos

O II Dimensionamento Econômico da Indústria de Eventos no Brasil – 2013, realizado pelo SEBRAE, revelou que o setor de Eventos representava 4,32% do Produto Interno Bruto (PIB). O segmento é responsável por 7,5 milhões de empregos diretos, indiretos e terceirizados na economia nacional e contribui com R\$ 48,69 bilhões de impostos. A participação dos pequenos negócios no setor de eventos soma 297.565 empresas, entre microempreendedores (MEIs⁵), microempresas (MEs⁶) e empresas de pequeno porte (EPPs⁷) e representa 95,4% do total de empresas do segmento (PEGN, 2020).

A seleção e avaliação das 19 CNAEs do setor possibilitou delimitar a composição do segmento no DF, conhecer o porte das empresas e estabelecer uma comparação com dados do Brasil. O presente estudo foi direcionado para as empresas do tipo MEIs, MEs e EPPs, sendo identificado que a representatividade das atividades avaliadas guarda coerência ao se comparar com os dados da área de serviços – eventos Brasil x Distrito Federal.

Tabela 1 - Comparativo das empresas de eventos - Totais Brasil x Distrito Federal

Classificação	Brasil	Distrito Federal
Empresas de modo Geral	19.248.960	333.917
Empresas de Serviços	8.642.650	181.161
Empresas de Eventos	467.469	11.492

Fonte: DATASEBRAE 2020 – organização dos autores

Observando a tabela 1, percebe-se que o DF tem no setor de serviços grande representatividade atingindo 54% do total das empresas cadastradas. Em relação às empresas

⁵ Microempreendedor Individual – o empreendedor não pode ter participação ou ser titular de outra empresa, pode contratar apenas um empregado e ter receita bruta anual de até R\$ 81.000.

⁶ Microempresa – receita bruta anual de até R\$ 360.000.

⁷ Empresa de pequeno porte – receita bruta anual acima de R\$ 360.000 e de até R\$ 4.800.000.

cadastradas como produtoras de eventos o número chega 11.492 cerca de 6,3% do mercado de serviços.

A comparação dos portes das empresas na área de eventos dados Brasil x DF possibilitou identificar como é formado o setor e sua representatividade no país.

Tabela 2 - Comparativo portes das empresas na área de eventos Brasil x Distrito Federal

Classificação de Porte	Brasil	Distrito Federal	Percentual
Empresas Serviços – MEI	71.701	2.015	72%
Empresas Serviços – ME	232.057	6.157	24%
Empresas Serviços – EPP	7.663	307	4%

Fonte: DATASEBRAE 2020 – organização dos autores

Na tabela verifica-se que a representatividade de MEIs é o triplo das MEs. Importante ressaltar que a renda de um MEI não pode ultrapassar R\$ 81 mil por ano, mas pelo verificado no DATASEBRAE a média salarial de um MEI do setor de eventos não chega a R\$ 20 mil por ano, reforçando o indicativo de precarização com a transformação de desempregados em empresários.

Apresenta-se a seguir um compilado de dados secundários sobre o mercado de eventos, e sua comparação com o mercado nacional possibilitando a observação sobre os dados e algumas reflexões.

Tabela 3 - Quantidade de empresas no setor de eventos – 19 CNAEs - Comparativo Totais Brasil x Distrito Federal e quantidade de empregados DF

CNAEs	Brasil (Empresas)	Distrito Federal (Empresas)	Quantidade empregados DF
Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas	177.433	5.035	3.371
Atividades de produção fotográfica exceto fotografias submarinas	74.149	1.805	114
Produção musical	51.509	1.230	68
Serviços de alimentação para eventos e recepções – bufê	42.448	1.157	3.254
Atividades de sonorização e de iluminação	24.006	553	46
Casa de festas e eventos	24.780	447	189
Filmagem de festas e eventos	13.691	378	22
Outras atividades de animação e recreação não especificadas anteriormente	18.098	377	288
Produção teatral	11.322	325	33
Aluguel de palcos, coberturas e outras estruturas de uso temporário, exceto andaimes	7.610	195	243
Produção e promoção de eventos esportivos	4.486	125	101
Agências matrimoniais	2.389	66	4

CNAEs	Brasil (Empresas)	Distrito Federal (Empresas)	Quantidade empregados DF
Artes cênicas e espetáculos não citados anteriormente	8.580	109	37
Discotecas, danceterias, salões de dança e similares	3.673	35	23
Gestão de espaços para artes cênicas, espetáculos e outras atividades artísticas	696	15	16
Produção de espetáculos de dança	986	8	10
Produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares	649	6	0
Criação de estandes para feiras e exposições	514	3	0
Produção de espetáculos de rodeio, vaquejadas e similares	450	0	0
Total	467.469	11.492	7.819

Fonte: DATASEBRAE 2020 – organização dos autores

De acordo com os dados da tabela 3 o DF representa em torno de 2,5% dos dados do Brasil do setor de eventos. As CNAEs mais relevantes são serviços de organização de feiras, congressos, exposição e festas; produção fotográfica, exceto produção submarina; produção musical e serviços de alimentação, bufês. As menos relevantes são espetáculos circenses; criação de estandes para feiras e exposições e espetáculos de rodeio, sendo que este último não há nenhuma empresa que atue nessa atividade no DF. Outro ponto interessante é a inexistência de empregados nas empresas de produção de espetáculos circenses, de marionetes e similares e nas empresas de criação de estandes para feiras e exposições. Como podem existir empresas sem funcionários?

Na tabela 3, alguns dados nos chamam atenção, o primeiro deles é sobre as empresas de “Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas” que estão cadastradas cerca de 5 mil empresas, e estas só empregam cerca de 3 mil pessoas. O segundo ponto é as empresas de serviços de alimentação que tem cadastradas mil empresas e empregam mais de três mil empregados.

Na análise da quantidade de empregados identifica-se 3.673 unidades menor do que a quantidade de empresas. Esta diferença pode ser explicada pelas MEIs (9.736) com uma média salarial de R\$ 1,2 mil, que em sua maioria não empregam mão de obra, com um indicativo do processo de precarização do trabalho neste mercado e o empreendedorismo por necessidade e não por oportunidade, além disso, nos parece que a natureza do mercado de eventos é produzir empregos terceirizados com contratos esporádicos/temporários de serviços. Os trabalhadores da área de eventos representam 2% do mercado de serviços do Distrito Federal com uma média salarial de R\$ 1,7 mil.

De acordo com o Portal do Empreendedor, o número de MEIs em 2020 é de 11.316 milhões, um crescimento de mais de 20% em relação ao mesmo período em 2019. Ao atuar como MEI o profissional exerce as atividades sem nenhum seguro, regulação formal, longas jornadas de trabalho, exposição maior a riscos sem nenhuma proteção, instabilidade, baixa remuneração dentre outros riscos e fatores agravantes da precarização laboral. Este crescimento pode ser reflexo direto da crise econômica decorrente da pandemia da Covid-19, pois foi preciso se reinventar para se ajustar à crise do isolamento e o chamado processo de pejetização, que pode ser entendido como a imposição do empregador para que o empregado abra uma empresa para prestar serviços reduzindo, assim a carga tributária. Nesse processo sugere um empreendedorismo por necessidade e não por oportunidade como divulgado amplamente nas mídias nacionais como um grande marco do crescimento econômico do país. Nesse sentido observa-se que a maior parte do mercado de eventos do DF é composto por empresas pequenas em seu porte, e que representa uma iniciativa individual de empreendedores.

Uma dificuldade encontrada na pesquisa foi a escassez de informações sobre as relações trabalhistas destas empresas com possível indicador de alto índice de informalidade. Segundo dados da última pesquisa da editoria de estatísticas sociais do IBGE, realizada em 29/12/2020, o Brasil apresentava 32,7 milhões de trabalhadores na informalidade, o que representa 38,8% da população ocupada.

Um percentual significativo de pessoas que atuam em eventos vive na informalidade ou da prestação autônoma de serviços. O número de ocupações informais supera quantidade de empregos formais gerados pelo turismo no Brasil (ANTUNES, 2018).

Nessa primeira fase da investigação acredita-se que as empresas de eventos possam contribuir de forma considerável para esse mercado informal, pois oferecem ocupações esporádicas em virtudes da natureza da atividade dos eventos que são pontuais e não perenes.

Para traçar um comparativo trazemos aqui alguns benefícios do trabalhador formal assalariado.

Quadro 6 - Benefícios do Trabalho Formal

Benefícios do trabalho formal	Regido pela CLT /Constituição Federal
	Salário-mínimo;
	FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
	13º Salário;
	Férias, intervalo e descanso semanal remunerados;

Vale Transporte e Horas Extras; Adicionais noturno, insalubridade e periculosidade;
Faltas justificadas; Licenças maternidade/paternidade; Auxílios: acidente, doença, reclusão, pensão por morte, salário-família;
Aviso prévio; Seguro-desemprego;

Fonte: Consolidação das Leis do Trabalho – Organização dos autores.

Obs: Quando a média salarial anual for de até 2 salários-mínimos (SM), direito ao abono Pis/Pasep.

Segundo Costa (2010) o trabalho informal conceitua-se como aquele não regulamentado pelas leis trabalhistas e sociais do país, ou seja, o trabalhador informal fica à margem da legislação e não é amparado por nenhum dos benefícios citados no quadro 6, o que corrobora o conceito de precarização deste trabalhador.

4.2 - Escutando os profissionais e trabalhadores do setor

Das 9 entrevistas realizadas, 5 foram com produtores de eventos e 4 com trabalhadores do setor. Os produtores entrevistados trabalham com produção, comunicação e a parte artística dos eventos, com média de receita de 5 a 15 salários-mínimos. Apenas uma produtora não estava trabalhando quando foi feita a entrevista, dois estavam trabalhando em outras áreas e dois estavam trabalhando com eventos (online ou híbridos) embora relatem uma redução drástica na quantidade de eventos e na renda. As entrevistas foram realizadas entre abril e maio de 2021. A seguir apresenta-se o quadro 7 com o perfil dos entrevistados.

Quadro 7 – Perfil dos entrevistados

Entrevistas – Dados	Perfil e Informações relevantes
Entrevista: A – abril 2021 Perfil: mulher, preta, casada, filho 7 anos Salário: 3 SM Jornada: 12 a 16 horas de trabalho	Não foi possível manter isolamento durante a pandemia...” terceirizado não para” precisou trabalhar para manter a casa. Ela e a mãe tiveram Covid. Trabalha com eventos desde adolescente. Faz de tudo um pouco: segurança, maquiagem, decoração, recepção, garçomete, cozinha
Entrevista: B – abril 2021. Perfil: homem, pardo, união estável, sem filhos Salário: 6 SM Jornada: 6 a 16 horas de trabalho	Técnico produção de moda MEI como produtor de eventos e atua mais como freelance. Vive de eventos desde 2018, mas trabalha como <i>freelance</i> desde 2011
Entrevista: C – abril 2021. Perfil: mulher, branca, divorciada, 2 filhas adultas. Salário: 15 SM Jornada: 6 a 12 horas de trabalho.	Produtora cultural, curadoria de eventos culturais, atua com as duas filhas, tem uma agência de médio porte bastante conceituada. Atua no mercado há mais de 16 anos. Professora de teatro, comunicação e <i>marketing</i> , cantora profissional
Entrevista: D – maio 2021 Perfil: mulher, branca, solteira sem filhos Salário: 8 SM Jornada: 8 a 18 horas de trabalho	Percursionista, <i>bartender</i> e <i>backstage</i> em eventos Trabalha com eventos desde os 17 anos

Entrevista: E – maio 2021. Perfil: mulher, preta, solteira, 3 filhos pequenos. Salário: 3 SM. Jornada: 4 a 8 horas de trabalho	Produtora de eventos desde 2017. Assistente e coordenação de eventos Participa do coletivo <i>Backstage</i> . Trabalha com costura criativa atualmente
Entrevista: F – maio 2021 Perfil: mulher, branca, união estável, sem filhos Salário: 10 SM Jornada: 8 horas de trabalho	Produtora cultural, sócia de agência de promoção e comunicação cultural desde 2011. Tem realizado trabalhos como assessora de comunicação e assessoria de imprensa
Entrevista: G – maio 2021. Perfil: mulher, branca, solteira, sem filhos. Salário: 15 SM Jornada: 6 a 18 horas de trabalho	Produtora cultural, sócia de agência renomada e de médio porte. Atua com eventos desde 2009.
Entrevista: H – maio 2021. Perfil: mulher, preta, divorciada, mãe de 3 filhos Salário: 10 SM. Jornada: 8 a 18 horas de trabalho	Produtora de eventos, <i>CEO</i> empresa criada por ela Formada em publicidade e marketing. Atua na área de eventos há mais de 28 anos. Trabalha atualmente como coordenadora dos eventos virtuais de um banco.

Fonte: Dados da Pesquisa. Organização dos autores.

Nesses perfis entrevistados e ouvidos na pesquisa percebe-se duas categorias de trabalhadores na área de eventos: 1 - Os produtores/organizadores que possuem uma melhor condição de trabalho, e de renda, 2 – Os trabalhadores ocasionais (*freelancers*), que são chamados quando há demandas de atividades, ou seja, um grupo de trabalhadores de funções operacionais. Fica evidente a diferença de oportunidades de trabalho e a informalidade vivenciada além da heterogeneidade da classe trabalhadora. Ressaltamos, ainda, que os piores rendimentos foram declarados por mulheres pretas (entrevistas A e E – 3 SM).

Durante as entrevistas, foi perceptível que algumas emoções afloravam dos entrevistados, captamos os seguintes elementos: ansiedade, insegurança e incerteza estão presentes em todos os relatos e apesar de não fazer nenhuma pergunta relacionadas diretamente com os sentimentos e emoções, era elemento latente na entrevista, principalmente sobre o futuro da atividade.

A jornada de trabalho tem uma média de 12,6 horas; os produtores tinham uma jornada maior de trabalho e recebiam em média de 6 SM a 15 SM, enquanto os trabalhadores *freelancers* recebiam de 3 SM até 5 SM e uma média de 8,4 horas de jornada de trabalho, dependendo muito da quantidade de eventos e da função exercida pelos profissionais. A média de diária de pagamento por um profissional freelance varia de R\$ 40,00 até R\$ 200,00, sendo este para atividades com mais especialização e conhecimento técnico.

Os produtores de eventos em sua maioria, são responsáveis pela montagem e seleção das suas equipes de trabalho e possivelmente são os que determinam a remuneração dos subordinados a eles. Não pareceu haver um entendimento coletivo sobre qualidade da remuneração entre os produtores e os trabalhadores *freelancers*, essa relação nos parece ser permeada pela necessidade de

ambos os lados, sendo os *freelancers* a ponta mais fraca. Apesar dos produtores confirmarem que tendem a manter a sua equipe mais fixa possível, a rotatividade de pessoas é uma regra, pois a disponibilidade para o trabalho nas funções operacionais é condição primeira.

Ressalta-se que a maior parte dos trabalhadores de ambos os grupos tiveram que migrar para outras atividades, além disso precisaram recorrer ao auxílio emergencial do governo, ajuda de familiares e amigos para sobreviver.

Segundo os produtores de eventos o mercado de eventos é:

Área muito fechada, os organizadores já têm a sua equipe estruturada, percebe uma disputa muito acirrada no mercado uma verdadeira guerra de preço (entrevista A)

A arte, a produção cultural é um organismo vivo, ele tem vida própria [...] uma atividade sem nenhuma rotina, as coisas vão acontecendo conforme as demandas, é um mundo muito dinâmico (entrevista C);

[...] é um mercado bastante marginal, inóspito, selvagem, mas para mim significa viver de festa e pretendo continuar vivendo assim por toda a vida (entrevista D);

[...] o setor já vinha passando por um desinvestimento desde 2017 e a pandemia foi a pá de cal em eventos, última gota no cenário cultural. [...] trabalhar com eventos é a minha missão no mundo (entrevista F).

Em resumo os produtores e trabalhadores percebem que o mercado é um ambiente com dificuldades conforme apresentado, mas por outro lado o aceitam, como uma “missão”, ou por proporcionar ambientes de vivenciar festejos sem uma rotina estabelecida e inúmeras experiências diferentes conforme a demanda, sugerindo uma romantização da sua função/papel na realização de um evento.

Os produtores pontuam a necessidade de inovar, capacitar-se, buscar outras atividades e citam os eventos virtuais como um paliativo para a situação. Quando questionados sobre os efeitos da pandemia no setor dos 5 produtores, 3 informaram não ter realizado nenhum evento em 2020 e destes, 2 apontaram que as receitas simplesmente zeraram durante a pandemia. Dois produtores apontaram uma melhora do mercado em 2021. Uma produtora ressaltou que o setor já vinha enfrentando um desinvestimento na área desde 2017 e que a pandemia só agravou o quadro de crise.

Os trabalhadores entrevistados relataram que em alguns momentos tiveram dificuldades com transporte, ou mesmo tiveram de gastar do recurso que receberiam para chegar ao lugar de trabalho. A seguir os principais relatos sobre as condições de trabalho no setor:

O recurso para o transporte sai da diária que recebo, já recusei trabalho por não compensar a diária X deslocamento (entrevistado A);

Já cheguei a gastar quase todo o valor da diária para pagar *uber* para voltar para casa, o evento era em um local distante e terminou muito tarde (entrevista B);

Tenho grandes dificuldades para realizar atividades, pois dependo de transporte público (entrevista E);

Já foi preterida por ser da periferia e por não ter como se deslocar, hoje não é mais a sua realidade (entrevista H).

Diante dos relatos dos *freelancers* A, B, E, H as condições oferecidas a esses trabalhadores são mínimas para sua atuação profissional. A remuneração recebida pelas diárias chega a se equiparar ao deslocamento conforme está demonstrado pelo relato colhido na entrevista. Por outro lado, os produtores de eventos relataram não ter dificuldades de deslocamento, ou mesmo financeira para executar suas atividades. O relato da entrevista H demonstra até uma certa seletividade e exclusão de alguns trabalhadores por residirem distante, ou não terem condições de deslocamento.

Outro ponto interessante na escuta dos trabalhadores da área de eventos é que durante a pandemia o mercado de eventos online se abriu, e alguns produtores se adaptaram (minoria), e começaram a produzir consultorias, cursos e migraram para atividades correlatas. Já o grupo de trabalhadores em nível operacional perdeu totalmente sua renda, e suas atividades ficaram restritas. Assim, é possível afirmar que existe um segmento de classe mais vulnerável no mercado e no *modus operandi* do mercado de eventos confirmando a heterogeneidade do setor.

Outro fato interessante é que muitos dos entrevistados comentaram que estão associados ou mesmo se aproximaram mais de organizações/instituições de trabalhadores do setor de arte e audiovisual. Foram citadas a Associação Brasileira de Cinema e Vídeo (ABCV) e o coletivo “*Backstage*”, ambos direcionados às atividades de arte, cinema e vídeo de uma atuação local.

Percebe-se que os trabalhadores do setor de eventos no âmbito do DF ainda não possuem organização ou mesmo iniciativas de mobilização de trabalhadores. Por outro lado, se tem uma intensa participação de associações e organizações patronais, tais como: ABEOC; ABRAPE; União Brasileira de Feiras Eventos de Negócios – UBRAFE; Associação Brasileira de Eventos ABRAFESTE, dentre outras que atuam de forma direta e indireta no setor de eventos em âmbito nacional.

Nessa investigação percebeu-se que todos os entrevistados apresentam um alto nível de incerteza em função das restrições da pandemia. Dentre os relatos alguns evidenciaram sua incerteza, desamparo e medo frente especialmente à crise, seja financeira ou sanitária, o que impacta na ausência de eventos. Os entrevistados ainda destacaram os desafios impostos pela pandemia como os eventos virtuais, a necessidade de reinvenção do setor e de inovação. Apesar do cenário incerto e difícil relatado pelos entrevistados, todos declararam a intenção de continuar

atuando no setor por acreditarem na importância dos eventos para disseminar cultura, entretenimento e por serem apaixonados pelo que fazem. Isto fica bastante evidente na fala da entrevistada F.

4.3 – Antes e durante a pandemia da Covid-19

Para melhor avaliar a situação e os efeitos da pandemia no setor de eventos foi compilado no quadro a seguir os cenários e impressões dos entrevistados sobre o seu trabalho em dois momentos antes e durante a pandemia.

Quadro 8 – Principais impressões sobre antes e durante a pandemia segundo os entrevistados

Antes da pandemia	Durante a pandemia
Todos os 9 entrevistados exerciam atividades na área de eventos	Apenas 4 entrevistados realizaram alguma atividade na área de eventos
A renda auferida era suficiente para o sustento de todos os entrevistados	Dos 9 entrevistados, 1 conseguiu manter o sustento com o trabalho em eventos, mas teve que fechar a empresa, demitir equipe, vender patrimônio e prestar serviços para terceiros; 1 conseguiu manter o sustento, pois recebeu por um projeto concluído no início de 2020, mas teve que se desfazer de patrimônio; 4 mudaram de ramo; 3 não tiveram nenhuma renda precisando recorrer a auxílio de amigos, parentes e do governo.
Jornada de trabalho entre 6 e 16 horas, quando atuavam em eventos	3 entrevistados informaram que têm trabalhado muito mais atualmente, inclusive tentando prospectar trabalho, mas a produtividade e a renda não são as mesmas de antes.
Renda mensal em torno de 3 a 15 SM	Sem previsão de renda, 2 entrevistados informaram que não obtiveram nenhuma renda com eventos no período
Não costumavam recusar trabalho	6 entrevistados informaram que passaram a avaliar as condições de trabalho para aceitar trabalho, por receio de contraírem o vírus
O setor já enfrentava um momento de crise	A necessidade de isolamento foi uma pá de cal no setor
Rotina de uma forma mais automática, as pequenas coisas não eram percebidas, atividades domésticas eram divididas pelos moradores da casa	Rotina ficou totalmente bagunçada, valorização das pequenas coisas como poder comer uma pizza, as atividades domésticas são divididas pelos familiares e/ou parceiros
Principais atividades realizadas de forma presencial	O online tomou conta da vida

Fonte: Sistematização dos autores

O quadro acima busca retratar o panorama antes e durante a pandemia nos quesitos de empregabilidade, renda, jornada de trabalho, mercado de eventos, rotina doméstica e a situação profissional dos 9 entrevistados. A comparação dos dois momentos possibilita perceber que houve uma mudança radical nas rotinas e na vida de 100% dos entrevistados.

Outro ponto que pode ser observado no quadro é a disparidade salarial que antes da pandemia variava de 3 SM até 15 SM. A faixa salarial acima de 6 SM é exclusivamente dos produtores do segmento. Esta disparidade também é ressaltada ao se observar as declarações dos entrevistados da situação durante a pandemia, aos produtores foi possível se desfazer de patrimônio para suportar o período mais difícil da pandemia enquanto os *freelancers* se viram em uma situação de desamparo tendo inclusive que recorrer a ajuda de amigos, familiares e ao auxílio emergencial do governo federal.

Nas entrevistas fica claro, ainda, a questão do deslocamento, todos os produtores declararam ter veículo próprio enquanto os demais dependem de transporte público. Na entrevista B este ponto é destacado pelo respondente: já teve situação em que tive que usar quase todo o valor da diária para pegar um *uber*, o local era muito longe e terminou muito tarde.

Quanto às dificuldades enfrentadas pelo setor antes mesmo da pandemia essa foi uma queixa trazida pelos produtores que já estavam enfrentando dificuldades de apoio para a realização dos eventos. Essa dificuldade não foi mencionada pelos demais trabalhadores. Quanto à escassez de apoio um dos pontos abordados foi a redução, pelo Governo do Distrito Federal (GDF), dos valores dos editais de apoio aos eventos culturais nos anos de 2018 e 2019.

Durante as entrevistas os empresários do setor ressaltaram que apesar de um aquecimento do setor em 2021 houve uma redução brusca das receitas auferidas e que estão trabalhando muito mais e recebendo em torno de 30% a 40% menos do que antes da pandemia. Todos os empresários entrevistados disseram que tiveram que acumular funções, pois com o faturamento reduzido não tem sido possível contratar mão-de-obra, causando eles próprios um canibalismo da atividade como um processo de auto precarização que afeta tanto o trabalhador como o empresário do setor.

Gullo (2020) em seu estudo A Economia na pandemia: algumas considerações, corrobora os resultados da presente pesquisa, ao declarar que por serem atividades com tendências de aglomeração as atividades de turismo, lazer e hospitalidade foram os mais impactados além do fato de que o desemprego e a queda da renda do brasileiro irão dificultar bastante o processo de retomada do setor.

Meca (2020) em Covid-19: Reflexos sobre o turismo faz uma análise dos impactos econômicos que a pandemia trouxe, principalmente para o setor de serviços relacionados ao turismo, hospitalidade e lazer.

Beni (2020) em Turismo e Covid-19: algumas reflexões, analisa o tema de uma forma mais abrangente com uma abordagem antropológica, faz uma análise do mercado antes e durante a

pandemia além das expectativas para um cenário de pós-Covid com uma possível recessão econômica em nível mundial. Nos artigos de Beni, Meca e Gullo (2020) as diferentes pesquisas trazem à tona os impactos econômicos da pandemia da Covid-19 no mercado de eventos. Nos estudos não há uma abordagem sobre as questões trabalhistas deste mercado e tão pouco os impactos para os trabalhadores e empresários do setor.

Costa (2020) em *Pandemia e desemprego no Brasil* ressalta que além de uma crise sanitária há uma crise econômica com aumento do desemprego com consequente crescimento dos índices de informalidade, terceirização das atividades, subcontratação atingindo um novo patamar de precarização trabalhista e com crescente desinvestimento das políticas públicas no governo Bolsonaro. Quando se fala em informalidade é necessário abordar, em sentido amplo, suas consequências que compõe o cenário da precarização das relações de trabalho: ausência de direitos, exclusão da rede de proteção social, perda crescente de direitos dentre outras.

De acordo com a OIT (2020) o impacto é bem mais cruel para os trabalhadores desprotegidos e para as classes mais vulneráveis e que estão na economia informal. O que se verifica em muitos países, além de demissões, é a redução na jornada de trabalho. No Brasil, como o enfrentamento do problema, por parte do poder público, tem sido bastante tímido, os noticiários revelam o crescimento no número de demissões em vários setores, com destaque para os serviços, como hotelaria, bares e restaurantes (COSTA, 2020).

Silva, Bantim & Costa (2021) no estudo *Precarização do trabalho no setor de eventos: Um estudo inicial sobre os impactos para os trabalhadores e empresas*, fazem uma abordagem sobre a alta taxa de informalidade, precariedade e amadorismo no setor de eventos. Por se tratar de um mercado com bastante oferta de mão de obra e com priorização para contratação de *freelancers* para atuar nos eventos, identifica-se uma ausência de políticas de gestão e contratação adequadas, ficando os trabalhadores à mercê das empresas que atuam no segmento, sem qualificação adequada e sem direitos trabalhistas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas indicam que antes da pandemia os trabalhadores de eventos já passavam por um processo de instabilidade nas suas relações de trabalho, e a chegada da Covid-19 aumentou significativamente o empreendedorismo como uma forma de escamotear as relações de trabalho terceirizado e precarizado. Desde a década de 80, com a lógica do neoliberalismo e a consequente submissão ao sistema financeiro, o mundo tem vivido em permanente estado de crise, mas quando a

crise se torna permanente esta passa a ser a causa que explica tudo, principalmente os cortes nas políticas públicas e/ou a degradação dos salários. Neste contexto a pandemia vem apenas agravar uma situação de crise que a população mundial tem enfrentado nos últimos 40 anos (SANTOS, 2020).

A pesquisa possibilitou conhecer melhor as nuances do trabalho no setor de eventos, principalmente o seu agravamento durante a pandemia da Covid-19 bem como estabelecer um comparativo com a realidade do trabalhador precarizado do segmento frente ao trabalhador formal com carteira assinada, cotejados aspectos da realidade nacional e daquela verificada especialmente no âmbito do DF.

Outro ponto que foi possível confirmar com a pesquisa é a falta de informações sistematizadas, organizadas e disponíveis de forma mais transparente para o público e ainda uma ausência de estudos referente ao segmento com olhar mais direcionado para este segmento, como exemplo podemos citar a ausência de CBOs específicos para as atividades de segurança e marketing de eventos, fazendo com que fossem descartadas para evitar uma distorção dos resultados.

Os autores entendem que os objetivos foram atingidos, no entanto, compreende-se que há muito a ser pesquisado tendo em vista que se trata de um campo pouco explorado e a falta de dados dos órgãos responsáveis, a alta taxa de informalidade dos trabalhadores e ainda o momento de pandemia impossibilitaram uma abordagem mais afinada com a realidade (sentimentos de incerteza e insegurança podem ter enviesado alguns depoimentos e dificultado a percepção da fragilidade das relações trabalhistas pré-pandemia) e encontros presenciais com os entrevistados dificultando possíveis leituras mais fidedignas durante as entrevistas.

Uma questão que veio à tona durante a pesquisa é que o segmento não possui representações que defendam os direitos dos trabalhadores do setor. São raras as organizações de apoio ao trabalhador. No entanto identificamos que há uma grande quantidade de entidades patronais como ABEOC, ABRAPE, Associação Brasileira de Eventos (ABRAFESTA), União Brasileira dos Promotores de Feiras (UBRAFE) e os *Conventions Bureau* dentre outros, todos com o olhar voltado para os interesses do mercado e do empresariado.

Em Brasília, durante a pandemia, foi criado o coletivo *BackStage*, que se trata de uma organização de apoio aos técnicos que atuam no segmento de eventos mais conhecidos como “graxa”: operadores de som, montagem de palco, apoio aos artistas dentre outros. A associação teve como objetivo inicial o apoio aos profissionais da área tanto para doação de cestas básicas, lutar por reconhecimento das atividades e inclusão da categoria nos programas de incentivo. O edital do

Fundo de Apoio à Cultura de 2021 foi a 1ª edição que incluiu os técnicos como público-alvo para receberem apoio. O coletivo apoia, ainda, o registro de Cadastro de Empreendedor de Atividades Culturais (CEAC) para estes profissionais. De acordo com o *Instagram @backstagebrasil* eles estão em processo de formalização da associação, tendo sido realizada consulta pública em outubro de 2021 e assembleia geral realizada em 29/11/21. (@backstagebrasil, 2021).

O tema tem muito a ser explorado, principalmente que a pesquisa ocorre durante a pandemia e os fatos têm uma dinâmica própria onde são influenciados por diversos fatores que vão desde políticas econômicas, pesquisas científicas, índice de mortalidade, resultado das políticas de imunização, protocolos de segurança dentre outros. Fica a sugestão de novas pesquisas dentro de um ano, que possam trazer mais informações e avaliar os impactos no setor para aprofundar o assunto nos seguintes temas: motivadores que fizeram os MEIs atuar no segmento; média anual de salário x horas de trabalho do setor; percentual de MEIs, terceirizados e informais do setor; composição de capital privado e público do setor; investimentos e políticas públicas como apoio para o desenvolvimento do setor.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE EVENTOS - ABEOC – **40% das empresas estimam retorno dos eventos em níveis pré-pandemia.** BrasilTuris – **Clipping do Setor – Covid-19** - Disponível em: www.abeoc.gov.br. Acesso em 25 de jun. de 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE EVENTOS - ABEOC. **Raio X das empresas de eventos no Brasil.** 2019. Disponível em www.abeoc.gov.br , Acesso em 10 ago. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PROMOTORES DE EVENTOS - ABRAPE – **ABRAPE promove missão a Brasília para conscientizar lideranças sobre colapso do setor de eventos de cultura e entretenimento** (28 jan. 2021) – Disponível em www.abrape.com.br, Acesso em 30 mar. 21.

ALENCASTO, L. F. **O trato dos viventes:** formação do Brasil no Atlântico Sul. São Paulo: Cia. das Letras, 2000.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, I.M.S.S – **Análise dos serviços terceirizados prestados aos organizadores de eventos na região metropolitana do Recife.** In: Encontro de Ensino, Pesquisa e Extensão da Faculdade Senac. Pernambuco, 2007.

BARBOSA, A. **O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração**. Instituto de Estudos Brasileiros, Universidade de São Paulo, 2016.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Ed. Almedina, 5 de junho de 2011.

BARROS, LEHFELD. **Fundamentos da Metodologia Científica**. Ed. Pearson Universidades, 2014.

BENI, M. C. **Turismo e COVID-19: Algumas Reflexões**. Rosa dos Ventos - **Turismo e Hospitalidade**, v. 12, n. 3, p. 1-23, 2020.

BRASIL - Decreto-Lei 5.452/1943 - **Consolidação das Leis do Trabalho** – 1943. Disponível em www.planalto.gov.br – Acesso em 30 out. 21.

BRASIL - Decreto – Lei 13.467/2017 – Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei nr. 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Aprovada pelo Presidência da República em 13 de julho de 2017. Disponível em www.planalto.gov.br – Acesso em 20 nov. 20.

COSTA, M. **Trabalho Informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira**. **Caderno CRH**, v.23, n.58, p.171-190, Jan/Abr., 2009.

COSTA, S. S. **Pandemia e Desemprego no Brasil**. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, 2020.

CUNHA, M. C. **Negros, estrangeiros: os escravos libertos e sua volta à África**. 2.ed. São Paulo: Cia. das Letras, 2012.

DATASEBRAE Indicadores. Disponível em <https://datasebraeindicadores.sebrae.com.br/> – Acesso em 03 de nov. de 2020.

DELGADO, G. M – **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. Disponível em www.biblioteca2.senado.gov.br – TST – São Paulo, 2017. Acesso em 15 set. 21.

FERNANDES, F. **Sociedade de classes e subdesenvolvimento**. 3.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil**. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

FERRAZ, J.M. **Não são gigantes, são moinhos de vento: As desventuras dos/as empreendedores/as em Terra Brasilis** – ISSN: 22381465, 2020.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Fundo de Cultura, 1959.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. Atlas, 1999.

GULLO, M. C. R. (2020). **A economia na pandemia Covid-19: algumas considerações**. Rosa dos Ventos – **Turismo e Hospitalidade**, 12 (3 – Especial Covid 19).

HARVEY, D. **O Enigma do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE - **relatório de pesquisa Covid19** – 8ª edição. Disponível em www.covid19.ibge.gov.br – Acesso em 30 de out. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE – **PNAD Contínua 2020** – série histórica – Disponível em www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais - Acesso em 01 Dez. 2021.

INSTAGRAM @backstagebrasil – Acesso em 20 out. 21.

LAMAS, S.A; SILVA, C.B; NASCIMENTO, E.D. **Impactos da Covid-19 no trabalho do turismo no Brasil**: Perspectivas dos/as trabalhadores/as. Turismo: Estudos & Práticas (UERJ), Mossoró RN, V.9 (Dossiê Temático 2), pp.1-16, 2020.

MECCA, M. S.; GEDOZ, M. G. A. **COVID-19**: Reflexos no Turismo. Rosa dos Ventos - **Turismo e Hospitalidade**, v. 12, n. 3, p. 1-5, 2020.

MELIANI, F. PAULO (2012). **Estrutura e distribuição espacial do trabalho formal e informal no turismo do Brasil**: contributos geográficos ao planejamento turístico regional brasileiro. **Revista Turismo e Desenvolvimento** n. 17/18 – P. 467 – 478.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – Panorama Laboral 2013. **Oficina Regional para América Latina y el Caribe**. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>. Acesso em 10 set. 21.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TURISMO – Número de turistas internacionais cai 83% no primeiro trimestre deste ano (7 jun. 2021). Disponível em www.news.un.org . Acesso em 22 de jun. 2021.

PRADO JUNIOR, C. **Formação do Brasil contemporâneo**. São Paulo: Martins, 1942.

RANGEL, I. **Introdução ao desenvolvimento econômico brasileiro**. Salvador: Progresso, 1990.

RIBEIRO, D. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. São Paulo: Cia. das Letras, 1995.

SANTOS, W. G. **Décadas de espanto e uma apologia democrática**. Rio de Janeiro: Rocco, 1998.

SANTOS, V. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Ed. Campus, 1979

SEBRAE. **Agência Sebrae de Notícias**. Segmento já investe em terceirização, 2010. Disponível em: <http://www.agenciasebrae.com.br/noticia> Acesso em 30 out. 2021.

SEBRAE. **Agência Sebrae de Notícias**. Pesquisa mostra que pandemia do coronavírus afetou 98% do setor de eventos (2020, abril 30). **Caderno: Diversão e Turismo**. Editora Globo. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com>. Acesso em 23 nov. 2020.

SILVA, M. O.; BANTIM, N.; COSTA, M. A. M. **Precarização do Trabalho no Setor de Eventos: Um Estudo Inicial sobre os Impactos para os Trabalhadores e Empresas.** *Revista de Turismo Contemporâneo*, v. 9, n. 1, p. 1-23, 2021.

SINGER, P. **Dominação e desigualdade: estrutura de classes e repartição da renda no Brasil.** Ed. Paz e Terra, 1981.

TRINDADE, H. **A contrarreforma trabalhista e as tendências da precarização do trabalho no Brasil.** (Tese de Doutorado) Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019.

VALENCIA, Adrián Sotelo. **Precariado ou proletariado?** Bauru: Canal 6, 2016.

VIOLIN, Luciano Fábio et all, **Terceirização no Setor de Eventos: Análise contextual, perspectivas e formas de uso.** Ponta Grossa: *Revista ADMpg Gestão Estratégica*, v. 7, n. 1, p. 37 – 44, 2014.

ZANELLA, L. **Manual de Organização de eventos: planejamento e operacionalização.** Ed. Atlas, 2012.