

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

RICARDO CAMPOS SEVERO

**O DESEMPREGO E O TRABALHO INFORMAL: UM ESTUDO DE
TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PELA HISTÓRIA DE VIDA**

Porto Alegre

2020

RICARDO CAMPOS SEVERO

**O DESEMPREGO E O TRABALHO INFORMAL: UM ESTUDO DE
TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PELA HISTÓRIA DE VIDA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Davide Carbonai

Porto Alegre

2020

RESUMO

A evolução das formas de trabalho através das tecnologias da informação, permitiram a criação de uma nova forma de gestão, organização e controle através de empresas-aplicativos. Deste modo, o objetivo geral deste trabalho de conclusão foi compreender as trajetórias de carreiras, de forma a entender como o desemprego e a *GIG Economy* acabaram influenciando a escolha pessoal para ingressar no mercado informal como motorista de aplicativo, assim como, as expectativas, vantagens e frustrações encontradas ao desempenharem suas funções. A metodologia utilizada baseou-se em uma pesquisa qualitativa, sendo os entrevistados residentes da cidade de Porto Alegre e atuantes no trabalho informal. Nesta entrevista, através de um roteiro semiestruturado, foi adotado a utilização método de investigação história de vida, onde foi possível entender experiências e percepções de vida através da fala dos entrevistados. Os resultados mostram que ocorre uma escolha deliberada por um conjunto de alternativas, seja profissional e/ou pessoal, mas aparecendo como unanimidade na fala dos entrevistados uma busca financeira, seja para complementação ou principal fonte de renda. Porém questões como dificuldades de inserção no mercado formal também apareceram como fruto da escolha. Entre as vantagens identificadas foram mencionados o retorno financeiro, a flexibilização de horários e a sensação de liberdade e autonomia. Como preocupações aparecem o medo da precarização do trabalho informal, a falta de segurança e garantias, a ausência de renda fixa e o desgaste de material e físico. Em relação a pandemia do novo coronavírus, descrevem que decidiram parar com esta forma de ocupação, principalmente pelo medo de contágio e pela insegurança no trabalho. Contudo, os entrevistados mencionam a vontade de retomar ao trabalho informal ainda que sintam preocupados com a precarização da profissão, destacam que nestas situações é necessário mais seguranças nas relações formais entre trabalhadores e empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Informal. História de vida. Trajetória Profissional. Aplicativos de Transporte. *GIG Economy*.

ABSTRACT

The evolution of the forms of work through information technologies, allowed the creation of a new form of management, organization and control through app-companies. Considering this, the general objective of this dissertation was to comprehend career paths, in order to understand how unemployment and the GIG Economy ended up influencing personal choices to enter the informal market. The methodology used was based on a qualitative research, being interviewed people living in the city of Porto Alegre and working in informal ways. In this interview, through a semi-structured script, using the history of life research method, it was possible to perceive life experiences and perceptions through the interviewees' speech. The results indicate that there is a deliberate choice for a set of alternatives, being it professional and/or personal, but financial needs appears as unanimous in the speech of all of the interviewees, either for complementation or as the main source of income. However, the difficulties of insertion in the formal market also appear as a result of the choices. Among those identified, financial return, possibility of flexible shifts, sense of freedom and autonomy were identified. As concerns appear the fear of precariousness of informal work, the lack of security and guarantees, the absence of fixed income and the material and physical wearing. In relation to the new coronavirus pandemic, it was described that they decided to stop this way of working mainly due to the fear of contagion and insecurity. However, the interviewees mentioned the desire to return to informal work, even though they feel concerned about the precariousness of the profession, highlighting that these situations require more security in the formal relations between workers and companies.

KEYWORDS: Informal Work. History of Life Method. Professional Paths. Transportation Applications. GIG Economy.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma com os Perfis da População	12
Figura 2 - Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais idade (em %) – 2012/2019	13
Figura 3 - População desalentada (Em milhares)	14
Figura 4 - Proporção de ocupados que transitaram para o desemprego, por faixa etária	14

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Definição do perfil.....	32
Tabela 2 - Momento de decisão para os entrevistados buscarem o trabalho informal.	34
Tabela 3 - Características de experiências, tempos, benefícios e objetivos com o trabalho informal.....	37
Tabela 4 - Características dos cotidianos e expectativas dos trabalhadores informais	41
Tabela 5 - Relação pandemia e trabalho	43
Tabela C-1 – Comparativo entre os entrevistados	62

LISTA DE SIGLAS

CLT	Constituição de Leis Trabalhistas
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PD	Pessoas Desocupadas ou Desempregadas
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa Integração Social
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PO	Pessoas Ocupadas
SD	Seguro Desemprego

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	REVISÃO TEÓRICA	9
2.1	ECONOMIA BRASILEIRA	9
2.2	DESEMPREGO	10
2.3	A PANDEMIA E SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO	16
2.4	FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	18
2.5	TRABALHO INFORMAL	19
2.6	<i>GIG ECONOMY</i>	21
2.7	TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS	22
2.8	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	24
3	OBJETIVO GERAL	27
3.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
5	RESULTADO E DISCUSSÕES	31
5.1	DEFINIÇÃO DO PERFIL DOS TRABALHADORES POR OCASIÃO	31
5.2	CARACTERIZAÇÃO INICIAL SOBRE TRABALHO INFORMAL	33
5.3	CARACTERIZAÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS COM O TRABALHO INFORMAL X TRABALHO FORMAL	37
5.4	CARACTERIZAÇÃO DO COTIDIANO DO TRABALHO ATRAVÉS DO FENÔMENO DA <i>GIG ECONOMY</i>	39
5.5	A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO INFORMAL	41
5.6	CARACTERIZAÇÃO DAS PERSPECTIVAS FUTURAS	43
6	CONCLUSÃO	45
	REFERÊNCIAS	48
	APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA	54
	APÊNDICE B: TRANSCRIÇÃO ENTREVISTA 3	55
	APÊNDICE C: COMPARATIVO ENTRE OS ENTREVISTADOS	62

1 INTRODUÇÃO

A palavra carreira é originária do latim “carraria”, que segundo Dias (2012, p. 13), representaria um “termo usado para descrever uma estrada para carros, que transmite ideia de caminho, percurso, sequência e movimento”, ou, como caracteriza Martins (2001), uma simples estrada rústica. Dutra (1996) entende carreira como um caminho estruturado a ser seguido, e sugere a separação deste termo carreira em dois grandes modelos: tradicional e moderno. O modelo tradicional, mais conservador, e comum até 1970, é caracterizado pela progressão linear e vertical, enquanto o modelo moderno sugere uma progressão de forma descontínua e com maior instabilidade, ao longo da vida profissional de um empregado (RAMALHO, 2017). A partir do século XX, é apresentada novas alterações estruturais, de modo que à ascensão da ideologia neoliberal, modifica as relações institucionais do trabalho e de seguridade social. Com as relações de troca mais flexíveis e auto-reguladas pelo mercado, é apresentando uma maior flexibilização, pelos baixos salários, pela instabilidade e pela informalidade (RAMALHO, 2017; SASAKI, 2009).

Chiavenato (2012), sugeriu que este conceito de carreira tradicional, refletia a realidade de um mundo estável, no qual os trabalhadores seguiriam aguardando o desenrolar de sua vida profissional em uma mesma empresa, diferente do cenário encontrado atualmente, onde o mercado de trabalho se encontra constante mutação. Hoje em dia, conforme caracterizado pelo modelo moderno, o crescimento profissional estaria muito mais ligado à satisfação de objetivos que a pessoa define para sua trajetória profissional, onde cada indivíduo é responsável por fazer sua própria carreira, dependendo exclusivamente de onde quer se chegar (RAMALHO, 2017).

Marcado principalmente pelo avanço da tecnologia e a condição neoliberal, fruto deste mercado em constante transição, surge o conceito de *GIG Economy*, no qual o termo *gig* representaria qualquer trabalho temporário ou casual, por isso, teve seu nome adaptado para economia dos “bicos” ou dos freelancers, em um cenário brasileiro (KOHN, 2018). A principal ideia deste modelo, parte do princípio onde empresas buscariam colaboradores a curto prazo, com talentos específicos para satisfazer necessidades específicas em determinados períodos de tempo (KAIRE;

JOSSERAND, 2016). Esta relação de trabalho seria marcada principalmente pela flexibilidade e pelas incertezas legais e financeiras do trabalho independente (COOK, 2016), já que caracterizariam uma forma de trabalho informal, onde não haveriam garantias trabalhistas definidas previamente.

Para as empresas empregadoras, isto seria uma maneira de garantir o nível alto de objetividade e produtividade interna (KOHN, 2018), devido às características destes profissionais contratados, que estariam sendo remunerados de acordo com suas performances, normalmente guiadas por avaliações realizadas por clientes diretos. A respeito dos valores desta remuneração, seria uma forma mais barata entre empresa-empregador, pois seria fruto de uma prestação de serviço pontual, onde não haveria nenhum vínculo duradouro entre as duas partes, somente um trabalho temporário, remunerado de acordo com a demanda e a oferta por este serviço específico (MARTINS, 2017; RAMALHO, 2017).

No Brasil, este fenômeno está cada vez maior em crescimento dos trabalhadores informais e autônomos, aliado a esta nova tendência da *GIG Economy*, trouxe muitas mudanças na forma em como encaramos o trabalho, levando aos envolvidos um novo patamar de autonomia (RAMALHO, 2017). Podemos notar um recente aumento desta faixa de trabalhadores sendo marcado pela mudança consequente dos efeitos dos tempos de recessão econômica, através da inovação tecnológica baseada na flexibilização do processo de trabalho (MARTINS, 2017). Contudo, hoje em dia, cada vez mais, o trabalho autônomo representaria uma alternativa temporária altamente recompensadora, mesmo que seu conceito ainda seja uma novidade.

Foi através deste do conceito da *GIG Economy*, e principalmente a partir da oferta de serviços por meio de plataformas digitais, que empresas cresceram meteoricamente em um curto espaço de tempo, ganhando a confiança dos consumidores através de suas ideias simples, sempre com o propósito de satisfazer demandas criadas pelos usuários, unindo duas partes na prestação de um serviço. São exemplos destas empresas a *Uber*, *Cabify*, *Rappi*, *Ifood*, *Airbnb* e entre outras.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o desemprego é um problema que atinge cerca de 13 milhões de brasileiros, constituindo uma taxa de 12,3%, no período de março a maio do ano de 2019 (IBGE, 2019). Como forma alternativa para escapar do desemprego, o trabalho informal é

algo que cresce cada dia mais no Brasil, são 38,8 milhões de pessoas trabalhando na informalidade, constituindo um recorde nacional, faixa que representa 41,1% dos trabalhadores ocupados no país. Este número é o maior obtido desde 2016, ano em que este indicador passou a ser produzido e medido periodicamente (PAMPLONA, 2019).

É observando este alto percentual de pessoas sem emprego estável, que podemos entender porque há cada vez mais trabalhadores exclusivamente dependentes da renda originada por trabalhos de ocasião, ou como são popularmente conhecidos, os famosos “bicos”. Segundo a análise do IBGE, os trabalhadores por conta própria no país chegaram a 24 milhões de pessoas no trimestre encerrado em março deste ano, recorde da série histórica, iniciada em 2012. Somente no ramo do transporte por aplicativo, foram 226 mil novos motoristas, elevando a população ocupada no país para 93,6 milhões de pessoas, número nunca alcançado antes na história do indicador (PAMPLONA, 2019).

Esse era o cenário do primeiro trimestre do ano de 2020 até que a economia brasileira e global, foi afetada pela presença de um estado de emergência de saúde pública com importância internacional: a pandemia da Covid-19. A partir de meados de março, o mercado de trabalho brasileiro tem alterações significantes, devido a indicação do isolamento social como medida necessária à redução da transmissão da doença, alguns setores econômicos praticamente paralisaram suas atividades (AMORIM, 2020). Desta forma, houveram grandes interrupções nos contratos de trabalho, demissões em massa, bem como a aceleração do processo de implementação do trabalho remoto. De outra parte, aqueles considerados no trabalho informal, viram suas demandas desaparecerem e assim sua própria renda, ou nos casos dos prestadores de serviço de plataformas digitais, viraram linha de frente em questões de vulnerabilidade e precariedade, visto as condições de trabalho sem exigência de protocolos sanitários, como caso de outros trabalhadores formalmente registrados, que para voltarem a operação, tiveram que aceitar inúmeras medidas de prevenção e precaução (AMORIM, 2020; ARAÚJO, 2020).

Para a administração, é importante entender que por mais que este fenômeno da *GIG Economy* tenha sido impulsionado devido ao crescimento das taxas de desemprego e informalidade, este não é o único fator de termos números recordes de pessoas envolvidas nesta economia (PAMPLONA, 2019; RAMALHO,

2017). Também precisamos observar que esta realidade na qual trabalhadores buscam a informalidade porque são forçados tem mudado, conforme define Sasaki (2009). Há também um número crescente de pessoas se incluindo nesta grande massa de trabalhadores de ocasião apenas pela facilidade e praticidade do setor, seja como forma de renda adicional ou porque simplesmente não se veem mais dispostos a trabalharem sobre um regime regido pela CLT, sem flexibilidade de horários e remuneração, mas com garantias trabalhistas pré-determinadas (RAMALHO, 2017).

Tudo isto ainda faz parte de um tema recente, mas que mesmo assim produz diversos materiais. A maioria destes questiona como esse novo movimento se relaciona com o direito do trabalho, já que ao não adotar a CLT acaba por gerar um risco de precarização do trabalho, pois os trabalhadores não têm resguardados os direitos garantidos por lei alguma (MARTINS, 2017; NANTAL, 2018), como é o caso de instabilidade apresentada pela pandemia. Outros questionamentos se dão a partir do debate se estes agentes do trabalho de ocasião se enquadrariam na CLT ou não, e qual seria a regulação em que estão inseridos e se esta é a mais correta e adequada, quais seriam suas garantias gerais para a prestação do trabalho seguro, buscando sempre as melhores condições.

No atual cenário, as opções de trabalho informal, através do fenômeno *GIG Economy*, surgem como um novo modelo de organização de trabalho. Martins (2017), evidencia que existem motivadores que influenciam na escolha desta mudança, devido a flexibilização, controle de próprias agendas, compensação financeira e a possibilidade de escolher o que deseja fazer. Entretanto, outros fatores temporais podem ser levados em conta, os trabalhadores informais podem estar nesta transição em consequência do cenário de recessão econômica atual do país, que está promovendo a maior queda do PIB da história como também o mais rápido crescimento do desemprego (MARTINS, 2017; VILLA, 2018) e as instabilidades provocadas pela situação da expansão da Covid-19.

O número de pessoas associadas ao trabalho informal vem crescendo atualmente, tornando-se relevante para a sociedade. Considerando que a *GIG Economy* é uma tendência global evidenciada por diversos autores (FALLAVENA, 2017; MARTINS, 2017; NANTAL, 2018; VILLA, 2018), ainda apresenta uma lacuna de estudo que se abre para investigação, mostrando que ainda são necessárias

maiores análises para o entendimento do fenômeno, até mesmo em época de tantas incertezas que o país está vivendo.

Os tempos de altas taxas de desemprego relacionados com as novas tecnologias revolucionaram o mercado de trabalho no qual nos encontramos, portanto faz-se necessário que pesquisadores estejam atentos, visto que os impactos das mudanças podem gerar consequências para a sociedade como um todo. Tentar investigar a maneira pela qual a classe trabalhadora se relaciona com este novo contexto de trabalho, acaba sendo importante não só para o mundo acadêmico, pois o governo poderá, a depender dos resultados, buscar criar políticas públicas que resguardem tais trabalhadores e a sociedade possa entender essas relações de trabalho

Considerando isso, é possível notar que a opção pelo trabalho informal pode ou não ser fruto da alta taxa de desemprego, pois em determinado momento o trabalhador percebe a informalidade de maneira negativa, mas com o tempo ele pode julgá-la de forma positiva, consequência de suas experiências ao longo do tempo de trabalho (SASAKI, 2009). Portanto, podem sim haver pessoas que preferem atuar no mercado de trabalho de forma flexível e autônoma, do que guiadas pela CLT, talvez por simples vontade própria, ou por alguma incompatibilidade pessoal. Contudo, é notado que ainda há pouca ou nenhuma discussão sobre as novas formas de opção de trabalho, principalmente no cenário do país.

Este estudo busca contribuir tanto aos profissionais já pertencentes à informalidade, quanto aos indivíduos que se interessam ou almejam fazer parte deste setor emergente. Construindo um guia de trajetórias e experiências, através da investigação pela história de vida, evidenciando informações úteis sobre aqueles que vivenciam situações iguais ou similares, descrevendo a maneira como vivem e fazem parte desta tendência, em um mercado cada vez mais plural e amplo.

O questionamento base deste estudo se dá na análise da relação entre a voluntariedade da escolha no trabalho de ocasião, ou se está relacionado dentro do processo originado pelo desemprego. Este debate se torna possível através da entrevista em profundidade, com a dúvida central sobre: **A opção pelo trabalho informal é predominantemente uma escolha deliberada, fruto da necessidade ou ambos os fatores?**

2 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo 3 é apresentado a evolução histórica das mudanças que levaram as escolhas de novas formas de carreiras, de modo a contextualizar sobre o histórico da economia brasileira, desemprego, flexibilização e precarização de trabalhos, trabalhos informais, conceito da *GIG Economy*, reflexos da pandemia do novo coronavírus e as ofertas de serviços de transportes.

2.1 ECONOMIA BRASILEIRA

Nos anos 2000, a economia brasileira sofre uma transformação caracterizada por um período de crescimento, em média 4,5% ao ano entre 2004 e 2010, vivenciando períodos de estagnação e crise. Evidenciam que no ano de 2003 ocorre o aquecimento da economia, devido as condições externas favoráveis juntamente com a atuação da política econômica desenvolvimentista da época. Em 2008 as políticas de renda, como elevação do salário mínimo, e de estímulos ao consumo via redução dos juros, ampliação do crédito e desoneração de impostos, contribuíram para o crescimento do emprego e da renda do trabalhador (PEREIRA, 2018; REIS, 2018).

Entretanto, nos anos subsequentes, instabilidades políticas e econômicas contribuíram para a perda quantitativa, bem como qualitativa do mercado de trabalho brasileiro. A partir dos anos de 2011 as ações econômicas reafirmam as políticas neoliberais, onde nos anos de governo da Dilma Vana Rouseff, ocorreram algumas alterações nas regras de programas sociais, como abono salarial (PIS), Seguro Desemprego (SD), a pensão por morte, entre outras medidas (REIS, 2018).

Após a “queda” de Dilma, o vice-presidente Michel Miguel Elias Temer Lulia, estava como presidente interino, quando Senado instaurou o processo de *impeachment* de Dilma em 12 de maio de 2016, levando o mesmo a presidência do país no dia 31 de agosto de 2016. No governo Temer houve a expansão das políticas neoliberais de forma mais intensiva. Reis (2018) descreve que a partir da “PEC 241”, ocorreram cortes de gastos nas áreas da saúde, educação e assistência social por 20 anos, tendo por objetivo a preservação da economia brasileira, aprovação da lei da terceirização (Lei nº 13.429/2017); a aprovação da Reforma

Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e as tentativas para aprovar a reforma da previdência.

Percebe-se que nos últimos 20 anos, desde a implementação das políticas neoliberais, ocorreu a busca para privilegiar o mercado, em detrimento dos direitos sociais e trabalhistas, de forma aquecer a economia e, assim aumentar os postos de trabalho. Porém, as políticas adotadas não foram suficientes para minimizar as consequências das sucessivas crises econômicas e desempregos que atingem índices jamais vivenciados pela história (PEREIRA, 2018; REIS 2018).

O ano de 2019 foi marcado por um crescimento tímido do Produto Interno Bruto (PIB), tendo como um aumento de 1,1% em referência ao ano de 2018. Quando as projeções para 2020 visavam um de crescimento superior a 2%, vem-se outra crise econômica, desta vez provocada pelo novo coronavírus (DA COSTA, 2020). Por medidas de segurança, ocorreu a indicação do isolamento social, alguns setores econômicos praticamente paralisaram suas atividades e aqueles em posições chave na cadeia produtiva de resposta à crise, como o setor da saúde, farmacêutico e mesmo de logística, não sustentaram a compensação das perdas gerais (AMORIM, 2020; DA COSTA, 2020).

O Banco Mundial apresentou uma projeção do PIB brasileiro com uma retração de -8% em 2020, com crescimento em 2021 de 2,2% (BANCO MUNDIAL, 2020). Tendo como previsão mais otimista para a economia brasileira a do Ministério da Economia, que de acordo com o Relatório de Avaliação de Receitas e Despesas Primárias de Julho de 2020, com projeção de retração do PIB em -4,7% (BRASIL, 2020).

A crise econômica em razão do coronavírus foi responsável pelo fechamento de muitas organizações, onde setores como a indústria, o comércio e os serviços demonstraram quedas acentuadas em março e abril deste ano, registrando um pequeno crescimento nos meses de maio e junho (DA COSTA, 2020; IBGE, 2020).

2.2 DESEMPREGO

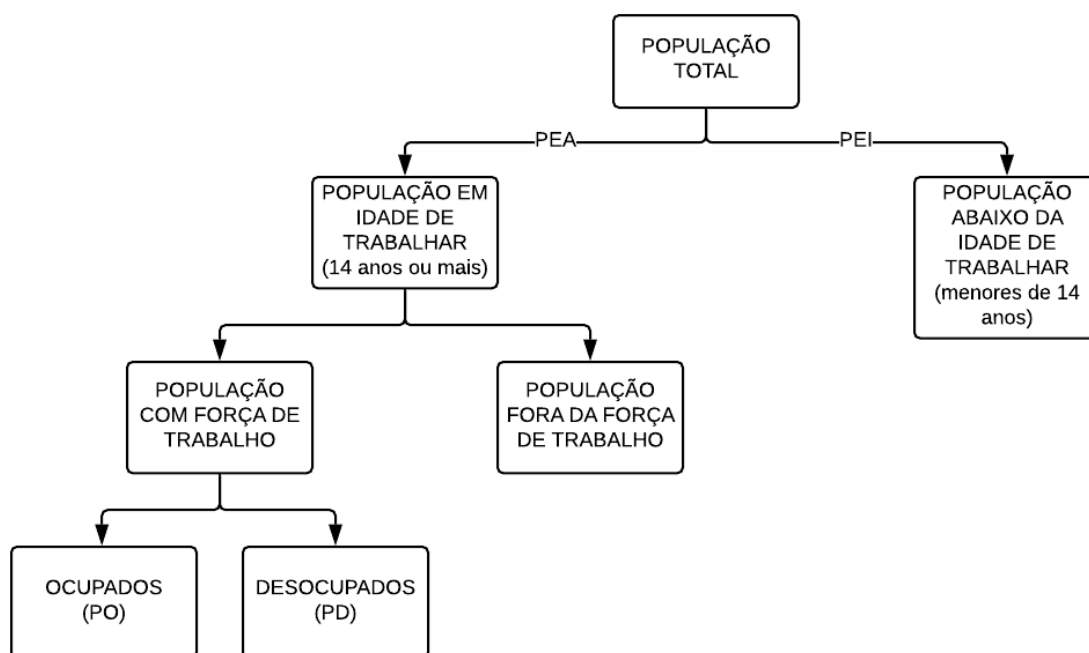
A preocupação com o desemprego no país tem se caracterizado ano após ano, afetando tanto os trabalhadores como os estudiosos da sociedade brasileira, pois vive-se um momento histórico em que o mercado de trabalho encontra-se em

transição (PEREIRA, 2018). O conceito de desemprego envolve diferentes variáveis que podem levar as diversas interpretações, sendo um indicador chave ao se analisar o desenvolvimento de uma população, principalmente em países subdesenvolvidos, onde é possível notar que tais índices são maiores quando comparados aos demais países considerados desenvolvidos (PAMPLONA, 2017).

Para entender mais sobre como este fenômeno funciona, é importante separar as diferentes classes que se encontram inseridas dentro deste cenário: inicialmente, antes de classificarmos os desempregados sendo somente aqueles que não tem emprego, precisamos iniciar identificando quem são aqueles inseridos dentro da chamada População Economicamente Ativa (PEA). Deste modo, PEA corresponde à parcela da população, que está em idade de trabalhar, sendo está faixa entre 14 e 60 anos que já se encontram no mercado de trabalho seja na condição de ocupado ou na condição de desempregado (PEREIRA, 2018; PAMPLONA, 2017). Sendo assim, os demais indivíduos que completam a população brasileira seriam componentes da chamada população economicamente inativa (PEI), como os idosos e as crianças, que teoricamente não teriam idade para desenvolver trabalhos assalariados.

Pereira (2018), interpreta que a PEA corresponde à oferta de trabalho do país, ou seja, quando a oferta é igual a demanda de trabalho não há pessoas desempregadas. Porém a realidade brasileira é divergente, tendo a PEA dividida entre Pessoas Ocupadas (PO) e as Pessoas Desocupadas ou Desempregadas (PD). Sendo PD definido pelo número de pessoas, que em determinado período de referência, não desenvolveram uma atividade produtiva e estão procurando um trabalho. Na Figura 1 é apresentado o organograma de como o IBGE define os perfis populacionais na pesquisa nacional.

Figura 1 - Organograma com os Perfis da População

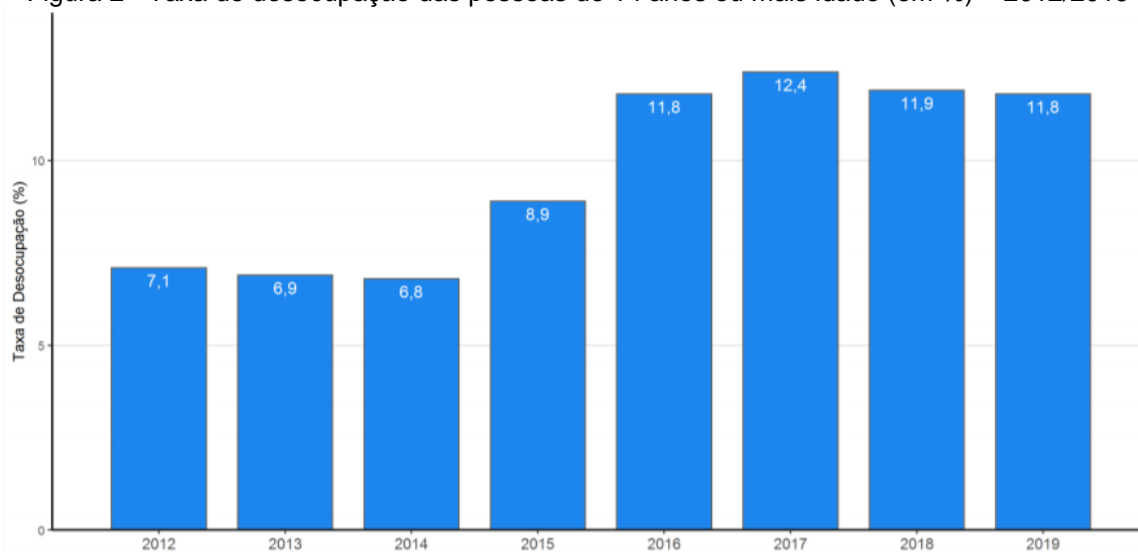


Fonte: Adaptação PNAD/IBGE (2019)

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realiza de forma mensal indicadores produzidos com informações do trimestre móvel de cada ano, ou seja, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) são levantados diferentes dados sobre o mercado de trabalho brasileiro em curto prazo, onde evidenciam as distribuições, quedas, aumentos, entre outros parâmetros, que demonstram como está configurado os históricos e tendências para o país.

No terceiro trimestre de 2019, PNAD evidenciou uma população total de idade de trabalhar, ou seja, PEA total de 171,2 milhões de pessoas, onde 12,5 milhões de pessoas ocupam a população desocupada e 64,8 milhões de pessoas encontram-se fora da força de trabalho (IBGE, 2019). Deste modo, é verificado a taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, no período de 2012 a 2019 no seu terceiro trimestre, conforme ilustra a Figura 2.

Figura 2 - Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais idade (em %) – 2012/2019



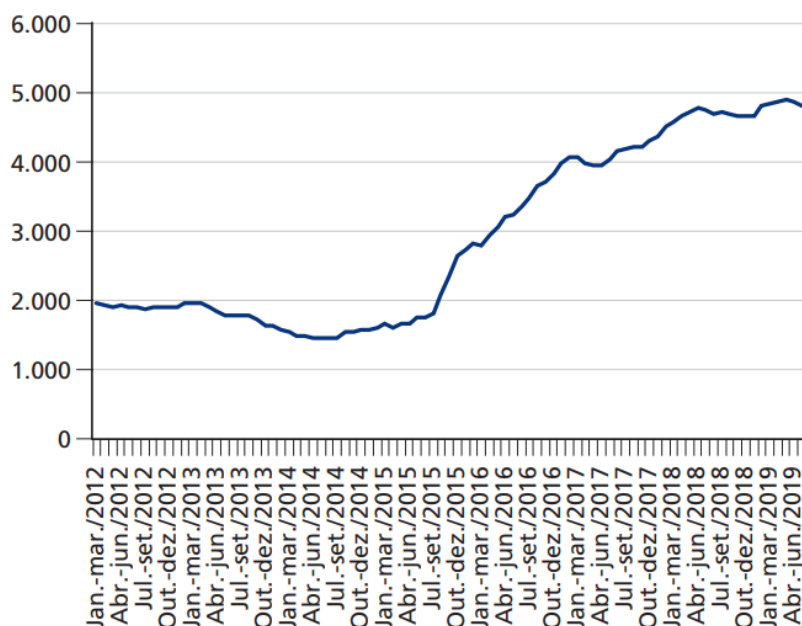
Fonte: PNAD/IBGE (2019)

É possível destacar que, desde o ano de 2015, o Brasil está passando por uma crise econômica que tem gerado um alto índice de desemprego no país, em que, no terceiro semestre de 2017, a taxa de desemprego alcançou o índice de 12,4%, correspondendo a 3,9 pontos percentuais acima quando se compara ao ano de 2015.

Dentro da PEA, também é relevante observar o crescimento de uma faixa da população classificada como desalentados, totalizando cerca de 5 milhões de pessoas. Esta faixa seria composta por aqueles com idade para participarem do mercado de trabalho, mas que por algum motivo, desistiram de procurar emprego, pois já não tem mais esperanças em conseguir uma vaga (IBGE, 2019).

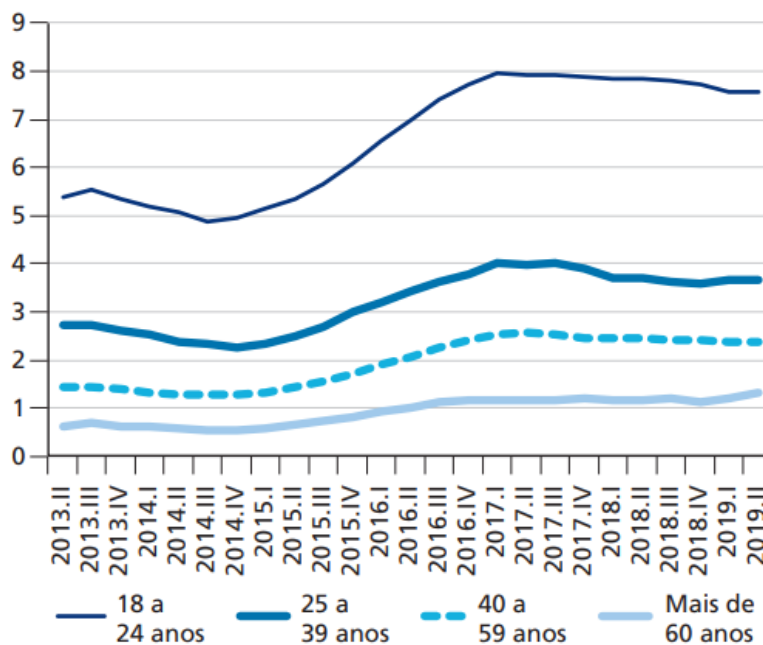
Para essas pessoas, existiria um dilema originário da procura constante por uma vaga de emprego, que é o de “trabalhar” para conseguir emprego. Já que, para conseguir uma ocupação é necessário gastar com transporte, alimentação, vestuário, entre outros gastos que não serão cobertos pela vaga de emprego em um primeiro momento. Com a escassez de recursos dessa parte da população, muitos acabam por desistir de procurar vaga, pois não vem retorno neste processo de procura constante, se tornando assim pertencentes a classe dos desalentados (ANTUNES, 2018).

Figura 3 - População desalentada (Em milhares)



Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea (2019)

Figura 4 - Proporção de ocupados que transitaram para o desemprego, por faixa etária



Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea (2019)

Entre os jovens o desemprego também é algo que está em constante crescimento à algum tempo. Em abril de 2019, os índices de desemprego chegaram a 44% entre os jovens de 14 a 17 anos e 23% entre aqueles que tem entre 18 e 24 anos, totalizando cerca de 1,2 milhão de novos desempregados no primeiro

trimestre do ano de 2019 (IBGE, 2019). Um dos principais motivos é a falta de qualificação daqueles que iniciam no mercado de trabalho, ainda sem experiência, acabam por não conquistar espaço devido ao receio que algumas empresas têm em arriscar, decidindo pela escolha de candidatos com mais idade, que conseqüentemente teriam mais experiência (ANTUNES, 2018). Hoje em dia, somente a vontade de aprender e motivação não são mais o suficiente para convencer empresas que necessitam de mão de obra, que optam por escolher aqueles com uma trajetória mais consolidada dentro do mercado de trabalho.

É possível notar que atualmente, muitas pessoas acabam por aceitar empregos com pré-requisitos menores daquilo que são capazes, devido à dificuldade em encontrar vagas. É comum notar profissionais com currículo qualificado, trabalhando em áreas diferentes, já que muitas vezes não encontram vagas dentro da área de interesse, ou julgam que essas não pagam o suficiente para o nível de conhecimento que tem (ANTUNES, 2018).

A pandemia do coronavírus no país apresentou intensificação na crise econômica e nas modificações nas relações trabalhistas. Como o caso da inserção do trabalho remoto ou trabalho a distância, formas que se tornam essências para a proteção da vida dos trabalhadores, sendo uma maneira encontrada para manter as atividades das empresas. Entretanto, não foi o suficiente para evitar o fechamento de organizações e o desemprego em massa da população.

O IBGE, em busca de coletar maiores informações sobre a ocorrência da pandemia e suas relações no mercado de trabalho, inicia em maio de 2020, uma versão da PNAD com foco na Covid-19. A metodologia da pesquisa se baseia em amostras fixas, ou seja, os domicílios entrevistados no primeiro mês de coleta permanecerão na amostra nos meses subsequentes, até o fim da pesquisa. Dentre os objetivos, além dos pontos direcionadas a área da saúde, têm-se a busca pela classificação das questões de trabalho (IBGE, 2020).

Os dados da PNAD Covid-19 são avaliados semanalmente para alguns indicadores e mensalmente para o conjunto amplo. Os resultados obtidos até setembro de 2020, demonstram a taxa de desocupação em 14,4% (Gráfico 1) batendo recordes históricos, onde os desempregados somavam 14 milhões de pessoas, caracterizando uma alta mensal do indicador diante a pandemia.

Gráfico 1 - Demonstração da taxa de desocupação de maio a setembro de 2020



Fonte: PNAD Contínua (IBGE 2020). Elaboração do autor.

Contudo, mesmo que a PNAD Covid-19 avalie também o mercado de trabalho, os dados oficiais afim de indicação de desemprego se dão pela PNAD Contínua, onde demonstrou no segundo trimestre de 2020, período crítico da pandemia, uma taxa de 13,3% da população acima de 14 anos no Brasil estavam em desocupação, um aumento de 1,1% do primeiro semestre de 2020. Sendo mais de 13,1 milhões de brasileiros em busca de uma oportunidade no mercado.

Diante do atual cenário de retração econômica, crise na área da saúde e efeitos sociais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), recomenda que deve haver a proteção à renda e ao trabalho, além do dialogo social para melhor entendimento da situação atual (AMORIM, 2020).

2.3 A PANDEMIA E SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o Ministério da Saúde, a COVID-19 identifica-se como uma doença causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves, podendo resultar na morte do paciente. Alguns grupos são considerados mais vulneráveis, como os idosos, cardiopatas e aqueles que possuem algum outro tipo

de comorbidade, entretanto, adultos jovens também podem ser acometidos na forma mais grave da doença (BRASIL, 2020).

A chegada do novo vírus no mundo fez com que a população mudasse seus hábitos cotidianos, sendo considerado como o maior índice de alerta, nos termos do Regulamento Sanitário Internacional e com vistas a conter o avanço exponencial da propagação do vírus. Diante deste cenário, as autoridades de saúde nacionais e internacionais, realizaram recomendações para o momento com incentivo ao isolamento social, evitando aglomerações, uso de máscaras, higienização das mãos, realização de testes, entre outros, bem como adoção do distanciamento social.

Porém, não demoram para surgirem os reflexos na economia e relações no mercado de trabalho, como paralização de atividades, desconstrução de cadeias produtivas, aumento de demissões, afastamentos sem renumeração, implementação do trabalho remoto, inviabilização do trabalho de autônomos e informais (ARAÚJO, 2020; AQUÍNO, PILATE, FÉLIX, 2020).

Da Costa (2020), menciona que o coronavírus foi responsável pelo fechamento de muitas empresas, onde no período de março a junho de 2020, foram requeridas 275 decretações de falências no Brasil e nos dados para recuperação judicial foram contabilizados 426 requerimentos. Percebe-se um cenário preocupante e como forma de mitigar os impactos decorrentes da pandemia, foram tomadas algumas medidas destinadas às empresas e a população, como a Lei nº 13.982/2020, onde aqueles que não pertenciam a um emprego formal ativo, tiveram o auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais (BRASIL, 2020). A Lei nº 14.020/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dentre as medidas instituídas destaca-se: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário (BRASIL, 2020).

O Decreto nº 10.282/2020, regulamentou as atividades consideradas essenciais, nos quais poderiam permanecer em funcionamento, proporcionando no texto o enquadramento das atividades exercidas pelas empresas-aplicativos, como *Ifood*, *Rappi* e *Uber Eats*. Ocasionalmente num aumento exponencial nas demandas de entrega, sendo uma solução encontrada para a supressão das necessidades

sociais sem o descumprimento do isolamento, porém os entregadores não tiveram nenhuma garantia de segurança, mesmo sendo considerados como essenciais. Deste modo, os trabalhadores informais no contexto da uberização se tornaram hiper-vulnerabilizados (AQUINO, PILATE, FÉLIX, 2020).

2.4 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Antunes (2018) define que a flexibilização é caracterizada pela *GIG Economy*, que acabaria por trazer novos impactos nas relações de trabalho, desmontando, de certa maneira, a legislação trabalhista como ela é conhecida atualmente. Isso aconteceria devido a dependência criada entre empregado e empregador, que necessita da procura e da execução de serviços para sobreviverem financeiramente, ambas as partes.

Este fenômeno crescente, caracterizado por Ramalho (2017), aliaria certas expectativas criadas por uma determinada faixa da população, que optaria por adentrar a *GIG Economy*, seja devido à falta de emprego formal, ou pela simples opção existente entre aliar tempos vagos a uma forma remuneração. Isto, segundo o autor, seria um ponto positivo, mas que Antunes (2018) critica veemente, relacionando que esta opção acabaria densificando a jornada de trabalho, sendo consequência do desenvolvimento da atual fase do capitalismo, que acabaria explorando cada vez mais os trabalhadores sem oferecer garantias mínimas de prática de certas atividades, se tornando assim, não sendo uma característica contingência, mas intrínseca as engrenagens da acumulação de capital, caracterizando assim uma forma de precarização do trabalho.

No século XX a ideia de trabalho como um emprego fixo e estável era foco da sociedade, porém no século XXI vem ocorrendo uma mudança e adaptação para ao cenário atual onde a flexibilidade e a capacidade de empregar são essenciais (LOPES, 2017). No Brasil, mesmo com uma extensa legislação não foi o suficiente para estruturar o mercado de trabalho, apesar do avanço do assalariamento e de um marco regulatório amplo, as mudanças de emprego continuaram a apresentar uma alta informalidade, flexibilidade, desrespeito da legislação de trabalho, condições de trabalho precárias, baixos salários e alta rotatividade (KREIN, 2018).

A crise econômica e alto número de desemprego favoreceu a flexibilização do trabalho, visto que sindicatos e trabalhadores aceitaram as mudanças para evitar o desemprego (KREIN, 2018), com a desregulamentação do trabalho há uma tendência de que o número de empregados formais diminua e, em contrapartida, há um aumento das formas de contratação flexível (ANDRÉ; SILVA; PERVOT, 2019). Desta forma a uma atualização da legislação vigente representada pela Lei Ordinária nº 13.467/2017, que autoriza que acordos coletivos se sobreponham à constituição da Leis Trabalhistas (CLT) e a Lei nº 13.429/2017, que altera os dispositivos sobre o trabalho temporário e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, liberando a terceirização e ampliando o contrato temporário.

O que se pode identificar, a partir da literatura, é que existem múltiplas possibilidades de obtenção da flexibilização, desde a mudanças nas tecnologias, na gestão, na economia e na legislação do trabalho, na qual essa possibilitou o avanço da contratação de terceirizados e de contratos temporários, que extinguem os encargos previdenciários e fiscais sobre o trabalho. Nesse sentido, Krein (2018) utiliza as características de uma condição de trabalho com maior insegurança e vulnerabilidade para os trabalhadores e suas famílias.

Deste modo, a flexibilidade por mais que modifique a rigidez de formas anteriores, acaba impondo novos controles a realidade atual. Flexibilizar não significa necessariamente precarizar, mas sobretudo no Brasil, esta acaba sendo a consequência direta, por mais que se tenha uma ampla legislação, as condições objetivas do mercado de trabalho sempre foram desfavoráveis e flexíveis para os trabalhadores. Krein (2018) ainda determina a atual contrarreforma como um retrocesso social, não caracterizando um preparatório para enfrentar os desafios do futuro do trabalho.

2.5 TRABALHO INFORMAL

O surgimento do termo “setor informal” se deu no final da década de 1960, a OIT, realizou a elaboração do Programa Mundial de Emprego, onde pela primeira vez, o termo foi inserido no relatório sobre Gana e Quênia em 1969, onde o estudo evidenciou que não ocorre uma situação de desocupação, mas, o fato de que parte

da renda daquela estrutura era derivada de atividades não formalmente reconhecidas como geradoras de renda (SASAKI, 2009; REIS, 2018).

Deste modo, a riqueza produzida pela atividade informal não era contabilizada nas contas nacionais e os trabalhadores não eram reconhecidos como trabalhadores ativos pelas estatísticas oficiais. Vale ressaltar o tardio reconhecimento dos trabalhadores informais como sendo ativos nas estatísticas.

A informalidade foi definida, no âmbito do programa da OIT, como uma atividade cuja as características são: propriedade familiar do empreendimento; origem e utilização de recursos próprios; pequena escala de produção; facilidade de ingresso; uso intensivo do fator trabalho e de tecnologia adaptada; habilidades adquiridas fora do sistema educacional; participação em mercados competitivos e não regulamentados pelo Estado (SASAKI, 2009; REIS, 2018)

Contudo, a lógica formal-informal de forma dualista do mercado de trabalho, onde o setor formal seria a regra pré-estabelecida e o informal, um recurso ou estratégia de sobrevivência dos trabalhadores que não conseguiram ter acesso aos empregos que apontam pela economia. Outro ponto a ser analisado, é a desproteção do empregado e a vulnerabilidade dele aos riscos do negócio. Reis (2018), cita que a informalidade pode causar prejuízos para economia, pois a arrecadação de obrigações fiscais e sociais, como exemplo INSS, FGTS, PIS e CONFINS, não ocorre sobre aqueles que não tem um trabalho formal, sendo esse pelo registro na carteira de trabalho e conhecimento dos órgãos públicos.

Para o caso brasileiro, destacam-se duas correntes de pensamento, em torno do conceito da informalidade, sendo a maioria dos estudos juristas descrevem como o trabalho informal aquele que não há existência de registro, ou seja, não há o vínculo empregatício. Já os economistas, de forma mais abrangente, aproximam com o conceito de desocupados, onde são trabalhadores que constituem excedente estrutural, ou seja, relacionados pela produtividade e o desemprego (SASAKI, 2009; REIS, 2018).

Sasaki (2009) reconhece que trabalhadores por conta própria, mesmo que com baixa produtividade, devido ao destaque nas habilidades, da clientela e seu nível de renda, podem obter rendimentos maiores do que se estivessem em condições de empregados. Como exemplo os ambulantes, prestadores de serviços, microempresários informais, assalariados sem registro na carteira de trabalho,

dentre outros. Desta forma, as possibilidades de ganhos superiores em relação ao trabalho formal garantem um atrativo a atividade informal.

2.6 *GIG ECONOMY*

O crescimento dos níveis de desemprego, aliados aos altos índices de informalidade fizeram crescer novos modelos de trabalho, principalmente relacionado com o uso das novas tecnologias (RAMALHO 2017; ANTUNES 2018). Assim surgiu o início de um novo fenômeno econômico, chamado de *GIG Economy*, ou em uma tradução literal, economia dos “bicos” ou dos *freelancers* (KOHN, 2018). Neste modelo de economia, os trabalhadores teriam seus horários flexíveis, e suas agendas adaptadas ao tempo que tem disponíveis, já as empresas não teriam a obrigação de contar com o empregador a todo momento, mas sim em ocasiões pontuais, dependendo ou não da aceitação do prestador de serviço (RAMALHO, 2017).

Os trabalhadores não seriam fieis à somente um emprego, mas iriam se adaptando conforme as oportunidades de trabalho fossem surgindo, sempre com a garantia da flexibilidade e remuneração proporcional (RAMALHO, 2017). Neste modo de economia, os empregados não teriam os mesmos direitos assegurados como na CLT, mas surgiria como uma forma de alinhar as expectativas de empregados e empresas, de uma maneira mais barata, diminuindo a grande taxa de trabalhadores informais que compõem a população brasileira (MARTINS, 2017; KOHN, 2018).

Todo modelo tem seus prós e contras, e na *GIG Economy* não é diferente: enquanto o trabalhador não é obrigado a aceitar os serviços oferecidos à ele, as empresas também não são obrigadas a ofertar constantemente, o que pode causar grandes variações na remuneração, pois ela não será fixa, nem constante (RAMALHO, 2017). A parte interessada só será remunerada caso haja a conclusão do trabalho, que posteriormente ainda passará por um processo de avaliação direta do cliente que demandou tal serviço, o que, segundo Antunes (2018) pode acabar por gerar uma superexploração do trabalho por meio de algumas empresas, precarizando a prestação de serviços, já que existiria uma relação grande de dependência entre a parte empregadora e o empregado.

2.7 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Com os avanços das tecnologias de informação, comunicação e inteligência artificial, foi possível a apresentação de uma expansão na forma do trabalho à distância, reduzindo custos empresariais destinados a escritórios e também responsável pelos novos arranjos na organização da produção e da gestão da força de trabalho (ARAÚJO, 2020). O toyotismo, compreende que apenas uma forma de organização da linha de produção, tem como aspecto central a transferência para o próprio trabalhador parte do gerenciamento da produção, ou seja, são exercidas suas atividades sob as normas da empresa, recebendo por produtividade, não tendo uma garantia sobre qual será sua carga horária, sua remuneração e o tempo necessário para obtê-la (ABÍLIO, 2020). Deste modo, a economia de compartilhamento vem obedecendo uma ordem de estado neoliberal, onde pode ser associado as ideias de liberdade individual e privatizações de instituições estatais, referindo-se à criação de um “Estado Mínimo” (SOUZA, 2020), pois nestes processos de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, é permitido que as pessoas trabalhem nessas plataformas digitais sem um vínculo empregatício conhecido (SILVA, 2020).

Dentre os trabalhadores informais, chama atenção para aqueles que exercem sua função para grandes empresas-plataforma, submetidas ao que é chamado de uberização do trabalho (ABÍLIO, 2020; SILVA, 2020; SOUZA, 2020). O trabalhador uberizado depende de suas estratégias pessoais para a gestão da própria sobrevivência, ao mesmo tempo que são incorporadas e gerenciadas no processo de trabalho. Diferente do empregado ativado no *home office*, cujo trabalho é regulamentado pela no capítulo IIA, do título II, da Consolidação de Leis Trabalhista (BRASIL, 1943), o prestador de serviço que trabalha em plataformas ou aplicativos digitais não se protege na emanada da legislação trabalhista. Os trabalhadores informais apenas preenchem um cadastrando, aceitam os “termos de adesão” com um contrato de trabalho com requisitos mínimos a serem cumpridos. Assim, as empresa-aplicativos contam com milhares de trabalhadores informais cadastrados e disponíveis para serem utilizados na exata medida de demanda, caracterizando um trabalhador *just-in-time*. Desta forma, as empresas titulares,

classificam os motoristas de forma independente e com ausência de exclusividade, onde é permitido a adesão a mais de uma empresa-aplicativo, tornando os únicos responsáveis pelos custos inerentes à execução do serviço (ABÍLIO, 2020).

Para Kramer (2017) as utilizações da ideia de economia compartilhada nessas empresas-aplicativos podem estar sendo aproveitadas de sua essência para mascarar negócios capitalistas tradicionais. Mesmo que este modo econômico seja relevante para o mundo, visto os grandes benefícios de divisão e redução do consumo de bens e menor impacto ambiental, também apresenta o risco de transformar na própria desvalorização e esvaziamento quando utilizado pelas empresas para a precarização das relações profissionais.

As empresas de aplicativo se mostram no mercado com uma imagem de modernidade, sem burocracias, prometendo ser capaz de simultaneamente atender melhor os anseios dos consumidores do que os demais serviços disponíveis e oferecer aos “parceiros” uma possibilidade de renda fácil. Entretanto, a realidade é diferente como descreve Kramer (2017):

Os ditos parceiros passam a ser explorados através de reduzidas contraprestações financeiras e totalmente desprovidos das garantias que gozam o trabalhador formal, quando de outro lado empresas intermediadoras auferem lucros exorbitantes resultantes do não pagamento de tributos que são exigidos de seus concorrentes formais e principalmente da exploração do trabalho de outrem, reforçando a concepção de que a tecnologia beneficia sobretudo ao grande capital, e é esta também sem dúvida, uma de suas grandes contradições (KRAMER, 2017, p. 87).

Usando o exemplo da empresa de transporte *Uber*, o trabalhador de aplicativo assume várias obrigações quando se torna motorista parceiro, como quantidade mínima de corridas para se manter associado à plataforma, ser avaliado pelos passageiros e o percentual retido pela empresa chega às vezes num total de 25% do valor cobrado. Neste exemplo, por vezes os serviços podem ser oferecidos a preços muito baixos, onde os trabalhadores seriam os únicos prejudicados, ou seja, consumidor pagaria bem menos que no mercado tradicional, e a empresa intermediadora da tecnologia, auferir lucros e valoriza-se em números astronômicos (KRAMER, 2017).

Contudo, o comportamento dessas empresas em camuflar a verdadeira face de um negócio tradicional que busca o lucro, vem afetando as relações laborais e cada vez mais intensificando as precárias e já fragilizadas garantias sociais do trabalho no mundo. Remete a uma perda de mediações publicamente estabelecidas de regulações estatais para esses profissionais informais.

2.8 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precariedade do trabalho pode ser definida como uma “atividade com fins econômicos exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação” (VARGAS, 2016). Pode também se caracterizar por não garantir ao trabalho direitos sociais e trabalhistas, gerando inseguranças para os trabalhadores. Já a precarização é interpretada como a deterioração das condições de trabalho. Sendo assim, quando o trabalho se deteriora – com mecanismos de precariedade – enquanto valor recebido, perde direitos trabalhistas que eram devidos e estáveis, têm-se o processo de precarização (ANDRÉ; SILVA; PERVOT, 2019).

O cenário atual do país está vivenciando um declive na economia, conseqüentemente, esse processo reflete no âmbito trabalhista, ocasionando o fechamento de postos de trabalho, demissões em massa, a expansão do crescimento da terceirização, do subcontratado e a regulamentação da quarteirização, do trabalho autônomo e da *GIG Economy* (REIS, 2018). Outro processo que impulsiona a precarização são as novas tecnologias, visto que, muitos cargos que eram necessários passam a não ser mais, já que máquinas podem substituir o trabalho humano (ANDRÉ; SILVA; PERVOT, 2019).

Os autores não têm ainda uma definição em comum no que tange ao trabalho precário, mas notam que existem quatro principais características identificadas: insegurança no trabalho, perda de benefícios sociais, salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho. Deste modo, fica evidente que o trabalho precário é aquele que não há garantias, que pode explorar o trabalhador e que gera inseguranças (SASAKI, 2009; REIS, 2018; ANDRÉ; SILVA; PERVOT, 2019).

É observado que no trabalho em plataformas digitais, a competição em relação aos modelos de negócios tradicionais, têm-se o custo fixos reduzidos, visto

que a ausência de infraestrutura e a contratação sem normas trabalhistas e de previdenciárias. Basicamente as plataformas ligam a oferta e a demanda, não sendo necessário uma estrutura do meio digital para a prestação de serviço.

Em um momento de pandemia no qual vivemos, ficou evidente a importância desses serviços, visto que os decretos obrigaram o fechamento do comércio, locais de lazer e instituições de ensino, bem como promoveram o incentivo ao trabalho *home office*, entretanto trabalhadores de delivery e motoristas de aplicativo foram considerados como serviços imprescindíveis (SOUZA, 2020). Contudo, as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) quanto precaução e prevenção do novo coronavírus que enfatizava o uso de máscaras faciais, higienização das mãos com álcool em gel e distanciamento social, não é uma realidade entre esses trabalhadores, visto que o isolamento social para eles significa a falta de faturamento nos dias não trabalhados. Deste modo, além das escassas proteções, sejam elas trabalhistas ou de Equipamento de Proteção Individual (EPI), estes trabalhadores no período inicial da pandemia, para não perderem suas rendas desembolsaram do seu próprio dinheiro as proteções necessárias para garantir a continuidade em suas operações (SOUZA, 2020).

Entretanto afim de assegurar as proteções sanitárias, sociais e trabalhistas mínimas para esses trabalhadores, a Procuradoria-Geral do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) emitiu Nota Técnica nº 01/2020 com orientações para atuação do Ministério Público do Trabalho em relação às empresas de transporte de mercadorias e de passageiros, por plataformas digitais, recomendando que as empresas assegurem informações e orientações claras a respeito das medidas de controle, assim como disponibilização do fornecimento gratuito de equipamentos necessários à proteção e desinfecção, como álcool-gel 70%, divisórias entre o banco do condutor e do motorista, espaço para higienização dos veículos, observando também as orientações estabelecidas pelos órgãos de saúde competentes, como OMS, Ministério da Saúde, Secretarias Estaduais e Municipais da Saúde, de modo a reduzir os riscos de contaminação (ARAÚJO, 2020; CONFARET, 2020).

No site da empresa *Uber*, é apresentado os compromissos da empresa no apoio aos motoristas e entregadores da *UberEats*, dentre elas destacam-se o reembolso do álcool gel e máscaras em até quarenta reais, a criação da entrega

sem contato com o cliente e a consulta daqueles diagnosticados com a Covid-19 por uma autoridade de saúde, a empresa firma ter assegurado assistência financeira enquanto o parceiro estiver com a restrição, limitando a até 14 dias e em valor correspondente a média diária de ganho nos últimos 6 meses (UBER, 2020). Nas outras plataformas como *Ifood*, *Rappi*, *loggi* e 99, Araújo (2020) menciona que as ações de prevenção e precaução não foram diferentes, destacando a Uber e a 99 pelo congelamento de categorias e a flexibilização das taxas de desempenho e aceitação, tornando uma aplicação de recompensa e não de penalidade para os trabalhadores. Em pesquisa realizada por Abílio et al. (2020), os dados mencionados definem que dos 172 entrevistados (57,7%) afirmaram não ter recebido nenhum apoio das empresas para diminuir os riscos de contaminação existente durante a realização do trabalho e 126 entrevistados (42,3%) disseram ter recebido insumos de proteção, com maior ênfase no álcool gel e orientações gerais sobre como reduzir o contato com clientes e evitar a contaminação.

Os riscos que estes trabalhadores estão sujeitos podem ser subdivididos em duas ordens, aqueles relacionados diretamente sobre a necessidade da exposição e a relação da ausência de proteção legal e políticas públicas específicas por parte do Poder Público. Conforme Aquino, Félix e Pilate (2020), descrevem que as medidas adotadas pelas empresas, são poucas e até mesmo ineficientes, visto a parcela expressiva de trabalhadores que circulam numa jornada diária de mais de 10 horas por dia, os mesmos ficam num dilema entre a busca do sustento ou a submissão do risco de contágio da Covid-19.

3 OBJETIVO GERAL

Através de entrevistas em profundidade, e da utilização do método da história de vida, compreender as trajetórias de carreiras dos entrevistados de forma a entender como o desemprego e a *GIG Economy* acabaram influenciando a escolha pessoal de cada um para ingressar no setor do trabalho informal.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A fim de obter êxito no objetivo principal, definiu-se objetivos específicos a serem seguidos.

- a) Descrever a trajetória de carreira dos entrevistados, observando suas qualificações e prévias ocupações;
- b) Analisar conflitos e dilemas, através da investigação do motivo para que adentrassem no meio;
- c) Identificar os principais impactos observados pelos entrevistados desde o início da pandemia do novo coronavírus;
- d) Analisar perspectivas futuras dentro do setor, quais as principais oportunidades e dificuldades originárias fruto da escolha profissional;

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será apresentado o método de pesquisa, bem como os instrumentos que serão utilizados para coleta de dados dos entrevistados.

Com a finalidade de alcançar os objetivos propostos deste estudo, optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa, afim de poder compreender os significados ao invés de ter apenas uma quantidade para ser validada pelo rigor matemático, podendo ter se o fenômeno de observar com ênfase do dado empírico (SILVA; BARROS, 2007). Tendo como tipo a forma descritiva onde a finalidade está relacionada com o fornecimento de elementos que ajudaram a compreender a situação ou estrutura das relações entre as influências do desemprego e da GIG economy nas escolhas de trajetória no setor de trabalho por ocasião, abrangendo os sujeitos da pesquisa, a coleta e análise dos dados.

Para analisar as trajetórias de carreiras, foram utilizados os instrumentos de obtenção de informações através de entrevistas em profundidade, com método de investigação baseado na história de vida, sendo um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos, recolher respostas a partir das experiências subjetivas de uma fonte. Segundo Duarte (2005), as entrevistas são uma das mais comuns e poderosas maneiras que utilizamos para tentar compreender nossa condição humana, podendo identificar as diferentes maneiras de perceber e descrever os fenômenos.

Com este tipo de entrevista em profundidade não se permite testar hipóteses, dar tratamento estatístico às informações, definir amplitude ou quantidade, mas sim entender como ela é percebida ao ter se o contato do pesquisador com diferentes memórias e conjunto de entrevistados. Tendo uma maior flexibilidade e possibilidade que a entrevista se adapte às necessidade e características dos sujeitos, fazendo com que a história possa ser recriada a partir da leitura sobre as experiências vivenciadas tanto pessoal como profissional do indivíduo, não sendo limitado a um “objeto” de pesquisa (NOGUEIRA; BARROS, 2013).

O objetivo do método história de vida, é entender o processo decisório a partir de aspectos subjetivos, como experiências de vida e valores culturais. Muito utilizado pela sociologia, ainda é um método pouco aproveitado na área da administração, onde busca-se o significado por trás da fala dos sujeitos, tendo a

possibilidade de entender como as experiências e percepções de vida, influenciaram ao decorrer de sua carreira profissional, como sobrevivência ao desemprego as relações de conflitos e dilemas do trabalho por ocasião e as expectativas para o futuro.

As entrevistas foram realizadas com três pessoas que utilizam o trabalho informal por ocasião na cidade de Porto Alegre e levando em consideração os limites existentes na produção de dados sobre os trabalhadores em plataformas digitais, considerando que as empresas mantem alto sigilo de dados no que tange os perfis socioeconômicos, condições de trabalho e remuneração dos parceiros. Deste modo, a produção de captura das entrevistas, foram através de recrutamento a partir de contato com grupos em redes sociais direcionados aos motoristas de aplicativos. Tendo em consideração as condições profiláticas de isolamento e quarentena, buscou-se alternativa de método de entrevista a partir de software de comunicação online, sendo escolhido para condução a plataforma *Zoom*, com característica de ser gratuito e possível a gravação de áudio/vídeo, por tempo ilimitado para até dois participantes. Schmidt, Palazzi e Piccinini (2020) afirmam alguns pontos fortes da realização da entrevista online, como economia de recursos financeiros e redução de tempo na coleta de dados, maior segurança entre participantes e pesquisadores, frente ao contexto de pandemia e a possibilidade de uma maior abrangência geográfica.

O roteiro foi constituído por perguntas em estilo de tópicos que serviram como guia para a entrevista, onde a coleta de informações, dados e evidências procuraram entender como aconteceu o processo de chegada nessa atividade, quais as expectativas que tinham naquele momento, o que ainda esperam e a relação que estabelecem para o futuro, além de tentar aprofundar na vivência do desemprego.

A entrevista não estruturada é aquela que em vez de responder perguntas por meio de alternativas pré-formuladas, busca-se obter, através dos entrevistados uma forma exploratória e flexível, não havendo o planejamento da entrevista, sendo sem itinerário pré-definido, permitindo que ao longo das entrevistas outros elementos importantes possam ser contemplados na pesquisa através dos relatos, não havendo uma sequência predeterminada das questões ou parâmetros de

respostas, podendo o trabalhador levantar aspectos que ele considera relevantes sobre o tema.

A formalização dos procedimentos da coleta de dados da pesquisa ocorreu a partir da realização das entrevistas, gravadas com a prévia autorização dos participantes, uma vez que a história de vida é tomada como documento. Em seguida, foi realizado a transcrição e organização dos dados, sendo categorizados para realização da análise do conteúdo identificado, tendo como base o suporte teórico como forma de responder os objetivos propostos, de modo a descrever e acrescentar algo ao já conhecido, buscando explicações possíveis e fluxos de causas e efeito. Permitindo uma série de descobertas, identificação de temas, percepções, crenças e valores dos entrevistados, relacionando como ocorreu o início ou transição para o trabalho de ocasião.

A técnica de análise escolhida permite a análise de discurso, de modo que ocorra uma série de significação que podem ser detectados indicadores nas entrevistas e ligadas ao estudo aprofundado de um material, orientado pelas hipóteses e referencia teórica. Na análise dos depoimentos, além dos conteúdos claros e manifestos, serão considerados as contradições, as frases inacabadas, os lapsos de linguagem, entre outros aspectos que possam vir a acrescentar e influenciar a pesquisa como um todo, de modo que o mecanismos de análise e compreensão das experiências vividas pelos entrevistados.

Através dos resultados se buscaria a compreensão a respeito do significado dessa transição de carreiras que ocorre no país, evidenciando também as questões pertinentes da nova realidade imposta pelo coronavírus, servindo como base de dados para futuras análises do objeto de estudo, tendo como objetivo central utilizar a entrevista em profundidade através da metodologia história de vida, afim de preencher esta lacuna existente dos conceitos estudados.

5 RESULTADO E DISCUSSÕES

No capítulo 5 são apresentados os resultados obtidos através das séries de perguntas realizadas com os entrevistados, de modo que o trabalhador informal se definisse com as próprias palavras, sua trajetória em aspectos pessoais e profissionais. A partir desse tipo de entrevista, buscou-se pessoas com características diferentes entre si, para que se pudesse chegar a respostas distintas para compor um escopo a servir de balizamento para análise da pesquisa, entretanto foi possível perceber similaridades entre os mesmos.

5.1 DEFINIÇÃO DO PERFIL DOS TRABALHADORES POR OCASIÃO

O primeiro entrevistado (E1) se tratou de um homem de 37 anos, com mestrado na área de Educação Física, casado, pai de dois filhos, e que atualmente mora com mais quatro pessoas em uma pequena residência na zona leste de Porto alegre. Este, desde cedo foi habituado com o trabalho informal, seja dentro ou fora da sua área de atuação, conforme relatado.

“Comecei a trabalhar desde cedo, aos 18 anos, como professor, dando aula de educador físico, em diversas áreas dentro do mundo da educação física. Também trabalhei em outras funções, fora da área, seja de carteira assinada ou como profissional autônomo. O fato é que sempre fui inquieto, e nunca me contentei em ficar parado, profissionalmente falando.”
(ENTREVISTADO 1).

O segundo entrevistado (E2) se trata de uma mulher de 50 anos, com um filho ainda jovem. Se formou cedo, na faculdade de letras da Ulbra, posteriormente ainda realizou uma pós graduação em Recursos Humanos, área onde trabalhou durante a maior parte da vida.

“Considero que minha história dentro do mercado trabalho foi vitoriosa pois sempre trabalhei em grandes empresas internacionais, atuando como secretaria executiva por mais de vinte anos. Atuei em muitas áreas diferentes durante esse tempo, mas posso destacar com certeza minha experiência com mobilidade internacional, pois foi à área dentro de Recursos Humanos onde trabalhei durante o maior tempo da minha carreira, cerca de dez anos. Após trinta e um anos de trabalho, decidi por finalizar um grande ciclo da minha vida, optei por me aposentar e

abandonar a rede corporativa, deixando muitos amigos no caminho”. (ENTREVISTADO 2).

O terceiro entrevistado (E3), se trata de uma mulher de 59 anos, com duas filhas adultas. Começou sua trajetória acadêmica na faculdade de Educação Física, mas não chegou a concluir seus estudos na área. Foi após sair da faculdade, que optou por realizar qualificações para a reinserção no mercado de trabalho, destacando a conclusão de um curso de secretariado. Após o curso, iniciou na função e se identificou na área, por onde permaneceu durante o resto de sua trajetória organizacional.

“Meu primeiro emprego foi em uma academia, auxiliando como professora em determinadas aulas, logo após ingressar na faculdade de Educação Física. Esta ocupação durou cerca de cinco anos: entre muitos trabalhos informais e poucos formais que me eram oferecidos dentro desta área. Com o passar do tempo, isso acabou me frustrando de certa maneira, servindo como incentivo para a chegada do momento onde comecei a desenvolver interesse em atuar na área administrativa”. (ENTREVISTADO 3).

O Tabela 1, mostra o resumo das características apresentadas pelos entrevistados, de modo a traçar um perfil histórico destes trabalhadores por ocasião.

Tabela 1 - Definição do perfil

	E1	E2	E3
Sexo	Masculino	Feminino	Feminino
Idade	37	50	59
Escolaridade	Mestrado em Educação Física	Pós graduação em Recursos Humanos	Ensino Superior Incompleto
Traços da informalidade	Buscou temporariamente uma forma de complementar os rendimentos que ganhava no mercado formal. Atualmente não exerce mais a atividade informal, pois ganhou uma nova oportunidade de trabalhar com carteira assinada	Após a aposentadoria, buscou no mercado informal uma forma de retornar ao mercado de trabalho para se sentir ativa. Atualmente aguarda melhores condições de trabalho para exercer qualquer atividade	Após tentativas sem sucesso de sair da situação de desemprego, buscou no mercado informal uma forma de conseguir renda para sustentar a si mesmo e a sua família. Atualmente afastada, aguarda mais segurança pra voltar a função

	E1	E2	E3
Dimensão da informalidade	Trabalhou em mais de um emprego informal, como educador físico e também como motorista de aplicativo	Trabalhou em somente um emprego informal, como motorista de aplicativo, após se aposentar por tempo de contribuição	Trabalhou em mais de um emprego informal, no início de sua experiência profissional e mais recentemente como motorista de aplicativo, após sair do mercado formal

Fonte: Elaboração do autor.

5.2 CARACTERIZAÇÃO INICIAL SOBRE TRABALHO INFORMAL

A análise da entrevista oral revelou as trajetórias profissionais do grupo entrevistado, onde foi identificado a utilização do trabalho informal em diferentes situações durante a vida dos mesmos. Como descreve o E1, que em fases da vida atuou no mercado informal, com pesos diferentes na sua trajetória pessoal. Primeiramente surgiu como uma forma natural de trabalhar sozinho e ganhar reconhecimento pelo que fazia atuando na sua área de qualificação como educador físico. Já o E3 também apresentou atuação no mercado informal, inicialmente com um emprego em academia, dentro da área de educação física reconheceu que trabalhou mais informalmente do que formalmente, o que desmotivou a seguir neste ramo, alternando para a área administrativa onde permaneceu durante muitos anos. Após essa experiência, ao sair do ambiente organizacional, se viu em uma situação onde o mercado aparentava estar de portas fechadas para uma mulher da idade dela.

Deste modo, observa-se as carreiras profissionais como uma sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo, sendo uma diversidade em que os trabalhadores possam se encontrar em diferentes momentos ao longo de sua vida (FALLAVENA, 2017). A partir de uma necessidade desses entrevistados, viu-se a tomada de decisão para alteração da sua trajetória profissional, que levaram a buscar a carreira de motorista de aplicativo, na Tabela 2, estão elencadas as narrativas que descrevem o momento em que ocorre:

Tabela 2 - Momento de decisão para os entrevistados buscarem o trabalho informal.

	Momento de decisão	Escolha deliberada	Fruto da Necessidade
E1	"Creio que sempre foi uma opção própria, pois nunca notei falta de vagas no mercado, para profissionais qualificados na minha área. Posteriormente, na minha experiência trabalhando por aplicativo, também foi uma opção pessoal, com o intuito de buscar uma renda extra que complementasse o que eu já ganhava trabalhando dentro da minha área de qualificação."	Sim	Não
E2	"Mesmo que sem emprego fixo após me retirar da rede corporativa, através da aposentadoria, sempre cultivei o desejo de continuar trabalhando, para me sentir mais "viva", ou seja, alguém que ainda pertencesse à parte ativa do mercado. Foi esse desejo que me motivou a buscar ocupação em outra área profissional, diferente daquilo que estava acostumada. Busquei algo que me fizesse feliz e ainda preenchesse meu tempo livre, me gerando um retorno financeiro condizente com o esforço que estava dedicando."	Sim	Não
E3	"Agora, já com cinquenta e nove anos, após tudo isso que vivenciei, comecei a perceber que o tempo havia passado, e consequentemente eu havia ficado fora do mercado de trabalho. Isto era algo que me aborrecia muito, pois creio que para pessoas da minha idade, o trabalho assume uma outra dimensão, pois é nossa única forma de sustento: única forma que tenho para pagar meus estudos e manter minha família vivendo com certa qualidade de vida. A partir deste sentimento, busquei outras alternativas de retornar ao mercado de trabalho, encontrando o trabalho de motorista de aplicativo."	Sim	Sim

Fonte: Elaboração do autor.

A análise das entrevistas mostra que os principais conflitos da vida dos entrevistados que culminam na tomada de decisão para a alteração na carreira de motorista de aplicativos podem ser divididos em três tipos: conflitos de ordem pessoal, porém interferindo diretamente na escolha profissional, e de ordem profissional, sendo o terceiro dos conflitos de ordem financeira. Como define FALLAVENA (2017), esses conflitos encontrados, funcionam como mola propulsora para busca de uma nova carreira. Todos os entrevistados apresentaram uma escolha deliberada para alteração e no caso do E3 como fruto de necessidade. Entretanto fica evidente a escolha por um conflito financeiro, que apareceu como um unânime nas entrevistas, apesar de não ser o principal, mesmo assim era mencionado ao descrever suas trajetórias.

Os entrevistados foram questionados sobre a temporalidade que estão inseridos no mercado de trabalho de forma informal e se essa é sua principal fonte de renda. O E1 menciona sua participação no aplicativo Uber em cerca de um ano, onde veio para complementar sua renda. Para o E2, o trabalho informal já dura um

ano e meio, principalmente pela plataforma Uber, não sendo visto como sua principal fonte de renda, pois estava recebendo a aposentadoria, de modo a ser uma opção para complementar e tirar da inércia, devolvendo o sentimento de pertencimento à classe trabalhadora. Contudo, o E3 descreve como sendo sua principal forma de renda e ainda menciona o atual motivo do seu afastamento da modalidade do trabalho informal:

“Estou trabalhando no como motorista de aplicativo Uber há cerca de um ano e meio, sendo que durante a maior parte desde ano fiquei afastada por questões maiores que afetaram a todos: no caso a pandemia. Desde que deixei a área administrativa onde trabalhava anteriormente, o trabalho informal se tornou minha principal fonte de renda. Por isso sigo no aguardo da normalização da situação em que estamos passando, para que consiga retornar a exercer minha ocupação com melhores condições de segurança para mim e para meus passageiros.” (ENTREVISTADO 3).

Os entrevistados relatam em sua maioria os primeiros contatos com as empresas-plataformas através de amigos próximos ou redes sociais, como descreve E1:

“Encontrei este trabalho pela ampla divulgação das mídias, mais precisamente através das redes sociais. Foi pelo Facebook onde tive o primeiro contato com a possibilidade de retornar ao trabalho informal, através da divulgação do aplicativo Uber. Após o interesse inicial, reforcei a ideia através de conversas com amigos que estavam trabalhando na plataforma. O que me chamou atenção, foi que normalmente o ponto alto dos relatos lidos eram relacionados aos rendimentos vindos desta plataforma, onde muitos definiam como ganhos acima da média de mercado, algo que elevou muito minhas expectativas com o trabalho...” (ENTREVISTADO 1)

Já para o E2, menciona que os primeiros contatos criou maiores expectativas em cima de uma relação com o público que iria encontrar, a renda, a flexibilidade de horário e autonomia que o trabalho poderia oferecer. A narrativa apresentada por eles evidenciam elementos centrais da uberização, como o autogerenciamento do trabalhador e determinação de metas econômicas para si. Entretanto o E1 complementa:

“...aconteceu que no fim, pude vivenciar e confirmar que na verdade não acontecia da maneira como as pessoas falavam, pois, os ganhos

normalmente eram inferiores, bem abaixo daquilo que me foi vendido inicialmente. Isso acabou me decepcionando bastante e posteriormente se tornando o principal motivo que me fez optar mais uma vez por me retirar deste mercado informal.” (ENTREVISTADO 1).

Abílio (2020), menciona que as empresas se apresentam enquanto mediadoras, quando, em realidade, operam novas formas de subordinação e controle sobre o trabalho, experiência essa mencionada pela E3:

“Minha expectativa inicial era na parte financeira, e meu principal pensamento era questionando se teria o retorno que precisava. No início foi difícil, pois o aplicativo te dá normas e objetivos que são necessários seguir à risca, isso eu não sabia. Por meio de metas e desafios, existem algumas formas de manipular o motorista dentro da plataforma, como o sistema de avaliações por exemplo. É através deste sistema que o aplicativo encontra uma maneira sutil de te dar alguns “toques”, e isso no começo mexeu muito comigo pois não estava acostumada.” (ENTREVISTADO 3).

O E3 ainda descreve que o trabalho não é tão independente como é divulgado, existindo horários sem movimentos e horários de pico, ou seja, sendo diretamente influenciados na quantidade de corridas disponíveis e possíveis ganhos. Ainda afirma que se trabalha por conta própria, mas caso o motorista deixe de trabalhar durante muito tempo, ou não trabalhe um número mínimo de horas na semana, a pontuação dele vai baixando cada vez mais, e conseqüentemente não conseguirá boas corridas e boas remunerações. Desta forma, vê-se uma imposição de controle pela empresa, mesmo o trabalhador não tendo qualquer tipo de vínculo empregatício com a plataforma.

Deste modo, as afirmações de Abílio (2019), referente a definição de meta para si envolve lidar com as incertezas e estabelecendo estratégias subordinadas às dinâmicas gerenciadas pelas empresas-aplicativos, como alterar a jornada de trabalho, estender o tempo e buscar outros locais na cidade. Percebe-se que tais frustrações também se apresentaram nas entrevistas realizadas.

Na Tabela 3, está apresentado um resumo sobre as características identificadas pelos entrevistados em relação aos primeiros contatos com o trabalho informal e sua até então duração na trajetória pelo mercado informal.

Tabela 3 - Características de experiências, tempos, benefícios e objetivos com o trabalho informal

	E1	E2	E3
Experiência destaque	Motorista de aplicativo	Motorista de aplicativo	Motorista de aplicativo
Tempo de duração	Um ano	Um ano e meio	Um ano e meio
Principal benefício esperado	Retorno financeiro	Flexibilidade de horário	Retorno financeiro
Objetivos com a remuneração informal	Complementar renda, proveniente do mercado formal	Complementar renda, proveniente da aposentadoria	Ganhar o suficiente para viver dignamente, se tornando sua principal fonte de renda

Fonte: Elaboração do autor.

5.3 CARACTERIZAÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS COM O TRABALHO INFORMAL X TRABALHO FORMAL

Para melhor entendimento sobre as relações do trabalho informal com o formal, constituíram os questionamentos feitos aos entrevistados, de modo que intrigasse o sentimento de empreendedorismo, de como é não ter a carteira assinada e o modo que as tecnologia influenciaram no mercado de trabalho.

Quanto ao sentimento de empreender identificada nas entrevistas, destaca-se as divergências quanto ao E1 e E2, de modo que para o E2 foi possível sentir o empreendedorismo, devido a ninguém influenciar na tomada de decisão, tendo preferência nos horários e escolha de dia que mais a agradavam, sempre tendo em mente um cálculo fixo, já estabelecido anteriormente, com base nos rendimentos que queria ou precisasse obter para aquela semana. Entretanto para o E1, as manifestações de empreender só foram possíveis quando trabalhava na área da educação física, quando menciona o trabalho por motorista de aplicativo não apresenta em sua fala uma forma de autonomia ou tomada de decisões, onde sentiu um ambiente regido pela empresa e ele era apenas uma peça dentro de toda uma rede de transporte urbano que funcionava constantemente através do aplicativo, como descreveu em:

“Me senti mais ativo inicialmente, quando estava atuando de forma informal dentro da minha área da educação física. Nesta época, precisava além de trabalhar, realizar todos os outros processos envolvidos com a gestão do meu próprio negócio, como organização e divulgação, por exemplo. Como motorista de aplicativo, nunca foi o mesmo sentimento de real

empreendedorismo, pois me sentia apenas mais um motorista, trabalhando para alguém/alguma empresa. Neste cenário, minha única função seria ligar o carro e cumprir o trajeto informado para posteriormente receber uma parcela daquilo que havia sido pago pelo passageiro, nada a mais que isso. Confesso que com o passar dos dias, isso acabou me frustrando um pouco.” (ENTREVISTADO 1).

Oliveira (2020), faz referência que os riscos do trabalho, o ritmo, a intensidade e a extensão da jornada passam a ser preocupação única e exclusiva do trabalhador uberizado. Entretanto, não se caracterizam como “empreendedores de si mesmo”, pois não exercem nenhuma inovação ou criatividade em seus trabalhos ou até mesmo um “plano de negócio” em que tenham autonomia sobre os preços de seus serviços. Apresenta que as metas diárias, mesmo não sendo impostas por uma empresa, ainda tem forte relação com a sobrevivência e pela manutenção do trabalhador no próprio mercado, de modo que ocorra a autogerenciamento em vista ao quanto precisa atingir.

Quando questionado a E3, verifica-se um equilíbrio na resposta, sendo mencionado diferentes as vantagens, dependendo do foco do trabalhador por ocasião a sua real necessidade do qual ele busca. Como pode ser percebido no trecho:

“O trabalho informal pode te trazer certas inseguranças quanto aos direitos trabalhistas. Por outro lado gosto de trabalhar desta maneira por ter outras garantias alternativas aquelas tradicionais do mercado formal, como a flexibilidade de horário e a capacidade de atender outras coisas importantes para mim, como minha casa, meus pais, meus negócios, entre outros. Além da constante possibilidade de que se caso apareça outro trabalho mais vantajoso para mim, posso conciliar da forma em que achar conveniente. Para mim, de uma forma geral, trabalhar informalmente é abrir mão de uma vantagem para ter outra, mas também é acabar sendo mais sujeito a ser muito exposto, devido à insegurança, seja pelo risco de acidente, risco de assalto, pelo perigo ou mesmo pela pressão em geral que ocorre.” (ENTREVISTADO 3).

Quando abordados a questão da carteira assinada, foi de forma unanime as preocupações quanto aposentadorias e garantias que o trabalho formal proporcionaria, entretanto para E1 e E2 não tiveram tanta influência devido a um ser empregado na forma da CLT e outra já ser beneficiada pela aposentaria. Contudo, a E3 frisa um certo desconforto e insegurança em relação ao futuro, visto o trabalho informal ser sem benefícios e respaldos de uma empresa, conseqüentemente o suporte da mesma. Sujeitando o trabalhador informal a arcar

sozinho, na maioria das vezes, com possíveis manutenções ou dificuldades no trabalho.

Nas relações entre como as tecnologias influenciaram no mercado de trabalho é percebido que todos acreditam numa forma benéfica para sociedade, onde em meio a desempregos e dificuldades de inserção no mercado, para o trabalho na plataforma como motorista é somente necessário um celular com conexão à internet, saber dirigir e ter um veículo disponível, para se adequar aos requisitos mínimos para operar. Como menciona o E3 é uma forma de trabalho que sai um pouco daquele padrão que é preciso estar qualificado para realizar certas tarefas. Deste modo, os “novos serviços” que utilizam em regra da tecnologia e a informação para estabelecer-se em uma nova forma de negócio, transforma empregos em tarefas ou atividades e possibilita a existência de empresas sem empregados (KRAMES, 2017).

5.4 CARACTERIZAÇÃO DO COTIDIANO DO TRABALHO ATRAVÉS DO FENÔMENO DA *GIG ECONOMY*

Através dos questionamentos foi possível estabelecer o cotidiano dos entrevistados, os pontos positivos e negativos, benefícios e frustrações apresentadas após as expectativas criadas pelo trabalho nas plataformas.

O primeiro entrevistado dedicava apenas uma pequena parte do dia a realmente trabalhar por meio da plataforma *Uber*, se iniciando após o término das atividades rotineiras, como as tarefas relacionadas a família e lecionar dentro da área de sua formação. Sendo os principais pontos iniciais de sua rotina no trabalho pela plataforma, a limpeza e arrumação do carro, checando o estado e organização de pequenos detalhes que poderiam impactar na experiências de seus passageiros. Iniciava normalmente após o final tarde e início da noite, com uma trajetória de até três horas por dia, não prolongando sua jornada devido ao medo e insegurança quando em períodos mais tardes.

Para segunda entrevistada o dia típico no aplicativo *Uber*, iniciava quando clareasse o dia, por volta das cinco e meia da manhã, focava em clientes que estavam se dirigindo ao trabalho, atendendo até oito horas da manhã, onde ainda havia um fluxo maior desses trabalhadores. Se estendia até o meio dia, ou uma da

tarde, conforme o objetivo de ganhos traçados por ela naquela semana, após o término do horário voltava para casa e já fazia a limpeza do carro, deixando pronto para o próximo dia. Ainda enfatiza na liberdade em poder se organizar da melhor maneira possível, pois ainda tinha o resto do dia e as noites livres para que pudesse tratar de assuntos pessoais.

A terceira entrevistada como já identificada, utiliza do trabalho nas plataformas de motorista, como principal fonte de renda. Onde apresenta seu dia típico focado no trabalho informal e a possível conciliação com necessidades pessoais, ainda descreve as dificuldades enfrentadas pelo medo de continuar trabalhando em horários noturnos:

“Meu dia é bem organizado quando eu dirijo: levanto cedo, tomo banho, me arrumo, pois me preocupo com a aparência. Sempre dou uma ajeitada no carro, fico das sete horas até normalmente às dez ou onze horas. Após este horário, volto pra casa para preparar o almoço e arrumar a casa. No período da tarde, retorno ao trabalho pelas três ou quatro horas, e fico até as oito horas da noite no máximo. Dependendo do movimento, até retorno antes, mas nunca ultrapasso esse horário, acho muito tarde conseqüentemente mais perigoso, principalmente para mim que sou mulher.” (ENTREVISTADO 3)

Nos pontos positivos é possível identificar que os três entrevistados mencionam de formas distintas o que mais representam ser importantes na visão deles, como para o E1 que menciona a autonomia de horário que permite uma adaptação da rotina de forma mais adequada à cada um e a oportunidade de faturar mais do que em seu emprego formal. Já a E2 menciona não só a flexibilização do horário e o retorno financeiro como pontos positivos, mas também a oportunidade de que o trabalho trouxe para conhecer pessoas de diferentes áreas, podendo ter o sentimento de se manter ativa com este contato com o mercado de trabalho. Na entrevista da E3, refere-se a possibilidade de fazer a conciliação entre as próprias prioridades e ainda conquistar alguma renda, sendo possível achar um horário dentre o dia para transformar o tempo ocioso em renda.

Em relação aos pontos negativos e possíveis frustrações, o terceiro entrevistado menciona as inseguranças, o constante risco de assalto ou acidentes de trânsito. O primeiro entrevistado apresenta os principais pontos negativos relacionados ao não ter uma renda fixa, não sabendo quanto vai receber no final do

mês, podendo ter expectativas de ganho a mais ou para menos, sem certezas do que esperar. Para o segundo entrevistado é mencionado os desgastes físicos e do carro, além da falta de auxílio da empresa com imprevistos:

“Por outro lado, com o passar do tempo e com as experiências que tive, consegui observar diversos pontos negativos, entre eles os mais marcantes foram o desgaste físico, pois lidar com o trânsito se tornou cansativo, e o desgaste do carro, já que tive alguns imprevistos em corridas que me geraram custos extras que tive que arcar sozinha, sem nenhum tipo de auxílio da empresa.” (ENTREVISTADO 2).

Na tabela 4, são verificados os tempos médios que os trabalhadores destinam a atividade informal, principais aspectos positivos e negativos.

Tabela 4 - Características dos cotidianos e expectativas dos trabalhadores informais

	E1	E2	E3
Média de tempo destinado a atividade informal	De 2 a 3 horas por dia trabalhado	De 4 a 5 horas por dia trabalhado	De 8 a 9 horas por dia trabalhado
Principal aspecto positivo	Possibilidade de ganhos acima da média do mercado para sua área de formação	Oportunidade de retornar ao mercado de trabalho	Garantia de remuneração sempre que estiver trabalhando pelo aplicativo
Principal aspecto negativo	Não há garantia de renda fixa	Desgaste material e físico causados pelo trânsito	Insegurança e risco constante de acidentes e assaltos

Fonte: Elaboração do autor.

Assim, após as perspectivas esperadas e análise das vivências profissionais, tendo em vista que todos aos menos ficaram um ano dirigindo para este aplicativos, pode-se perceber um estágio de maturidade dos entrevistados em entender as habilidades necessárias para lidar com os conflitos do trabalho informal, assim como, reconhecer as vantagens ao estarem inseridos neste mercado.

5.5 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO INFORMAL

A pandemia da Covid-19 desencadeou uma série de efeitos na área do trabalho. A necessidade do cuidados preventivos como distanciamento social e o alto risco de contaminação, inviabilizaram as prestações de trabalho na forma

presencial. Os trabalhadores informais tiveram seus rendimentos drasticamente afetados, sendo apresentado como mais vulneráveis, principalmente pelos riscos de estar se relacionando diretamente no labor com exposição e das relações de ausência de proteção legal e políticas públicas específicas que garantisse suas seguranças (AQUINO; FÉLIX; PILATE, 2020).

Para o E1, foram notórios as mudanças que a pandemia trouxe em um modo de forma de vida em geral. No cenário de trabalho, descreve que estava trabalhando de carteira assinada durante o início da pandemia, onde diz ter maiores seguranças para continuar exercendo seu cargo, onde havia garantias e suportes oferecidos para o trabalhador formal.

Já a E2, menciona estar afastada de sua função como motorista de aplicativo desde o início da pandemia, onde cita o receio de contaminação de seus familiares e de sua própria segurança. Percebe-se o fato da precarização deste vínculo empregatício, muitas vezes sem suporte pela empresa-aplicativo aos trabalhadores. A E2 ainda analisa que haveria mudanças no trabalho, principalmente em relação aos novos protocolos de segurança e atingindo conseqüentemente a diminuição de seus clientes, já que focava em levar os trabalhadores a seus respectivos escritórios, entretanto acredita que a maioria estaria fazendo *home office*.

Em sua fala a E3 apresenta os motivos pela sua paralisação como motorista de aplicativo no momento atual de pandemia, onde o medo da contaminação é decisivo, apresentado novamente o fato da precarização do trabalho, também menciona as dificuldades financeiras, visto o aplicativo ser sua única fonte de renda. Ainda analisa as questões referente ao trabalhador formal e seus respaldos frente as organizações contratantes.

“A pandemia para mim foi uma freada muito grande neste ano, principalmente em questão de trabalho. Para as pessoas que tem vínculo formal, a maioria das empresas encontraram outras maneiras de fornecer meios de trabalho, mesmo havendo demissões. No ramo do motorista de aplicativo, teve aqueles que continuaram trabalhando no medo, no pavor, ou aqueles optaram por sair da plataforma. Foi durante a pandemia onde decidi parar com o aplicativo, ou seja, onde parou de entrar dinheiro desta fonte de renda. Essa decisão foi tomada principalmente pelo medo que tinha, pois acreditava que não poderia trabalhar com uma jornada reduzida, por exemplo, afinal era um vírus que estava solto e haveria um risco de contágio muito grande trabalhando uma hora ou dez horas. Decidi guardar o carro e parar em definitivo, ou seja não tem mais aplicativo. No início eram apenas quinze dias, só que passou para um mês, dois meses,

e cada vez aumentando mais, chegando hoje a mais de seis meses. É um período muito difícil, onde tive que me reinventar, readaptar, arrumar outras formas de ganhar dinheiro, para poder me sustentar já que minha fonte de renda principal que era o aplicativo, eu não podia mais exercer com segurança.” (ENTREVISTADO 3).

Percebe-se que o risco de contágio é um fator predominante entre os entrevistados, de modo que decidiram parar com trabalho pelos aplicativos. Para aqueles que continuaram as incertezas e medos eram ainda maiores, conforme pesquisa concluída por Abílio et al. (2020) referente às medidas de proteção, nota-se que os trabalhadores vêm tomando e custeando por conta própria, intensificando as condições de trabalho precários e inseguros dos parceiros de aplicativos.

Na Tabela 5, é apresentado um resumo dos questionamentos em referência a situação de trabalho antes e durante a pandemia, assim como, os principais impactos sofridos por estes trabalhadores.

Tabela 5 - Relação pandemia e trabalho

	E1	E2	E3
Situação de trabalho no período pré-pandemia	Empregado formalmente e trabalhando informalmente para complementar renda	Recebendo auxílio aposentadoria e trabalhando informalmente para complementar renda	Exercendo exclusivamente atividade informal
Situação durante o período pandêmico	Abandonou o trabalho informal e iniciou uma nova jornada, retornando exclusivamente ao trabalho formal	Interrompeu o trabalho informal e retornou a depender exclusivamente dos ganhos provindos da aposentadoria	Interrompeu o trabalho informal e buscou se reinventar para encontrar outras maneiras de conseguir renda
Principal impacto percebido	Ausência de garantias para que o empregado possa exercer sua função com condições seguras	Diminuição do seu público alvo causado principalmente pela adoção da prática de <i>home office</i>	Sentimento de insegurança devido ao receio de se tornar um possível transmissor do vírus

Fonte: Elaboração do autor.

5.6 CARACTERIZAÇÃO DAS PERSPECTIVAS FUTURAS

Em meio a tantas incertezas vividas no momento atual, buscou-se através do questionamento sobre as perspectivas futuras dos entrevistados, entender não somente um posterior para um mundo pós pandêmico, mas sim, suas próprias expectativas para o futuro.

Para a E2, seu discurso descreve que futuramente sente que existe a possibilidade de retornar ao trabalho informal caso necessite. Prezando sempre pela segurança, tem a vontade de retornar, ainda que atualmente estejamos vivendo um período complicado em questões de saúde. Por decisão própria, permanece afastada até a normalização do cenário pandêmico. O E1, espera ainda voltar a trabalhar de forma informal, pois sonha em ter um negócio próprio, possivelmente através de meios tecnológicos, onde deseja ter o sentimento de não depender de chefe ou empresa, podendo implementar suas próprias decisões.

Já o E3 vai mais afundo nas questões futuras, onde pode se perceber a vontade de retornar ao trabalho formal ou informal. Ainda menciona seu desejo em uma melhor renumeração e garantias para os motoristas por parte das empresas-plataformas, como descreve:

“Minhas perspectivas futuras são retornar ao mercado de trabalho, seja informalmente ou não. Futuramente desejo um ser empreendedor com mais sucesso financeiro que um motorista de aplicativo. Caso isso não aconteça, desejo retornar as ruas com a passada da quarentena, assim que as coisas voltarem ao normal, ou melhores do que eram antes. Futuramente, desejo que o aplicativo consiga gerar mais retorno financeiro aos motoristas, para que consigam trabalhar com mais um pouco mais de sossego e desta forma obterem uma renda viver com dignidade. Admiro muito essa capacidade que o trabalho via aplicativo tem, pois conheço muitas pessoas que mudaram totalmente seu padrão de vida por estes ganhos. Pessoas que antigamente viviam em condições bem inferiores do que estão hoje e conseguiram equilibrar suas contas e gerar mais qualidade de vida.” (ENTREVISTADO 3).

Contudo, nota-se a vontade dos entrevistados em retornar ao trabalho informal, desde que com segurança e possíveis aumentos na renumeração. Todavia é evidenciado a preocupação existente sobre a precarização da profissão de motorista de aplicativo, visto a falta de aspectos formais nas relações trabalhadores-empresa, tendo poucas garantias quanto as dinâmicas esperadas quando se dedicam a um serviço prestado.

6 CONCLUSÃO

Na presente pesquisa buscou-se apresentar a trajetória de carreira dos trabalhadores entrevistados, sendo suas atuações no mercado formal ou informal. Foram abordados questionamentos estruturados afim de caracterizar o histórico de tomada de decisões até o momento de uma escolha deliberada para alteração da sua forma de trabalho em informal. Podendo abranger conteúdos como aspectos positivos ou negativos sobre a *GIG Economy* e perspectivas para o futuro.

Em seguida, com as aplicações dos métodos de pesquisa, foram diagnosticados os dados captados através do método da história de vida, e da análise qualitativas desse, ilustrando com profundidade a trajetória profissionais dos entrevistados, possibilitando entender como as experiências e percepções de vida influenciaram o seu desenvolvimento e entendimentos sobre ser um trabalhador informal.

Entende-se que os objetivos propostos foram contemplados, sendo o principal de entendimento sobre como a sua trajetória profissional e pessoal acabaram influenciando na escolha de cada um dos entrevistados para ingressar no setor do trabalho informal de ocasião. Sendo percebido ao longo deste estudo, como fruto de escolhas deliberativas a partir de um conjunto de situações e necessidades que levam ao trabalhador a se inserirem no mercado informal. Como exemplo, a necessidade de se sentir ainda estar ativo em um serviço ou melhor reconhecimento profissional, entretanto o único conflito comum entre os três entrevistados foi de ordem financeiro, motivando a começar a dirigir profissionalmente para obtenção de uma renda que garantisse uma complementação ou até mesmo virando sua principal forma de conquista financeira.

Assim, a pesquisa conclui que a motivação destes entrevistados a iniciar a carreira de motorista de aplicativo está associada principalmente pelos objetivos de conquistas financeiras. Contudo, percebe-se traços de uma escolha fruto de uma dificuldade de inserção com o trabalho formal, sendo duas das entrevistadas caracterizadas no desemprego, antes de se inserirem no mercado informal, levando assim a busca de novas formas de se reinventar para atendimento de suas necessidades.

Em referência aos conflitos de expectativas e realidades ao se tornarem motoristas de aplicativos, apresentaram em sua maioria o interesse em permanecer na carreira informal, visto a sensação de liberdade, flexibilização de horários, possibilidade de abranger mais pessoas e retorno financeiro. Contudo, apresentam a ciência de desvantagens e preocupações quanto a existência de uma precarização do trabalho informal, devido à falta de vínculo empregatício formais entre trabalhadores e empresa-aplicativos, onde não a garantia de aposentadoria, seguro desemprego ou renda fixa. Quando vinculados aos altos riscos de segurança, desgaste material e físico, que no final acabam sendo por conta própria do motorista, é intensificado os receios dos trabalhadores informais.

Em adição, o fato de todos os entrevistados apresentarem o temor e não aceitação de continuar trabalhando em meio a situação pandêmica que o país se encontra, releva a tendência dos medos de contágio e inseguranças quanto as empresas-aplicativos, caracterizando ainda mais a precarização que estes trabalhadores suportam. Para Aquino, Félix e Pilate (2020), existem diversas vulnerabilidades para os trabalhadores uberizados, sendo necessários a elaboração de políticas públicas específicas para essa categoria, bem como a atitude proativa das empresas em elaborar formas de mitigação dos efeitos na execução do trabalho e compensações para aqueles que estão na linha de frente nesse momento caótico. Sabe-se que a escolha dos entrevistados é diferente de outros tantos trabalhadores que se obrigaram pela necessidade e urgência de sobreviver a se manter ativo ou se inserir como motorista de aplicativo (OLIVEIRA, 2020), ficando a mercê de uma possível contaminação.

Contudo, as perceptivas para o futuro dos entrevistados mostram otimismo e até mesmo vontade de voltar a trabalhar no mercado informal. Onde mesmo com os receios quanto a profissão, ainda sim veem como uma forma de ter um retorno financeiro e contar com a flexibilização do mesmo. Porém, também é solicitado uma melhora nas relações de empregatícias entre empresa e trabalhadores, de modo que a empresa-aplicativo se preocupe mais com o bem estar dos seus parceiros.

Pode-se concluir com o estudo que, todas as ponderações mencionadas pelos entrevistados, seja numa visão positiva ou negativa, ainda são de grande valia para um guia de trajetórias e experiências para possíveis novos trabalhadores ou até mesmo para o mundo acadêmico e governamental. Contudo, uma abordagem

futura se faz interessante para entender os aspectos de novas relações após uma época pandêmica, já que as conclusões levantadas neste trabalho se referem a trajetória dos entrevistados e suas relações com o trabalho de uma forma geral, permeando os obstáculos vividos e gratificações pelo mesmo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização: Do Empreendedorismo Para o Autogerenciamento Subordinado.** *Psicoperspectivas*, vol. 18, no. 3, p. 41–51, 1 Nov. 2019. Disponível em: www.scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041, 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674. Acesso em: 4 Out. 2020.

ABÍLIO, L. C. **Uberização: A Era Do Trabalhador Just-in-Time?.** *Estudos Avançados*, vol. 34, n. 98, p. 111–126, 1 Abr. 2020. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111, 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Acesso em: 9 Set. 2020.

ABÍLIO, L. C. et al. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19.** *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, vol. 3, p. 1-21, Campinas/SP, 05 Jun. 2020.

AMORIM, W. A. C. **Mercado de trabalho no Brasil: Antes, Durante... e Depois?.** *FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas*, vol. 475, p. 7-10, abr. 2020. Disponível em: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif475a.pdf>. Acesso em: 19 Out. 2020.

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

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O; PREVOT, R. **“Precário não é, mas eu acho que é escravo”:** Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *RECADM* v. 18, n. 1, p. 7-34, Curitiba, 2019.

AQUINO, J. V; FÉLIX, Y. S.; PILATE, F. D. **Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da Covid-19.** *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, vol. 6, n. 11, p. 46–69, 1 Out. 2020. Disponível em: periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617. Acesso em: 20 Out. 2020.

ARAÚJO, W. M. **A invisibilidade da vulnerabilidade: O Trabalho Em Plataformas Digitais de Transporte de Bens e Passageiros Em Tempos de Pandemia.** *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10a Região*, vol. 24, n. 1, p. 52–63, 18 Ago. 2020. Disponível em: revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/373. Acesso em: 9 Set. 2020.

BANCO MUNDIAL. Data Bank- World Development Indicators. **Annual GDP Growth.** Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/brazil?locale=pt>. Acesso em: 19 Out. 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452/1943**. Dispõe sobre a consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 01 Mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 Mai. 2020.

BRASIL. **DECRETO Nº 10.282/2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Diário Oficial da União, Brasília, 20 Mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 10 Maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.982/2020**. Dispõe sobre medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União, Brasília, 02 Abr. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958>. Acesso em: 10 Maio 2020.

BRASIL. **Relatório de avaliação de receitas e despesas primárias: programação orçamentária e financeira de 2020**. Secretaria de Orçamento Federal. Brasília/DF, Jul. de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-deconteudo/publicacoes/relatorios/2020/relatorio-de-avaliacao-de-receitas-e-despesasprimarias-3o-bimestre-de-2020.pdf/view>. Acesso em: 18 Out 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020/2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, 07 Jul. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 10 Jul. 2020.

BRASIL. **Sobre a doença**. Ministério da Saúde. Brasília, c2020. Disponível em: coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#interna. Acesso em: 10 Maio 2020.

COSTA, S. S. **Pandemia e desemprego no brasil**. Revista de Administração Pública, vol. 54, n. 4, p. 969–978, 16 Jul 2020. Disponível em: bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/81893. Acesso em: 9 de Set. 2020.

DA COSTA, G. L. S. **A pandemia do novo coronavírus e os impactos na economia e nas relações trabalhistas no Brasil**. ETIC – Encontro de Iniciação Científica, vol. 16, n. 16, 9 Out. 2020. Disponível em: intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8484. Acesso em: 15 Out. 2020.

DUARTE, Jorge. **Entrevista em profundidade**. In: DUARTE, Jorge. (org.). Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação. Atlas, vol. 1, 1ª ed., p. 62-83, São Paulo, 2005.

FALLAVENA, L. H. A. **Agora é que são elas**: Trajetórias de carreiras de mulheres motoristas de aplicativos de transportes. 2017. Dissertação (Bacharel em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2017.

GROHMANN, R. QIU, J. **Contextualizando o trabalho em plataformas**. Contracampo, vol. 39, n. 1, 21 Abr 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/download/42260/23968>. Acesso em: 9 Set. 2020.

GROTTI, D. A. M. **A experiência brasileira nas concessões de serviço público. Interesse público**, v. 9, n. 42, 2007. Disponível em: <https://www4.tce.sp.gov.br/sites/default/files/A-experiencia-brasileira-concessoes-servico-publico-artigo_0.pdf>. Acesso em: 10 Set. 2019.

IBGE (Estatísticas Sociais). **Pnad contínua: taxa de desocupação é de 11,8% e taxa de subutilização é 24,3% no trimestre encerrado em maio de 2019**. Agência IBGE Notícias, [S. l.], 27 Out. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25533-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-24-3-no-trimestre-encerrado-em-agosto-de-2019>. Acesso em: 10 Set. 2019.

IBGE (Indicadores). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua Primeiro trimestre de 2020 jan-mar. 2020**. IBGE Coordenação de Trabalho e Rendimento, Rio de Janeiro, 15 Maio 2020. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf. Acesso em: 12 Jun. 2020.

IBGE (Indicadores). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua Segundo trimestre de 2020 abr-jun. 2020**. IBGE Coordenação de Trabalho e Rendimento, Rio de Janeiro, 28 Ago. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_2tri.pdf. Acesso em: 08 Set. 2020.

IBGE (Indicadores). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua Segundo trimestre de 2020 abr-jun. 2020**. IBGE Coordenação de Trabalho e Rendimento, Rio de Janeiro, 28 Ago. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_2tri.pdf. Acesso em: 08 Set. 2020.

IBGE (Indicadores). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios PNAD Covid19 – setembro/2020 resultado mensal**. IBGE Coordenação de Trabalho e Rendimento, Rio de Janeiro, Out. 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101763.pdf>. Acesso em: 08 Out. 2020.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. 2019. Brasília. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/191101_bmt_67.pdf. Acesso em: 10 Set. 2019.

KRAMER, J. C. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba/PR, 24 Mar. 2017.

KREIN, J. D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva**. Tempo Social, Revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, p. 77-104, São Paulo, 2018.

KOHN, S. **Conheça a *gig economy*, a economia dos 'bicos'**. Canaltech, [S. l.], 25 Set. 2018. Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/conheca-a-gig-economy-a-economia-dos-bicos-123448/>. Acesso em: 10 Set. 2019.

LOPES, C. A. **Qualidade de vida no trabalho em atividades de serviços de transporte por aplicativos: um estudo de caso na empresa Uber**. 2017. Dissertação (Bacharel em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), Mariana, 2017.

MARTINS, A. F. C. **Meu chefe é um app? Um estudo sobre atributos de transição de carreira e organização digital do trabalho com motoristas por aplicativos da grande são paulo**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, 2017.

MUNERATI, L. **O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir**. Cielolaboral, 24 Jan. 2020. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia_noticias_cielo_n2_2020.pdf. Acesso em: 09 Set. 2020.

NANTAL, C. P. **O direito do trabalho no contexto da GIG Economy: Análise da (in)suficiência da estrutura típica da relação de emprego diante das formas de trabalho emergentes**. 2018. Dissertação (Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2018.

OLIVEIRA, F. M. U. **Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 45, 13 July 2020. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572020000101501&script=sci_arttext, 10.1590/2317-6369000012520. Acesso 12 Set. 2020.

PAMPLONA, N. **Informalidade no país atinge quase 40 milhões de pessoas, diz IBGE**. Folha de São Paulo, Rio de Janeiro, 27 set. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/quase-40-milhoes-de-trabalhadores-estao-na-informalidade-diz-ibge.shtml>. Acesso em: 30 Set. 2019.

PEREIRA, G. G. **O desemprego no Brasil de 2012 a 2017: UMA ABORDAGEM ESTRUTURAL**. 2018. Dissertação (Mestrado em economia pelo Programa de Pós-Graduação em Economia Regional – PPE) – Universidade Estadual de Londrina, 2018.

RAMALHO, F. R. X.; RIGO, A. S.; GRANGEIRO, R. R. **Gig economy e on-demand economy**: Flexibilização das relações de trabalho na economia do compartilhamento. 2017. (Apresentação de Trabalho/Congresso), São Paulo/SP, 2017.

REIS, M. B. **Desemprego: crises e propostas (2008/2017)**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

SASAKI, M.A. **Trabalho informal: escolha ou escassez de empregos?** Estudo sobre o perfil dos trabalhadores por conta própria. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

SCHMIDT, B; PALAZZI, A.; PICCININI C.A. **Entrevistas online: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de Covid-19**. Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde No Contexto Social, vol. 8, no. 4, p. 960–966, 14 Out. 2020. Disponível em: seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs/article/view/4877, 10.18554/refacs.v8i4.4877. Acesso em: 14 Nov. 2020.

SILVA, P. H. I. **O mundo do trabalho e a pandemia de covid-19: um olhar sobre o setor informal**. Caderno de Administração, vol. 28, 5, p. 66–70, Jun 2020. Disponível em: www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53586, 10.4025/cadadm.v28i0.53586. Acesso em: 9 Set. 2020.

SOUZA, L. F. **Trabalhadores informais de aplicativos e o impacto da doença pelo novo coronavírus: Uma Reflexão Teórica / Informal**. Journal of Nursing and Health, vol. 10, n. 4, 1 Jun 2020. Disponível em: periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/18740/11465, 10.15210/jonah.v10i4.18740. Acesso em: 9 Set. 2020.

UBER. **Informações importantes para motoristas e entregadores parceiros**. c2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/coronavirus/>. Acesso em: 12 Jun. 2020.

VARGAS, F. B. **Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate**. Caderno CRH, 29(77), 313-331, 2016.

VILLA, C. **O PROCESSO DE ESCOLHA PELA CARREIRA EMPREENDEDORA POR RECÉM-GRADUADOS EM ADMINISTRAÇÃO PELA UFRGS**. 2018.

Dissertação (Bacharel em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2018.

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA

a) descrever o perfil dos trabalhadores por ocasião de Porto Alegre;

- 1) sexo, idade, grau de escolaridade, qualificação, quantidade de moradores em sua residência?
- 2) me conte sobre sua história de trabalho?
- 3) situação no mercado de trabalho?

b) levantar os motivos que influenciaram os empregados por ocasião a optarem por este tipo de trabalho;

- 4) como você descreveria sua situação no mercado de trabalho? Há quanto tempo está trabalhando de forma informal? Essa é sua fonte de renda central?
- 5) por que você optou em trabalhar de forma informal?
- 6) como é para você estar sem carteira assinada?
- 7) como é que você encontrou esse trabalho? Quais eram suas expectativas? Como as percebe hoje? Você se sente empreendedor de si mesmo? Alguém influenciou na sua tomada de decisão?

c) analisar como vem vivenciando o cotidiano do trabalho através do fenômeno da *GIG Economy*;

- 8) me conte como é um dia típico no seu trabalho?
- 9) quais são os aspectos mais positivos e os negativos vivenciados no trabalho informal?
- 10) você está alcançando os benefícios esperados e divulgados (flexibilidade no horário, autonomia, controle financeiro)?
- 11) como se sente trabalhando neste mercado informal?
- 12) você considera este trabalho importante para você? Por quê?
- 13) você acha que as tecnologias influenciaram em certas mudanças no mercado de trabalho?
- 14) a pandemia trouxe mudança no seu trabalho? Quais?
- 15) quais suas perspectivas futuras?

APÊNDICE B: TRANSCRIÇÃO ENTREVISTA 3

Arquivo: Entrevista 3

Tempo de Gravação: 1 hora e 50 minutos

Realizado em: 06 de Outubro de 2020

P1) Me conte sobre você?

“Sou uma mulher de cinquenta e nove anos com duas filhas adultas, que comecei a trabalhar desde muito cedo, com apenas catorze anos. Iniciei minha trajetória acadêmica na faculdade de Educação Física, mas não cheguei a me formar na área. Após essa experiência universitária, optei por realizar algumas qualificações, destacando um curso técnico em secretariado, área onde me trabalhei muito tempo e realmente me identifiquei.”

P2) Me conte sobre sua história de trabalho?

“Meu primeiro emprego foi em uma academia, auxiliando como professora em determinadas aulas, logo após ingressar na faculdade de Educação Física. Esta ocupação durou cerca de cinco anos: entre muitos trabalhos informais e poucos formais que me eram oferecidos dentro desta área. Com o passar do tempo, isso acabou me frustrando de certa maneira, servindo como incentivo para a chegada do momento onde comecei a desenvolver interesse em atuar na área administrativa. Este interesse me levou inclusive a minha saída da faculdade de educação física, e posterior mudança para investir em cursos técnicos que fossem me capacitar para o mercado de trabalho. Foi aí onde encontrei minha verdadeira vocação, encontrando o cargo de secretária, e ganhando oportunidade de trabalhar em grandes empresas, ao longo dos anos. Agora, já com cinquenta e nove anos, após tudo isso que vivenciei, comecei a perceber que o tempo havia passado, e conseqüentemente eu havia ficado fora do mercado de trabalho. Isto era algo que me aborrecia muito, pois creio que para pessoas da minha idade, o trabalho assume uma outra dimensão, pois é nossa única forma de sustento: única forma que tenho para pagar meus estudos e manter minha família vivendo com certa qualidade de vida. A partir deste sentimento, busquei outras alternativas de retornar ao mercado de trabalho, encontrando o trabalho de motorista de aplicativo.”

P3) Me conte sobre sua situação no mercado de trabalho?

“Minha situação no mercado de trabalho é que atualmente não estou exercendo aquilo que sou qualificada, mas ainda sinto que sou parte importante dos trabalhadores. Diante de como tudo mudou de uns tempos para cá, o trabalho de motorista de aplicativo acabou se tornando tão importante quanto os outros trabalhos convencionais, se não mais. Desde cedo, sempre fui motorista, mas com a chegada da possibilidade de ser remunerada por dirigir via aplicativo, se iniciou um grande processo aprendizado interno, que serviu como forma de qualificação para mim. Posso dizer que já sabia dirigir, mas onde aprendi a ser um verdadeiro motorista foi dirigindo pelo *Uber*. Através deste aplicativo, tive novas experiências que me abriram portas que nem conhecia. Entretanto, hoje em dia, posso dizer que me considero uma motorista afastada, principalmente por questões pessoais em função da pandemia. Como cuido dos meus pais, que já são idosos que compõe o grupo de risco, me senti pressionada a parar com minhas atividades, principalmente pelo perigo de me contaminar e colocar eles em risco. Em um futuro próximo, quando tudo retornar a normalidade, tenho planos de retornar a plataforma, colocando as coisas em dias aos poucos. Sinto muita falta de trabalhar, pois nos últimos tempos, havia se tornado minha principal fonte de ganhos, a maneira onde consegui dinheiro para pagar grande parte dos meus compromissos. Via aplicativo, sei que sempre que estiver online, posso contar que vai entrar dinheiro, pois sempre haverá garantia de que vou realizar alguma viagem e conseqüentemente vou ser remunerada por isso.”

P4) Há quanto tempo está trabalhando de forma informal? Essa é sua fonte de renda central?

“Estou trabalhando no como motorista de aplicativo *Uber* há cerca de um ano e meio, sendo que durante a maior parte desde ano fiquei afastada por questões maiores que afetaram a todos: no caso a pandemia. Desde que deixei a área administrativa onde trabalhava anteriormente, o trabalho informal se tornou minha principal fonte de renda. Por isso sigo no aguardo da normalização da situação em que estamos passando, para que consiga retornar a exercer minha ocupação com melhores condições de segurança para mim e para meu passageiros.”

P5) Por que você optou em trabalhar de forma informal? Como é para você estar sem carteira assinada?

“Creio que o principal ponto foi a falta de mercado de trabalho para uma mulher como eu, qualificada e com cinquenta e nove anos. Fiz diversas tentativas de retornar ao trabalho informal, mas a cada dia que passava, parecia se tornar algo mais complexo e improvável. Cheguei a fazer algumas entrevistas, mas não consegui me encaixar em nenhum perfil que buscavam. Após essas experiências sem sucesso, decidi que a melhor opção que tinha em mãos era a de recorrer ao trabalho informal, por meio da função motorista de aplicativo. Claro que inicialmente, minha expectativa era de ter retornado o mais rapidamente ao vínculo de carteira assinada, pois me sentia mais estabilizada. Para mim, trabalhar sem carteira assinada te dá certa desconforto e insegurança em relação ao futuro, principalmente pela questão de aposentadoria. O trabalho informal te tira isso, pois tu acaba ficando totalmente por ti, sem benefícios e sem respaldo de uma empresa, consequentemente sem suporte algum, arcando sozinho na maioria das vezes. Por outro lado gosto de trabalhar desta maneira por ter outras garantias alternativas aquelas tradicionais do mercado formal, como a flexibilidade de horário e a capacidade de atender outras coisas importantes para mim, como minha casa, meus pais, meus negócios, entre outros. Além da constante possibilidade de que se caso apareça outro trabalho mais vantajoso para mim, posso conciliar da forma em que achar conveniente. Para mim, de uma forma geral, trabalhar informalmente é abrir mão de uma vantagem para ter outra, mas também é acabar sendo mais sujeito a ser muito exposto, devido à insegurança, seja pelo risco de acidente, risco de assalto, pelo perigo ou mesmo pela pressão em geral que ocorre.”

P6) Como você encontrou esse trabalho? Quais eram suas expectativas? Como as percebe hoje?

“Eu tinha muito medo, meu vizinho é *uber* a quatro anos, e sempre me “por que tu não trabalha no *Uber*?” incentivou pois via minha dificuldade em não encontrar trabalho. Ele ficou insistindo durante mais ou menos um ano, até que chegou uma situação em que decidi fazer, porque esse primeiro passo foi bem complicado. Nosso grupo de convívio era muito pequeno, e quando comecei a trabalhar por aplicativo esse grupo se alargou muito porque tu lida com muitas pessoas em

situações diferentes. Tu entra na vida de muitas pessoas, nunca imaginei que seria assim, meu medo era a maior coisa, até pelo contato, lidar com pessoas estranhas, esse meu vizinho me deu muita segurança, me contava histórias, entrei e venci esse medo e continuo até hoje. Minha expectativa era na parte financeira mesmo, será que teria o retorno que eu precisava. No início foi bem complicado, pois temos certas escalas pois o aplicativo te dá normas e objetivos que tu precisa seguir, isto eu não sabia. Te direciona, metas, desafios, forma de manipular dentro da plataforma. Depende da Avaliação, maneira sutil de te dar uns toques, isso no começo mexeu muito comigo pois não sabia que era assim. Financeiramente sempre compensou, tanto que estão me fazendo falta, tenho o interesse em voltar por isso. Não é assim tão independente, tu tem os horários de pico, tu trabalha por conta, mas não é tão liberado assim, porque se tu deixar de trabalhar, não trabalhar o número de horas na semana, a tua pontuação vai baixando, e conseqüentemente tu não consegue boas corridas, e no final do mês tu vai sentir no bolso.”

P7) Você se sente empreendedor de si mesmo? Alguém influenciou na sua tomada de decisão?

“Empreendedor me vem uma pessoa que consegue bem sucedido financeiramente, ser motorista de aplicativo não acho que tu vai conseguir este retorno elevado. Não tem como, tem um limite para isso, neste sentido não concordo. Lógico que se eu conseguir ter a oportunidade de ser empreendedora em outro ramo, que eu ache que vou ter mais retorno, eu troco. Mas por enquanto não tem esse outro, então continuo como motorista de *Uber* porque ele está me dando o retorno para me manter e ter um certo padrão de vida razoável.”

P8) A pandemia trouxe mudanças no seu trabalho?

“A pandemia para mim foi uma freada muito grande neste ano, principalmente em questão de trabalho. As pessoas que tem vínculo, As empresas encontraram outras maneiras de fornecer meios de trabalho. Mesmo havendo demissões. No ramo do motorista de aplicativo. Teve aqueles que continuaram trabalhando no medo, no pavor, como esse meu vizinho. Todos os conversamos sobre o medo de trazer para casa o medo, que era tudo muito assustador. Foi durante a pandemia onde decidi parar com o aplicativo, ou seja, parou de entrar dinheiro desta fonte de renda,

principalmente pelo medo que tinha pois acreditava que não poderia trabalhar com uma jornada reduzida, por exemplo, afinal era um vírus que estava solto e haveria um risco de contágio muito grande. Guardar o carro e parou, não tem mais aplicativo. No início era quinze dias, só que passou para um mês, dois meses, e cada vez aumentando mais, chegando hoje a mais de seis meses. Foi um período muito difícil, onde tive que me reinventar, readaptar, arrumar outras formas de ganhar dinheiro, quebrando galho, para poder me sustentar porque a minha fonte de renda principal que era o aplicativo, não podia mais exercer com segurança. Sou motorista diamante, isso é o top na hierarquia de motorista. De três em três meses tu é reavaliado, para se manter com esse status ou não. Como eu parei, ele continuou, todos esses meses que estou parada, com a mesma avaliação e me notificando que continuo sendo diamante, até o período que eu quiser continuar. Isso foi uma coisa legal, pois normalmente depois de um tempo eu voltaria do zero e precisaria correr novamente atrás da pontuação diamante. Incentivo em respeitar quem decidiu parar, não tinha obrigação em continuar. Eles também estão dando para os motoristas diamante, um kit de proteção, com álcool gel, máscaras. A empresa está respeitando a decisão de cada um.”

P9) Me conte como é um dia típico no seu trabalho?

“Meu dia é bem organizado quando eu dirijo, levanto cedo, tomo banho, me arrumo, pois me preocupo com a aparência. Sempre dou uma ajeitada no carro, fico das sete horas até dez onze, volto pra casa para preparar o almoço e arrumar a casa, retorno pelas três quatro, fico até às oito horas no máximo, dependendo do movimento retorno antes, mas nunca ultrapasso esse horário, acho muito tarde. Final de semana, que tem um clima diferente no ar, a gente se encoraja mais e eu fico até mais tarde.”

P10) Quais são os aspectos mais positivos e os negativos vivenciados no trabalho informal?

“Positivos preciso de dinheiro tu vai e entra no aplicativo, sabe que tem uma mão que vai te ajudar, é só sair com o carro e vai ganhar dinheiro tu corre atrás e tu tem

trabalho negativos maior é a insegurança assalto e acidentes de trânsito, isso me atormenta muito.”

P11) Você está alcançando os benefícios esperados e divulgados?

“Sim, estou tendo os benefícios, cuidando para quando não estou trabalhando cuidar do meus pais idosos já os horários que não estou trabalhando consigo manejar, uber é uma forma de respeitar minhas prioridades consigo conciliar, dificilmente eu não conseguir sair durante um dia para fazer horário de uber, vinte quatro horas, tu pode fazer o que tu precisa e durante o tempo restante. Sobra tempo para tu transformar teu tempo ocioso em renda para mim.”

P12) Como se sente trabalhando neste mercado informal?

“Eu me sinto um pouco sem tranquilidade. Quando se tem vínculo tu é mais tranquilo, no trabalho informal tu tem que ir atrás de tudo, principalmente por não ter os benefícios médicos, férias, e suporte em geral, mas enfim, é um troca que tu faz, porque tu pode se programar. No final, tudo tem um lado bom e um lado ruim.”

P13) Você acha que as tecnologias influenciaram em certas mudanças no mercado de trabalho?

“Com certeza, essa tecnologia eu acho fantástica porque dá fonte de renda para muitas pessoas diferentes, abrindo portas que antigamente estavam fechadas. Esta experiência sai um pouco daquela coisa que tu precisa estar qualificado para realizar certas tarefas: qualquer pessoas, sabendo dirigir, consegue trabalhar desta maneira. Depende do perfil de cada pessoa, e da dedicação que vão ter dentro do trabalho.”

P14) Quais suas perspectivas futuras?

“Minhas perspectivas futuras são de retornar ao mercado de trabalho, seja informal ou não, ser empreendedor com mais sucesso financeiro que ser motorista de aplicativo, se isso não acontecer, com a passada da quarenta, as coisas voltem ao normal, ou até melhores do que eram antes, e que o aplicativo consiga gerar mais retorno financeiro aos motoristas para trabalharem com mais sossego e terem uma renda para tu ter dignidade em viver. Conheço muitas pessoas que mudaram

totalmente seu padrão de vida pelos ganhos do *Uber*, que viviam condições bem inferiores do que estão hoje e conseguiram equilibrar. Minha expectativa é que as coisas voltem ao normal o mais depressa possível.”

APÊNDICE C: COMPARATIVO ENTRE OS ENTREVISTADOS

Tabela C-1 – Comparativo entre os entrevistados

	E1	E2	E3
Sexo	Masculino	Feminino	Feminino
Idade	37	50	59
Escolaridade	Mestrado em Educação Física	Pós graduação em Recursos Humanos	Ensino Superior Incompleto
Traços da informalidade	Buscou temporariamente uma forma de complementar os rendimentos que ganhava no mercado formal. Atualmente não exerce mais a atividade informal, pois ganhou uma nova oportunidade de trabalhar com carteira assinada	Após a aposentadoria, buscou no mercado informal uma forma de retornar ao mercado de trabalho para se sentir ativa. Atualmente aguarda melhores condições de trabalho para exercer qualquer atividade	Após tentativas sem sucesso de sair da situação de desemprego, buscou no mercado informal uma forma de conseguir renda para sustentar a si mesmo e a sua família. Atualmente afastada, aguarda mais segurança pra voltar a função
Dimensão da informalidade	Trabalhou em mais de um emprego informal, como educador físico e também como motorista de aplicativo	Trabalhou em somente um emprego informal, como motorista de aplicativo, após se aposentar por tempo de contribuição	Trabalhou em mais de um emprego informal, no início de sua experiência no ensino superior e mais recentemente como motorista de aplicativo, após sair do mercado formal
Experiência destaque	Motorista de aplicativo	Motorista de aplicativo	Motorista de aplicativo
Tempo de duração	Um ano	Um ano e meio	Um ano e meio
Benefícios esperados	Retorno financeiro	Flexibilidade de horário	Retorno financeiro
Objetivos com a remuneração informal	Complementar renda, proveniente do mercado formal	Complementar renda, proveniente da aposentadoria	Ganhar o suficiente para viver dignamente, se tornando sua principal fonte de renda
Média de tempo destinado a atividade informal	De 2 a 3 horas por dia trabalhado	De 4 a 5 horas por dia trabalhado	De 8 a 9 horas por dia trabalhado
Principal aspecto positivo	Possibilidade de ganhos acima da média do mercado para sua área de formação	Oportunidade de retornar ao mercado de trabalho	Garantia de remuneração sempre que estiver trabalhando pelo aplicativo
Principal aspecto negativo	Não há garantia de renda fixa	Desgaste material e físico causados pelo trânsito	Insegurança e risco constante de acidentes e assaltos
Situação de trabalho no período pré pandemia	Empregado formalmente e trabalhando informalmente para complementar renda	Recebendo auxílio aposentadoria e trabalhando informalmente para complementar renda	Exercendo exclusivamente atividade informal

	E1	E2	E3
Situação durante o período pandêmico	Abandonou o trabalho informal e iniciou uma nova jornada, retornando exclusivamente ao trabalho formal	Interrompeu o trabalho informal e retornou a depender exclusivamente dos ganhos provindos da aposentadoria	Interrompeu o trabalho informal e buscou se reinventar para encontrar outras maneiras de conseguir renda
Principal impacto percebido	Ausência de garantias para que o empregado possa exercer sua função com condições seguras	Diminuição do seu público alvo causado principalmente pela adoção da prática de <i>home office</i>	Sentimento de insegurança devido ao receio de se tornar um possível transmissor do vírus
Momento de decisão	"Creio que sempre foi uma opção própria, pois nunca notei falta de vagas no mercado, para profissionais qualificados na minha área. Posteriormente, na minha experiência trabalhando por aplicativo, também foi uma opção pessoal, com o intuito de buscar uma renda extra que complementasse o que eu já ganhava trabalhando dentro da minha área de qualificação."	"Mesmo que sem emprego fixo após me retirar da rede corporativa, sempre cultivei o desejo de continuar trabalhando, para me sentir mais "viva", ou seja, alguém que ainda pertencesse à parte ativa do mercado. Foi esse desejo que me motivou a buscar ocupação em outra área profissional, diferente daquilo que estava acostumada. Principalmente por causa deste desejo, busquei algo que me fizesse feliz e ainda preenchesse meu tempo livre, me gerando um retorno financeiro condizente com o esforço que estava dedicando."	"Agora, já com cinquenta e nove anos, após tudo isso que vivenciei, comecei a perceber que o tempo havia passado, e consequentemente eu havia ficado fora do mercado de trabalho. Isto era algo que me aborrecia muito, pois creio que para pessoas da minha idade, o trabalho assume uma outra dimensão, pois é nossa única forma de sustento: única forma que tenho para pagar meus estudos e manter minha família vivendo com certa qualidade de vida. A partir deste sentimento, busquei outras alternativas de retornar ao mercado de trabalho, encontrando o trabalho de motorista de aplicativo."

Fonte: Elaboração do autor.