

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

Thiago Wander Fernandes

**TRABALHO INFORMAL ACIMA DOS 45 ANOS DE IDADE: UMA ANÁLISE DOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS DE CARONA.**

Porto Alegre

2019

Thiago Wander Fernandes

**TRABALHO INFORMAL ACIMA DOS 45 ANOS DE IDADE: UMA ANÁLISE DOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS DE CARONA.**

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 título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira.

Porto Alegre

2019

Thiago Wander Fernandes

**TRABALHO INFORMAL ACIMA DOS 45 ANOS DE IDADE: UMA ANÁLISE DOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS DE CARONA.**

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 título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Aline Mendonça Fraga - UFRGS

Prof. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer - UFRGS

Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira - UFRGS (orientador)

RESUMO

As modalidades de trabalho no Brasil são diversas e diante de um cenário de crise econômica opções secundárias surgem com a finalidade de minimizar o desemprego, afetando a todos os trabalhadores, mas em grande aspecto os que já possuem mais de quarenta e cinco anos para reingressar no mercado de trabalho. É através do trabalho informal que muitos profissionais encontram renda suficiente para o sustento próprio e de suas famílias. Esta pesquisa traz uma reflexão sobre o indivíduo acima dos quarenta e cinco anos, aproximadamente acima dos quarenta e cinco anos de idade, diante de situações de trabalho informal, sobretudo relacionado aos aplicativos de carona surgidos na última década. Diante das transformações no mercado, surgiram novas empresas que viabilizaram oportunidades diferentes do convencional, intermediando prestadores de serviços com os clientes interessados. Este trabalho possui uma amostra de 72 indivíduos entrevistados, e a partir disso, buscou-se entender os principais motivos que levaram estas pessoas a se tornarem motoristas de aplicativos de carona. Durante pesquisa realizada, constatou-se que não funciona apenas como meio único de trabalho, e sim como uma maneira de alguns trabalhadores realizarem jornada dupla e, assim, complementarem suas rendas familiares. Sobretudo, foi possível concluir também que o principal motivo está diretamente ligado ao fato de a renda e/ou aposentadoria atual destes motoristas não suprir os gastos e custos que possuem.

PALAVRAS-CHAVE: Aplicativos. Mercado de trabalho. Trabalho informal.

ABSTRACT

The modalities of work in Brazil are diverse and facing a scenario of economic crisis secondary options arise with the purpose of minimizing unemployment, affecting all workers, but in large part those who are already old enough to re-enter the labor market. It is through informal work that many professionals find enough income to support themselves and their families. This research brings a reflection about the older person, over forty-five years old, facing informal work situations, especially related to the ride-hailing applications that emerged in the last decade. Faced with changes in the market, new companies emerged that enabled different opportunities from the conventional, intermediating service providers with interested customers. This work has a sample of 72 individuals interviewed, and from this, we sought to understand the main reasons that led these people to become drivers of hitchhiking applications. During the research, it was found that it does not only work as a single means of work, but as a way for some workers to work double hours and thus complement their family income. Above all, it was also possible to conclude that the main reason is directly related to the fact that the current income and / or retirement of these drivers does not cover the expenses and costs they have.

KEYWORDS: *Applications. Informal Work. Labor Market.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 01 – Escala Likert.....	26
Tabela 02 – Escala Likert realizada pelo autor.....	29
Gráfico 01 – Idade.....	33
Gráfico 02 – Gênero.....	34
Gráfico 03 – Renda familiar mensal.....	34
Tabela 03 – Média de renda por gênero e por faixa etária.....	35
Gráfico 04 - Sua aposentadoria é (ou deverá ser)?.....	36
Tabela 04 – Distribuição de aposentadoria.....	36
Tabela 05 – Aposentadoria e renda.....	37
Gráfico 05 – Possui filhos? Quantos?.....	37
Tabela 06 – Quantidade de filhos em relação à faixa etária.....	38
Gráfico 06 – Estado civil.....	38
Gráfico 07 – Para você, os aplicativos de corrida são.....	39
Gráfico 08 – Escolaridade.....	39
Tabela 07 – Média de renda familiar.....	40
Gráfico 09 – Empresa para qual presta serviço.....	40
Gráfico 10 – Há quanto tempo você presta serviço para este empregador (em anos).....	41
Gráfico 11 – Quanto você ganha por mês com este trabalho?.....	41
Tabela 08 – Média de salário.....	42

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. OBJETIVOS.....	11
3. JUSTIFICATIVA.....	12
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
4.1 MERCADO INFORMAL.....	13
4.2 ENVELHECIMENTO E TRABALHO	21
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
5.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	25
5.2 COLETA DE DADOS	27
5.3 PROCEDIMENTO E ANÁLISE DE DADOS	28
6 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	29
7. ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
8.1 SUGESTÕES DE APROFUNDAMENTO NO TEMA	48
REFERÊNCIAS.....	49
APÊNDICE A	53

1. INTRODUÇÃO

A informalidade é uma característica histórica do mercado de trabalho brasileiro, com altas taxas de desemprego e redução da força de trabalho protegida por legislação, acarretando na precarização do trabalho, que por sua vez atinge, de diferentes maneiras, grupos distintos. Com a globalização crescente, maior acesso à informação e ao conhecimento, este segmento do mercado assumiu novos contornos e inúmeras ramificações na economia digital.

Segundo Costa (2006), alguns aspectos da sociedade marcam um padrão de acumulação e concentram riqueza, perpetuando assim a pobreza. Tais problemas de desigualdades são a desocupação, o subemprego, o trabalho informal e o trabalho regulamentado com pouquíssimo poder barganha (que estão incluídos os salários extremamente baixos). Ainda, retifica o poder do Estado perante a condução do destino da sociedade. O Estado, preocupado com o interesse público, é o responsável direto pela regulamentação do mercado de trabalho e das políticas públicas – econômicas e sociais. Costa ainda afirma que a informalidade é um problema social, e o Estado deveria, portanto, primar por sistemas de distribuição de renda mais igualitários, se baseando nos princípios da universalização de direitos e apoiando algumas intervenções que limitem abusos das empresas.

Cacciamali (2000) infere que o número de pessoas, condições de trabalhos e renda no setor informal dependem dos níveis salariais e dos empregos gerados pelo sistema capitalista e seu fortalecimento. Afirma também que o poder público deve praticar políticas econômicas no intuito de induzir ao crescimento, e, também, regular o mercado e políticas sociais afim de evitar a usurpação de bens comuns e privados e uma melhor distribuição de lucros e renda. Desse modo, afirma a conclusão acima, pois a expansão da ocupação para a informalidade não resolve o problema da falta de empregos.

Em uma comparação entre ocupados formais e informais, Araújo e Lombardi (2013) identificam que a legislação trabalhista e previdenciária permite ao indivíduo encerrar sua vida profissional mais cedo e aproveitar a vida de aposentado (um dado já conhecido). Outro dado revelado, também já conhecido, é o da ampla preferência por trabalhadores mais novos em detrimento dos de idade mais avançada. Em seu estudo, perceberam então, que há uma quantidade maior de

trabalhadores mais velhos no setor informal, pelos mais variados motivos. Seja porque foram demitidos, seja porque não podem se aposentar, ou seja, porque o valor recebido da aposentadoria não é suficiente para autossuficiência – sendo necessário o complemento de uma renda extra. Outro dado interessante é o nível de escolaridade nos dois mercados: enquanto o mercado formal obteve em sua pesquisa 70% de mulheres e 53% de homens com, no mínimo, o ensino médio completo, no informal a taxa despencou para 35% e 24% respectivamente. O aumento da informalidade, porém, apesar de ajudar a reduzir o número de desempregados e ser fonte de renda, aumenta o risco de demissão. Singer (1999) aponta também como um aspecto negativo a exclusão do trabalhador informal frente a direitos trabalhistas, tais como a Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, direito de ser representado por sindicatos, horas-extras, etc.

A permanência por mais tempo no mercado de trabalho acompanha o aumento da expectativa de vida diretamente, assim como o aumento da idade mínima para aposentadoria e a necessidade de uma fonte de renda extra, segundo Lancman, Sznalwar e Jardim (2006). Em artigo de Cockell (2014), segundo dados do IBGE (2008), estudos apontavam aproximadamente 22,5% (3,1 milhões) de brasileiros com 65 anos ou mais ainda em atividade – com destaque para 74,7% destes já sendo aposentados. Ainda indicava que, em 2007, 76,6% das pessoas com mais de 60 anos eram aposentados e/ou pensionistas. Com a queda do poder aquisitivo, a necessidade de ainda prover a família culmina com a permanência ou retorno ao trabalho. Tais informações contribuem para a permanência ou reinserção dos idosos já aposentados no mercado. Na literatura, esses fatores são relacionados a experiências subjetivas do trabalho, ócio, atividades mentais e/ou físicas ou a problemas financeiros e necessidade de renda extra (BULLA; KAEFER, 2003; MOREIRA, 2000; STELMACHUK, 2005).

Com a dificuldade de continuidade no trabalho formal após a aposentadoria, a reinserção no mercado de trabalho desta faixa da população é inevitável. Com a longevidade da população, vontade de se manter ativo e a baixa renda provinda da aposentadoria, além de todas as mudanças de tecnologias e políticas para o mercado de trabalho, este tema merece atenção especial para o futuro.

Não bastasse os problemas vivenciados pela baixa renda, há casos ainda em que o desemprego pode agravar as necessidades. No estudo de D'Alencar e

Campos (2006), é possível verificar que as condições decorrentes do desemprego se tornam mais agudas ainda na velhice, principalmente quando observamos transformações sociais, econômicas e culturais desenvolvidas na atualidade através do rápido processo de urbanização e tecnologia. Elas analisaram também a considerável parcela de presença do idoso no mercado de trabalho informal. Estudos circunstanciais vêm sinalizando crescimento da população idosa trabalhadora. Saindo de 4,5% da população economicamente ativa brasileira em 1977, e em 1998 esse índice já sinalizava o dobro, com perspectivas de representar, em 2020, 13% dos trabalhadores (CAMARANO, 2001).

Ainda segundo D'Alencar e Campos (2006), em uma pesquisa realizada com foco para idosos no mercado de trabalho informal, se não fosse necessário trabalhar após a aposentadoria, constataram dois principais destaques: que 56,25% dos entrevistados gostariam de viajar, conhecer o mundo e visitar familiares; e 18,75% gostariam de viver tranquilamente em um meio rural. Através de seus estudos, concluíram que para estes idosos então não é significativo apenas o aspecto financeiro e econômico gerado através da continuação do trabalho, mas que a continuidade também é de suma importância na medida em que exerce um papel socializador para essas pessoas, pois desta forma acabam observando oportunidades de se sentirem úteis, de continuarem interagindo e construir e manter amizades forjadas fora do círculo doméstico.

Frente ao problema apresentado, este trabalho visa identificar alguns cenários relacionados ao trabalho informal para aposentados ou trabalhadores ainda na ativa acima dos 45 anos de idade.

2. OBJETIVOS

O objetivo geral deste presente trabalho é analisar a atuação de trabalhadores acima dos quarenta e cinco anos no mercado informal, sobretudo como motoristas de aplicativo.

Desta forma, os objetivos específicos são:

- (i) Identificar o perfil do motorista acima dos quarenta e cinco anos inserido no mercado informal;
- (ii) Identificar as mudanças e facilidades provenientes dos aplicativos que terceirizam o serviço;
- (iii) Identificar as expectativas dos trabalhadores acima dos quarenta e cinco anos que atuam em aplicativos de carona.

3. JUSTIFICATIVA

Este trabalho será importante na medida em que visa analisar o problema atual em que se encontram as pessoas aposentadas e/ou que pretendem se aposentar em breve no Brasil, perceber qual o principal impacto observado acerca da aposentadoria na vida de cada indivíduo. Sendo um tema tão atual e uma realidade tão próxima, é imprescindível buscar compreender quais problemas são acarretados e quais são as alternativas existentes para isto.

O trabalho informal é um fenômeno social presente em toda sociedade capitalista, assumindo papel de grande proporção em países como o Brasil. Considerando que grande parte da população está inserida neste meio, se faz necessário entender os motivos para o ingresso dos mesmos e, principalmente, porque o público-alvo é atraído a este segmento (e em qual setor especificamente é encontrado um maior número de pessoas com idade mais avançada).

O processo de envelhecimento da população é inerente ao avanço dos anos, e tentar compreender melhor porque este fenômeno tão atual cresce em paralelo à longevidade humana é um tanto quanto importante. Na medida em que já existem meios para suprir as necessidades dos idosos, o mundo atual permite o surgimento constante de novas maneiras e meios de viabilizar o trabalho, e, dessa forma, poderemos tentar observar quais serão as tendências para o mercado de trabalho voltado as futuras gerações de idosos.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender um pouco melhor o tema, esta monografia será dividida em duas etapas. A primeira, abordando sobre o mercado de trabalho informal e suas ramificações para compreensão posterior do assunto, e a segunda fazendo uma adição de outro tema extremamente presente e que pode ser relacionado diretamente com o primeiro assunto: o trabalho e o envelhecimento.

4.1 MERCADO INFORMAL

De acordo com Krein e Proni (2010), a partir dos anos 1990 o tema da informalidade ganhou ampla divulgação e explanação devidas a todas as mudanças vivenciadas no mercado econômico e de trabalho tanto no Brasil quanto no mundo. Trabalhos com contratações ilegais (sem registro em carteira), falsas cooperativas, autônomos sem contribuição (e, portanto, “invisíveis”), comércio ambulante, trabalho domiciliar e economia subterrânea, observando traços do ainda heterogêneo mercado de trabalho. Para eles, esta “economia informal” (denominada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho) envolve uma série de fatores de risco, como, por exemplo, os trabalhadores em situações precárias devido ao fato de realizarem atividades que estão em desacordo com normas legais das instituições públicas de seguridade social.

Para eles, a informalidade já deveria ter sido reconhecida como um fenômeno em expansão. Mencionam que a OIT observou a necessidade de uma intervenção pública neste fenômeno, pois além de perceber que não seria algo a ser eliminado no curto ou médio prazo, precisava pelo menos reduzir gradativamente a diferença abrupta entre as atividades ditas formais e as atividades e condições predominantemente informais. Porém, para isto, seria necessário obter, por parte dos trabalhadores informais, o reconhecimento legal para o acesso ao conjunto de proteções sociais e direitos, juntamente com representação de interesses junto ao Estado (KREIN; PRONI, 2010).

Afirmam, também, que não podemos pensar a mesma de forma compartimentalizada, pois não se trata de um setor ou fatia da economia que trata de atrasar ou estancar a mesma, como se este fosse o problema. A informalidade

assume diversos significados perante os diferentes debates e discussões acerca do que é vivenciado no dia a dia, afinal, há divergências entre todas as esferas como o público em geral, o mundo acadêmico e os responsáveis pela formação de políticas públicas (KREIN; PRONI, 2010).

Segundo Salas (2003), o entendimento da informalidade foi se ampliando e sendo revisto de tempos em tempos, na medida em que as explicações, debates e estudos acadêmicos avançavam. O mundo mudava, e com ele, a economia, as sociedades e a política também, o que acarretava novidades e gerando novos assuntos para debates. Porém, não houve consenso para uma teoria que abrigasse uma explicação global e geral para isto, pois não houve consenso devido principalmente ao emprego dos termos, como “setor informal”, “trabalho informal” e “economia informal”.

Em Krein e Proni (2010), observamos que, em 2002, então, devido a problemas com esta dicotomia de termos, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) adota um termo específico para cunhar o tema e ampliar o escopo e possibilidade de análise do fenômeno, dito “economia informal”, assim acaba por reconhecer a heterogeneidade deste. Desse modo, destaca-se a mutabilidade, dinamicidade e heterogeneidade com que o fenômeno se apresenta, desdobrando-se em conceitos permutáveis e complementares no que se refere aos seus objetivos descritivos e analíticos (OIT, 2014).

Para Oltramari, Vaclavik e Rocha de Oliveira (2018), há um distanciamento do modelo de trabalho que era aceito e praticado desde o século XX para a atualidade. As relações de trabalho emergentes são dinâmicas, não estão atreladas a singularidade da empresa como ícone central, apenas realizando entregas de benefícios previamente estabelecidos pelo Estado. É possível verificar que a obtenção de renda e realização do trabalho não se dá mais apenas pela padronização do que já foi um dia seguro. A figura do empregado com um contrato formal assinado, frequentando o trabalho em tempo integral e seguindo normas e regras apenas daquele empregador já não é mais a única maneira (viável ou não) de se manter (KOVÁCS, 2006; MANYIKA et al., 2016).

Em dados observados (ILO, 2018), verificamos que uma parte significativa da população mundial tem no trabalho informal seu meio de subsistência principal. Aproximadamente 60% da população ocupada (em torno de 2 bilhões de pessoas

para mais) baseia seu sustento em atividades vinculadas a este processo, o que são números altamente expressivos e que não há como não enfrentar a informalidade como uma realidade extremamente presente.

Do ponto de vista analítico, uma das principais dificuldades para o estudo da informalidade é oriundo de uma frequente “contaminação” da interpretação do fenômeno por juízos de valor que incorporam uma perspectiva de interesses específicos de segmentos do universo formal e se supõem economicamente prejudicados pelas diversas manifestações da informalidade (NOGUEIRA, 2016). Para ele, para conseguirmos compreender a conformação com a informalidade, é necessário que entendamos o processo histórico primeiro.

Cacciamali (2007, p. 150) discorre que a informalidade acaba se subordinando ao desenvolvimento capitalista do setor formal, e denomina este processo como ocupação de brechas. Ou seja, de acordo com a autora, empreendedores pequenos – os de recursos escassos, não podem adentrar no terreno das firmas capitalistas devido às mesmas possuírem muito mais forças e recursos, o que acaba por delimitar o espaço de atuação “permitido” para o oferecimento dos serviços e produtos do trabalhador informal. De igual maneira, este setor se mostra muito mais permeável e flexível, ocasionando extinção e criação de novas atividades em uma velocidade alta, fazendo com que isto tenha relação direta com o mercado formal. O informal se insere em lacunas do formal, em locais ainda não explorados ou ocupados, ou que já foram abandonados, ou que já foram criados e recriados, mas não suprem a demanda existente.

Outro pesquisador importante para este debate se chama Mário Theodoro (2000; 2002). Este buscou identificar especialmente os diferentes tipos e formas de intervenção do Estado na informalidade. Explica que existem, principalmente no Brasil (desde 1970), três tipos de abordagens. São elas: a *abordagem técnica*, a qual o poder público é diretamente responsável por encaminhar medidas que conduzam progressivamente a formalização do mercado de trabalho, pois o desenvolvimento econômico é meramente um fim que justifica os meios, sendo a informalidade uma anomalia passageira. A segunda abordagem seria a *abordagem política*. Esta, surgindo diretamente da Nova República, entendendo que a informalidade não se trata de uma anomalia transitória, e sim uma possível solução para o problema do desemprego, pois já não é mais vista como um problema

apenas econômico, e sim, social. Por fim, a terceira. A terceira trata-se da *abordagem subsidiária*, na qual passa a considerar o trabalhador informal como um empreendedor em potencial, que necessita de apoio tal como crédito pessoal. Esta expressão ganhou força em meados de 1990 num contexto socioeconômico onde o Estado estava com seu papel sendo redefinido, e de outro lado a centralização da agenda social – que por sua vez assumia o combate individualizado à fome e à miséria.

Também é proveitoso mencionarmos a visão de Alexandre Barbosa (2003). Ele desenvolveu uma argumentação onde podemos verificar os nexos criados entre “formal” e “informal”, que estes são variados e são redefinidos com certa frequência, principalmente em contextos econômicos tais quais de sociedades subdesenvolvidas com fortes vertentes ao capitalismo independente (chamada por ele de heterogeneidade estrutural). Com esta abordagem, o autor conseguiu escapar de uma concepção geral a respeito da informalidade, contribuindo com análises mais rebuscas, principalmente ao rebuscar a conexão entre subdesenvolvimento, dependência e informalidade.

Para ele, ainda, existe a dificuldade de adotar explicações universais ou genéricas devido ao fato de as análises empíricas do mercado de trabalho resultarem a existência de um segmento denominado “não-informal precário”, como de um “informal propriamente dito”, porém que em algumas ocasiões pode não ser realmente precário. Segundo o mesmo, as análises emergidas dos debates que tiveram seu início em meados de 1970 contribuíram e muito para o entendimento atual dos traços estruturais de países sob a égide do subdesenvolvimento (principalmente Brasil).

É plenamente compreensível a dimensão tomada pelo tema da informalidade nos últimos anos, tanto na esfera acadêmica como na esfera pública. Porém, nem todos autores destacam positivamente a maneira como ela foi tratada e como seus conceitos foram associados com a dinâmica do mercado de trabalho e questões sociais do Brasil.

Como exemplo, podemos citar o autor Luiz Antônio Machado da Silva. Em Krein e Proni (2010, p. 18 *apud* SILVA, 2003) temos:

[...] argumenta que a noção de setor informal era uma categoria analítica que carregava certos significados e desdobramentos identificáveis no debate que havia se estruturado entre o final dos anos 1960 e o início dos

anos 1980. Contudo, desde então, à medida que o uso deste conceito foi se generalizando e seu significado foi se tornando menos específico, observa-se uma fragilização de sua capacidade explicativa e uma perda de força política. Dessa forma, a noção de informalidade, no campo econômico (assim como a de “marginalidade” no campo social), teria se tornado ambígua e não daria mais conta de ajudar a entender os fenômenos que ela pretendia descrever. Para este autor, o conceito teria se tornado inútil, nos anos 1990, tanto do ponto de vista teórico quanto do ponto de vista político.

A partir de uma mudança mais geral, o autor explica o esvaziamento do conceito:

Em linhas gerais, as mudanças no enquadramento analítico e na relevância cognitiva da informalidade estão relacionadas à perda de confiança na viabilidade histórica do pleno emprego e da universalização da proteção social, tanto como um padrão abstrato de referência para entender as formas de uso social do trabalho quanto como cimento ideológico da legitimidade política e como critério de planejamento. De fato, à medida que os problemas de absorção produtiva do trabalho avolumavam-se nos países centrais e as medidas de “reforma do Estado” se generalizavam, pleno emprego e proteção social deixavam de representar parâmetros, transformando a própria “informalidade” do trabalho em uma espécie de padrão de referência [...]

A partir dos anos 1980, essa questão geral permanece, mas sua formulação se altera profundamente, na mesma medida em que a relação salarial é questionada, tanto prática quanto teoricamente. O quadro e referência comum, que permite o debate, deixou de comportar espaço para qualquer noção que dissesse respeito a formas “atípicas”, na medida em que o processo social deixou de ser compreendido a partir de um dinamismo central e uma hierarquia entre suas dimensões constitutivas. Quando as concepções dualistas cederam lugar às ideias de fragmentação e a estrutura social deixou de ser vista como uma configuração hierarquizada e consistentemente organizada de dimensões ou esferas de atividade, sendo progressivamente substituída por referências a “redes” entrecruzadas, a noção de informalidade perdeu seu sentido analítico e explicativo. Tornou-se um resíduo do passado, que só tem aplicação descritiva, e mesmo esta inteiramente dependente dos contextos discursivos em que é empregada (SILVA, 2003, p. 150-159 *apud* KREIN; PRONI, 2010 p. 19).

Há também Eduardo Noronha (2003), que argumenta que o conceito de informalidade se torna problemático à medida que a noção de “padrões mínimos de legalidade” para os contratos de trabalho deixa de ser consensual, ainda que varie de país para país e de acordo com o período histórico. Para ele, é um conceito que abarca muitos conceitos e muitas situações distintas, ocasionando assim problemas no entendimento correto da terminologia, seu uso e futura utilização nos fenômenos e processos que deveriam ser utilizados. Segundo ele, um termo mais adequado à atualidade e às novas expressões da informalidade seria “contratos atípicos”.

De maneira isolada, a informalidade torna-se um conceito insuficiente para retratar a dinâmica recente do mercado Brasileiro. Tal qual as estratégias de concorrência das empresas num ambiente competitivo e suas manifestações, é importante compreender o conceito de acordo com as novas tendências. E, ainda, o discurso de modernização de legislação trabalhista deve englobar tais aspectos, para maior flexibilidade, na tentativa de legitimar maneiras e formas de trabalho precárias (KREIN; PRONI, 2010).

Consideram então, que ainda que existam diferenciações no entendimento dos conceitos acerca da mensuração da economia informal, existe ao menos uma ligação entre elas nos países subdesenvolvidos. De acordo com diversos autores estudiosos do tema, é concordante a diversidade de situações heterogêneas vividas por trabalhadores informais, mas que, ainda sim, é de igual maneira a todos aspectos e condições desfavoráveis como: indefinição do local de trabalho, condições insalubres que prejudiquem a saúde ou segurança do indivíduo, níveis baixos de produtividade e qualificação, rendimentos inconstantes e baixos, jornadas de trabalho mais extensas, pouco acesso à informação e à tecnologia, dificuldades de financiamentos e difícil ingresso legal no mercado (KREIN; PRONI, 2010).

Por fim, os trabalhadores informais estariam descobertos e impossibilitados de desfrutar de maneira plena dos direitos sociais que seus pares trabalhadores formais possuem. Não podem pleitear de certa forma tratamento diferenciado pois raramente são ouvidos por autoridades públicas, devido ao fato de não terem uma representatividade legítima, não são reconhecidos devidamente por agências governamentais, são mensurados de maneira imprecisa e equivocada nas estatísticas oficiais, não se beneficiam integralmente da seguridade social e não estão contemplados plenamente na legislação trabalhista (KREIN; PRONI, 2010).

O advento da tecnologia transformou drasticamente o mercado de trabalho e as relações nele contida. Devido a todas mudanças recentes, há certa dificuldade e incerteza acerca de regras e temas jurídicos aplicáveis ao mundo cibernético. A transformação se dá num nível muito rápido e alto, principalmente quando tratamos de pessoas atingidas. Não apenas ligados aos trabalhadores envolvidos na internet, a era digital transformou organizações de uma maneira jamais vista. Funcionários subordinados antes indispensáveis hoje se tornaram menos necessários. Novas empresas surgem a cada dia, num olhar sob a perspectiva de “economia sob

demanda” ou “economia compartilhada” tentam conectar clientes diretamente com fornecedores de serviços individualizados de maneira mais prática e menos burocrática. Estas empresas tentam realizar suas atividades através de trabalhadores informais tipificados como “autônomos” (SIGNES, 2017).

Ele explana que, na literatura, estes novos tipos de negócio tem um nome: “*gig economy*” (ou economia do gig). Explica então que consistira basicamente em um trabalho terceirizado que tradicionalmente seria realizado por um funcionário, para um número indefinido e geralmente grande de pessoas (HOWE, 2006, p. 176-179). Através de plataformas online (web, aplicativos, etc.), os clientes encontram diretamente um trabalhador (ou trabalhadores) apto a executar o serviço que desejam. Tal advento jamais teria sido possível sem a contribuição antes da chegada das novas tecnologias.

Para fins de direitos trabalhistas, ainda há algumas lacunas a serem preenchidas. Algumas destas empresas estão resguardadas pelo fato de afirmarem serem apenas um banco de dados, aonde clientes e trabalhadores podem se encontrar sozinhos, independente da ação das mesmas. Isto implica algumas dificuldades aos trabalhadores, tais como salário mínimo e acordos coletivos (referentes a categorias sindicais). Assim, através deste meio, um cliente pode facilmente obter o serviço que deseja a um preço muito mais em conta do que organizações que não se inserem nas mesmas características (DE STEFANO, 2016).

Ainda para Signes (2017), há de se destacar os aplicativos de transporte. Dentre todos, comenta que a empresa mais famosa do tipo *offline crowdwork* (outro nome para a “*gig economy*” específico é a Uber. A Uber possui uma plataforma virtual onde um usuário pode obter um motorista para transportá-lo pela cidade. A empresa não possui motoristas e tampouco carros, ela disponibiliza a plataforma para que clientes e fornecedores se encontrem. Desta forma, os fornecedores (motoristas) devem passar por uma espécie de teste antes de serem aceitos e terem êxito no cadastro. É realizado, por exemplo, uma análise de dados do motorista, tais quais CNH, número do carro, apólice do seguro, idade do veículo (não mais que 10 anos), etc.

O preço do serviço é previamente definido pela plataforma, que fica com aproximadamente de 10% a 20% do valor da corrida. A operação é relativamente

simples, depois de baixar o aplicativo gratuitamente, o usuário pode começar a utilizar para encontrar o motorista mais próximo. Este deve aceitar (ou não) a corrida, e após efetuado o serviço, o cliente pode dar uma nota ao motorista na plataforma. Este basicamente é modelo operacional para os aplicativos de corrida dentro das cidades.

Podemos relacionar o trabalhador dito autônomo com o trabalhador informal, pois como vimos anteriormente, não há questões legais que suportem o indivíduo como um trabalhador vinculado, formalmente, àquela ou essa empresa. Segundo Martínez Barroso (2005), tradicionalmente o trabalhador autônomo é considerado um indivíduo que presta serviços diretamente ao mercado, ofertando seu trabalho à empresas sem ter vínculo com elas. Trabalhadores independentes são proprietários de sua própria empresa, podendo ou não aceitar determinadas tarefas. Para ele, trabalhadores que utilizam uma plataforma online, com ferramentas e materiais necessários e com liberdade para escolher quando e onde trabalhar são trabalhadores independentes.

Ainda que haja reinterpretações das relações de emprego, não significa que as proteções e definições do antigo e novo serão as mesmas. Para Felstiner (2011), a aplicabilidade das mesmas leis e acontecimentos difeririam, um exemplo disto seriam as negociações coletivas, pois em uma plataforma online onde é improvável que seja conhecido o de trabalhadores oficialmente, o poder de barganha diminui, ainda existindo a possibilidade de que o trabalho seja realizado em diferentes plataformas ao mesmo tempo. Além do que, em uma plataforma e em um negócio onde os colegas não se conhecem no geral, a confiança para concordar com o todo diminui. De acordo com as empresas, elas não possuem controle sobre os trabalhadores, e por isto os mesmos são classificados com autônomos. É verdade que estes possuem flexibilidades diferenciadas, porém a literatura ainda os coloca como funcionários. As leis deveriam ser interpretadas de acordo com seu contexto e período, para que seja possível encontrar diferentes fórmulas de proteger o trabalhador, ou seja, regulamentações sob medida.

4.2 ENVELHECIMENTO E TRABALHO

Outro problema crescente relacionado ao mercado de trabalho e o envelhecimento populacional. Para Souza, Matias e Brêtas (2010), o envelhecimento é um processo natural, inerente ao fenômeno da vida e, assim, se faz necessário também o entendimento e a compreensão do processo de envelhecimento inserido no mercado de trabalho. De tal maneira, a partir do século XX começaram a surgir teorias acerca do envelhecimento, com reflexões, debates e conceitos próprios.

Dentre estas teorias, podemos citar três como as de maior relevância. Doll (2007) elenca a primeira como a teoria da atividade. Esta por sua vez sustenta que para envelhecer bem a pessoa deve permanecer tão ativa quanto possível. Associa a atividade com a satisfação de viver. Posteriormente, observamos a teoria do desengajamento, que tem sua base proposta por Cumming e Henry (1961, *apud* DOLL et al., 2007), sustentando que o envelhecimento bem-sucedido é caracterizado pelo mútuo afastamento entre idosos e a sociedade, como, por exemplo, o simples sentar em uma cadeira de balanço e observar o tempo passar. Por fim e terceiramente, a teoria da modernização, a qual diz respeito ao envelhecimento e bem-estar, onde as pessoas deveriam manter um equilíbrio entre continuidade e mudanças, tanto externas quanto internas, vivendo da maneira mais independente possível.

Estamos vivendo um período de transição demográfica, através de um baixo crescimento populacional, ligado diretamente a baixa taxa de natalidade e aumento da expectativa de vida. O envelhecimento das populações não é caracterizado somente pelo aumento isolado da população mais velha e idosa, mas também pelo declínio da população em idade ativa. Arelado a isto está relacionado também o ingresso feminino no mercado de trabalho. Segundo Silva (2003), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho deve ser considerado ao mesmo tempo como causa e consequência das quedas de fecundidade dos países, considerado um dos principais pontos para a contribuição da modificação etária.

Para Fontoura (2014), mediante ao mundo atual, é difícil não falarmos na relação entre os fenômenos de envelhecimento e as oportunidades concedidas dentro do mercado informal. Segundo ela, muitas vezes as oportunidades de trabalho escapam da racionalidade e das instituições especializadas do mercado,

o que acaba por expor as redes de sociabilidade distintas de cada indivíduo em sua vida pessoal. Em um mercado flexível, com baixa regulamentação, a presença da informalidade enraizada e as desigualdades nítidas, Guimarães (2009) afirma que são construídas socialmente as chances de obtenção da ocupação.

Ainda que o envelhecimento propriamente dito (biológico) esteja diretamente vinculado a faixa etária, pode-se perceber que nem sempre condiz com a realidade vivida individualmente. Dessa forma, percebem-se variações de indivíduo para indivíduo, assim como de sociedade para sociedade, tudo dependendo de um contexto e cultura onde estão inseridos. Moreira (1996 *apud* LOCATELLI; FONTOURA, 2013) argumenta que existiria uma definição social para a idade do indivíduo, uma espécie de idade social, na qual, dependendo da sociedade onde esteja inserida, poderia ser atribuído um valor e/ou sentido diferente ao conceito de velhice, dependendo principalmente da visão de mundo de cada um. Para elas, ainda, é constatado ainda através de sua pesquisa o que foi revelado pelo estudo de Barreto e Ferreira (2011) acerca da velhice no mundo organizacional. Tal estudo projetou a conclusão de que o aposentado e/ou idoso não possui mais espaço no mercado de trabalho na forma de funcionário de uma empresa, sendo projetado na forma de consumidor em potencial.

O envelhecimento da população é uma realidade não apenas brasileira, mas mundial. Com sua mudança significativa na estrutura na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho, surgem preocupações sobre o a alteração da estrutura da mão de obra (CEPELLOS, 2018). Dados de 2015 do United Nations demonstram que, de 2015 a 2030, o número de pessoas acima dos 60 anos poderá passar de em torno de 901 milhões para 1,4 bilhões, com a possibilidade de subir ainda para 2,1 bilhões em 2050. Ou seja, até 2030 poderá haver um crescimento em torno de 56%, número consideravelmente elevado e que merece maior atenção.

Essas informações se relacionam diretamente com a percepção do ser humano e da sociedade com um todo, que são influenciadas pelo que acontece tanto fora como dentro das organizações. Com o passar dos anos e em conjunto com o envelhecimento populacional, houve o desenvolvimento tecnológico, facilitando o uso dessas novas tecnologias em favor da informação, o que contribuiu para o aumento do setor serviços e o aumento da terceirização, e isso pode representar um desafio para uma sociedade que mudou demograficamente com a

diminuição da fecundidade e paralelo aumento da expectativa de vida (MARRA et al., 2013). Perceberam também que, ainda que já estejam legalmente aposentadas, há uma parcela importante de pessoas que tentam se manter ativas, seja por razões psicológicas, sociais ou financeiras, não sendo mais obrigação associar o sinônimo de aposentadoria com uma fase de não trabalho, de descanso e de mais tempo com a família.

Se tornar idoso implica em alguns processos perder forças, diminuição de alguns sentidos, perda de algumas noções e conviver constantemente com a aproximação do fim da vida. Porém, ainda na pesquisa de Marra et al. (2013), percebe-se uma tendência que, do ponto de vista do indivíduo que está passando pelo processo de envelhecimento, este processo está ligado a ideia de se manter ativo, realizar atividades. Em uma entrevista realizada pelos autores foram mencionados temas como a continuação no trabalho enquanto o indivíduo tiver força física e mental, alegando que terá uma vida difícil no caso não possa trabalhar mais

Não apenas impactados pelas dificuldades físicas, as psicológicas e sociais representam um impacto muito grande também. Hoffman e Zille (2017) descrevem o trabalho como algo central na vida do ser humano, e que mudanças drásticas e o total rompimento deste estilo de vida pode causar sérios problemas e manifestações de diferentes tipos na cabeça de uma pessoa. Para eles, o aposentado vislumbra diversas formas e momentos de sua nova vida: tanto para um período de perdas (com isolamento do trabalho, distanciamento de certas atividades sociais, etc.) e momentos de estresse; como para momentos positivos, seja através ganhos em questão de tempo ou crescimento pessoal. Isso se deve ao momento e contexto em que cada um está inserido, pois a interpretação pode variar desde algo merecido devido ao tempo disposto ao trabalho como desencadear emoções ruins em virtude de certa perda de identidade com a mudança de vida (HOFFMAN; ZILLE, 2017).

Para Lazazzara e Bombelli (2011 *apud* CEPellos; TONELLI, 2017) não existe uma definição clara sobre o que é um profissional considerado velho, porém com base em Kooij et al. (2008 *apud* CEPellos; TONELLI, 2017) podemos tomar como informação que esta denominação está destinada, tendo em conta o contexto social, a profissionais em idade entre 40 e 75 anos. Para Henrard (1996 *apud* CEPellos; TONELLI, 2017) se torna difícil levar em consideração apenas a idade como fator de definição cronológica de um trabalhador, pois, como vimos

anteriormente, há de se interpretar a cultura, o local e o momento que estão em análise.

Assim, como vemos em Cepellos e Tonelli (2017), se faz de suma importância o entendimento de como tem sido absorvido o tema de envelhecimento e quais soluções estão surgindo no meio organizacional. Verificar quais práticas de RH estão sendo implementadas para a continuidade do profissional mais velho e quais práticas de gestão estão sendo utilizadas. Ainda que existam empresas preparadas, a grande maioria das que estão presentes no mundo corporativo se mostram de alguma forma despreparadas em determinados pontos, sendo necessário alertar para continuidade e novas pesquisas nesta área afim de contribuir para soluções para o futuro.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Conforme Marconi e Lakatos (2003), o método é um aglomerado de fatores sistemáticos e lógicos, que traz maior segurança e economia, permitindo através deste alcançar os objetivos, traçar o caminho a ser percorrido, detectar possíveis erros e auxiliar na decisão do cientista. Este capítulo aborda o método utilizado, mostrando os métodos que melhor se adequaram a este trabalho. Para este processo foi necessário a definição de três fatores: Delineamento da pesquisa, aplicação dos instrumentos de coleta, gerenciamento do projeto e, por fim, amostra e análise dos dados.

Este trabalho desenvolveu uma pesquisa quantitativa de caráter descritiva. Tratou-se de uma pesquisa quantitativa, pois, de acordo com Roesch (2007), pesquisas de caráter descritivas são consideradas quantitativas. As pesquisas descritivas buscam coletar informações sobre uma determinada população. São mais adequadas para pesquisa-diagnósticos. Estas pesquisas não procuram explicar ou mostrar relações causais.

O instrumento utilizado nesse trabalho foi o questionário. O instrumento questionário, de acordo com Roesch (2007), é considerado quantitativo e não é somente um modo de coleta de dados, requer esforço e planejamento de quem o formula. A partir disto, se elabora uma lista com os fatores relevantes que devem ser medidos e a maneira como serão contabilizados. Podem ser contabilizados através de: escalas, questões abertas, fechadas etc. Já segundo Fachin (2006), o questionário possui um certo número de questões que são aplicadas para algumas pessoas na ideia de se obter dados e informações. E, para que esta coleta seja relevante, é necessário verificar como, quando e onde obtê-las.

5.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Foi utilizada uma pesquisa quantitativa no intuito de mensurar e identificar, principalmente, a relação entre variáveis relacionadas ao público alvo e a sociedade como um todo. Neste mecanismo foi divulgado um questionário com trinta e três perguntas (conforme apêndice A), totalizando um número de setenta e dois questionários respondidos. Dentre os principais blocos para entendimento e análise

deste público, estavam fatores mais voltados para análise de números crus e com perguntas abertas, como idade, número de filhos, renda obtida e valor de aposentadoria. Juntamente com estes, estavam outros, realizados com perguntas de múltipla escolha, inicialmente com respostas usuais de perguntas como: maneira que usufrui dos aplicativos (trabalho principal ou eventual), para qual empresa presta serviço. E, por fim, para um melhor entendimento do perfil individual de cada motorista, foram realizadas vinte e duas perguntas onde os motoristas deveriam responder questões de múltipla escolha enumeradas de tal maneira que deveriam demonstrar o quão concordavam ou discordavam das afirmações realizadas na questão.

Referente a escala utilizada no questionário, foi escolhida para este trabalho a escala Likert. De acordo com Costa (2011 *apud* SILVA; COSTA, 2014), o maior benefício ao se utilizar a escala Likert é a grande facilidade de manuseio, pois a pessoa que está respondendo o questionário consegue emitir um grau de concordância sobre a afirmação que está sendo apresentada. Além de que as métricas utilizadas nesta escala possibilitam a aplicação nas mais diversas pesquisas.

Conforme tabela 01, pode-se perceber a análise de acordo com a escala Likert:

Tabela 01 – Escala Likert:

ESTOU SATISFEITO COM O SERVIÇO RECEBIDO:				
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Fonte: Costa, 2011.

5.2 COLETA DE DADOS

A pesquisa foi realizada através de um questionário da plataforma do Google, o *Google Forms*. Contendo um total de trinta e três perguntas, o questionário abrangeu desde perguntas de cunho informacional até de opiniões pessoais. Com o intuito de tentar entender o mercado de motoristas de aplicativos, com seus motivos e razões, a divulgação da pesquisa foi realizada de maneiras diferentes e em diferentes momentos.

Com o foco no público alvo de motoristas de aplicativo acima dos quarenta e cinco anos de idade, a pesquisa foi divulgada em um primeiro momento através da plataforma de rede social Facebook. Para isto, se teve de solicitar permissão para ingressar nos grupos privados de motoristas de todo o Brasil, sobretudo os com maior quantidade de pessoas, que foram os da empresa Uber. Com a liberação do grupo para minha pesquisa, realizei a divulgação em diversos grupos em três momentos diferentes. Na primeira divulgação, foi obtido um total de vinte e nove respostas. Após um período de uma semana de espera, houve nova divulgação, alcançando um total de nove respostas, e por fim, uma terceira e última tentativa de divulgação após mais uma semana, obtendo apenas três respostas. Com o não atingimento de um número razoável de respostas, foi pensado então novas alternativas obtê-las. Foi tentado também uma divulgação via aplicativo de comunicação, o WhatsApp, porém este não obteve nenhum retorno. Esta etapa levou em torno de três semanas no total.

No segundo momento desta pesquisa, foi então realizada uma alternativa vantajosa que contribuiu para um somatório suficiente de pessoas afim de realizar análises e inferências. Com a ajuda de um familiar do graduando, a pesquisa passou a ser realizada pessoalmente, de tal maneira que, ainda que fosse utilizada a plataforma online *Google Forms*, o próprio familiar realizava as perguntas da pesquisa de forma oral, e o mesmo preenchia de acordo com a contestação dos entrevistados. Isto se deu devido ao fato deste familiar também ser um motorista de aplicativo, e assim possuir colegas e conhecidos neste meio, facilitando o acesso e ajudando a complementar o número final de entrevistados. Neste segundo momento, foram realizadas ao todo trinta e uma entrevistas. Nesta etapa o tempo médio para conclusão foi de três a quatro semanas.

Com isso e através de conversas sobre percepções com o familiar envolvido, pude perceber que um dos motivos pelos seus colegas não terem respondido a pesquisa anterior por WhatsApp ou Facebook, foi que não entenderam muito bem como funcionava a plataforma para respostas online através do celular, e assim deixavam de responder. Alguns também alegaram falta de tempo, sobretudo devido ao fato de trabalharem com atenção total ao trânsito, e não tendo a possibilidade de responder ao volante. Dessa forma, a pesquisa foi concluída com um total de setenta e duas respostas, com média de duração de um mês e meio a dois meses no total.

5.3 PROCEDIMENTO E ANÁLISE DE DADOS

Após a definição do universo da pesquisa e da forma de coleta de amostragem, segundo Roesch (2007), pesquisas de caráter quantitativo, essencialmente são submetidos a análises estatísticas com auxílio do computador. A pesquisa contou com o auxílio do sistema Google Forms, e foi através dessa ferramenta que foram gerados os gráficos a partir das respostas fornecidas pelos entrevistados. Como citado anteriormente, se obtiveram trinta e cinco respostas de maneira online através da rede social Facebook, com o posterior incremento de trinta e sete respostas sendo realizadas *in loco* com o apoio de familiar. O próprio sistema do Google gerou os gráficos que serão apresentados neste trabalho de acordo com as respostas obtidas em formato de escala Likert.

6 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo será realizada uma caracterização da amostra dos entrevistados, com a verificação dos dados levantados e possíveis análises a serem realizadas através dos números e informações obtidos. Esta amostra corresponde a um total de setenta e duas pessoas, respondendo a trinta e três questões de diferentes aspectos. Em um primeiro momento, há uma tabela com distribuição de frequências referente a perguntas realizadas na escala Likert, e, posteriormente, resultados e respostas obtidas através de perguntas abertas.

Tabela 02 – Escala Likert realizada pelo autor:

Perguntas	Frequência com que aparece determinada resposta				
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A facilidade de montar meu próprio horário me motivou a me tornar motorista.	2	2	9	28	31
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	2	2	7	41	20
Atuo com os aplicativos pois minha renda familiar não suporta os gastos.	4	2	4	24	38
Buscava recolocação no mercado e está foi uma alternativa para ganhos financeiros.	1	7	6	25	33

Considero que este modelo de trabalho me possibilita maior qualidade de vida.	2	14	22	23	11
Existe fiscalização para controlar o desempenho na empresa onde trabalho.	2	2	18	41	9
Perguntas	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Há incentivos para o crescimento na carreira.	5	5	25	33	4
Há oportunidade de crescimento profissional na empresa em qual trabalho.	4	11	20	29	8
Lá as oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	9	6	24	31	2
Me sinto reconhecido pela empresa através de benefícios oferecidos através de metas (número de viagens, prioridade a passageiros melhores, etc.)	1	9	30	25	7
Me sinto satisfeito (a) neste ramo de trabalho.	1	4	14	40	13
Me tornei motorista devido ao descontentamento com meu antigo trabalho.	13	23	9	20	7
Me tornei motorista devido ao fato de não existir outra alternativa de trabalho para mim.	6	9	11	30	16
Me tornei motorista para poder passar mais tempo com minha família.	16	17	22	11	6

Perguntas	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Minha aposentadoria supre (ou suprirá em caso de não aposentadoria ainda) os gastos que tenho hoje.	32	18	11	4	7
O conflito no meu trabalho é constante.	3	19	19	28	3
O trabalho que realizo coloca em risco a minha integridade.	4	2	12	33	21
Recomendaria este meio de trabalho a outras pessoas.	2	6	14	41	9
Sinto que sou dono do meu próprio negócio atuando com aplicativos.	10	20	19	16	7
Sinto que tenho uma estabilidade profissional como motorista.	9	14	17	26	6
Trabalho exclusivamente por necessidade de uma renda maior.	2	6	7	18	39

Fonte: elaborado pelo autor.

A partir das respostas obtidas com este questionário e com base na tabela de escala Likert apresentada acima, podemos tomar alguns pontos importantes como análise da pesquisa, de tal maneira que podemos perceber que um total de 89,8% dos entrevistados acredita que os aplicativos facilitam o acesso ao trabalho e ganho de dinheiro, e que isso foi um fator determinante para se tornarem motoristas, e uma parcela muito baixa (7,2%) discorda total ou parcialmente que montar seu próprio horário de trabalho não os motiva a ser tornarem motoristas de aplicativo. Não pode-se perceber nenhum padrão quanto ao descontentamento com seu antigo trabalho ser fator determinante para a nova profissão, ainda que 50,7% discorde total ou parcialmente da afirmação.

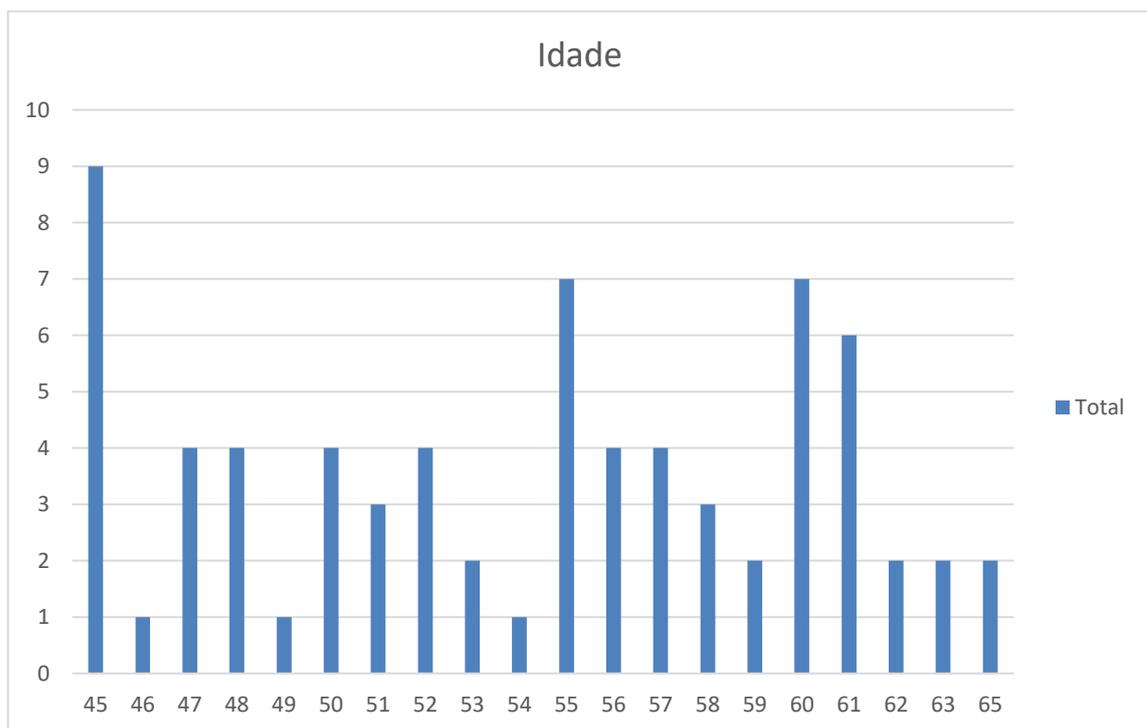
Uma importante parcela acredita não possuir outras formas de trabalho disponíveis para si, sendo os aplicativos de transporte a única alternativa viável para os mesmos, com 39,1% concordando parcialmente e 21,7% concordando totalmente. Aproximadamente 79% das pessoas buscavam recolocação no mercado, e garantem ser esta uma alternativa viável para ganhos financeiros enquanto procura alternativas ou para ganhos financeiros contínuos, seguindo na carreira. Ainda que alguma parte se demonstre satisfeito com sua qualidade de vida neste trabalho, há uma grande quantidade de indivíduos que não soube considerar se efetivamente está feliz ou possui uma vida considerável boa neste meio. É plenamente visível também que mais de 80% atua neste setor devido ao fato de a renda familiar não suportar gastos diários/mensais, com apenas uma parcela muito baixa de 8,7% não concordando com isto. A renda é, sem dúvida, um dos principais obstáculos enfrentados e um dos principais motivos pelos quais levam os trabalhadores a atuar neste setor, observando uma parcela abaixo de 15% que acredita que sua aposentadoria atual suprirá os gastos, tendo em contrapartida um total de 46,4% de discordância total e 23,2% de discordância parcial.

Ainda que 53,6% não afirmem totalmente estarem satisfeitos neste ramo de trabalho, o somatório de 72,4% explica uma grande aceitação deste serviço, enquanto a não aceitação se dá por porcentagens baixas, como 8,7%. Com as concordância e discordâncias parciais somadas à neutralidade observamos que não basta apenas a oportunidade de montar o próprio horário ou poder escolher a região do trabalho para tornar estes motoristas com sentimentos de propriedade do

negócio, mostrando que isto pode variar de pessoa para pessoa com base em suas crenças, culturas e conhecimentos.

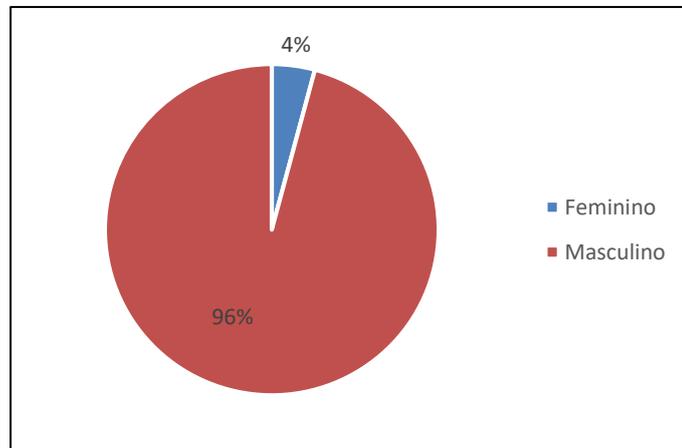
Um ponto interessante também refere-se a alta aceitação que estes motoristas possuem sobre si próprios perante a sociedade, afirmando que são reconhecidos de maneira importante pela sociedade, com mais de 81,2% de concordância entre parciais e totais. Ao mesmo tempo em que se consideram importantes para a sociedade, porém, com 43,5% que concordam parcialmente e 30,4% concordando totalmente, podemos perceber o quanto esta categoria se sente insegura e ameaçada quanto a sua integridade física/mental, onde observa-se uma necessidade de maior proteção a estas pessoas.

Gráfico 01 – Idade:



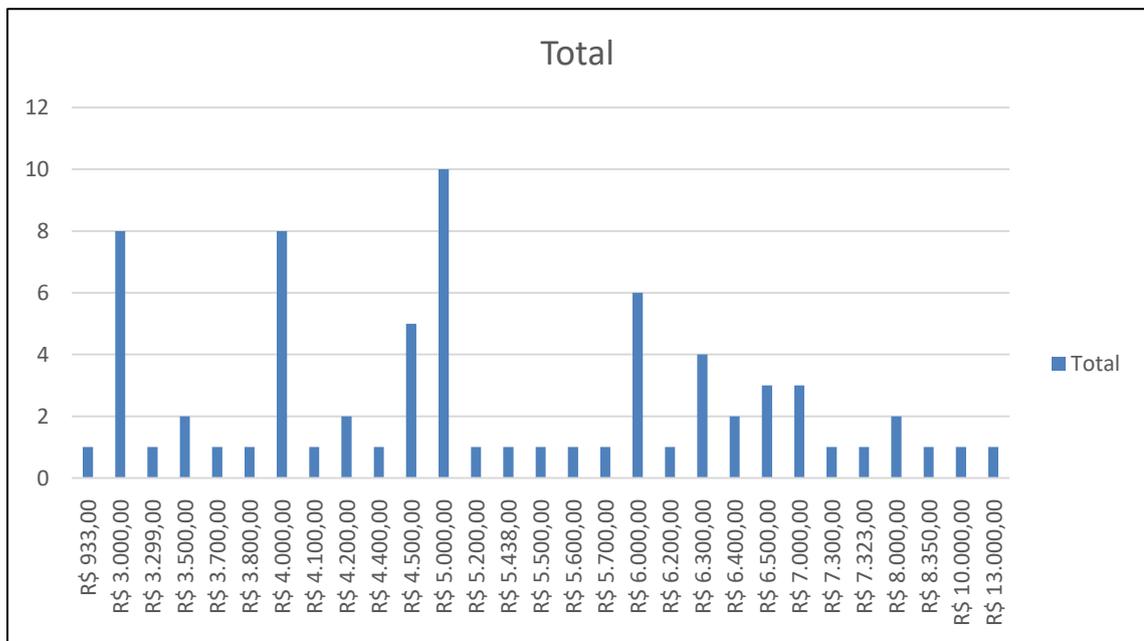
Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Dos setenta e dois entrevistados, a média da faixa etária dos entrevistados foi de 52,9 anos de idade, e destes, trinta e nove respondentes estão na faixa etária acima dos 55 anos de idade, mostrando que mais da metade dos entrevistados está completamente inserido no público alvo.

Gráfico 02 – Gênero:

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Foram entrevistadas setenta e duas pessoas, das quais sessenta e nove eram homens (96%) e três eram mulheres (4%). Percebe-se então a ampla dominância do sexo masculino na categoria.

Gráfico 03 – Renda familiar mensal:

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

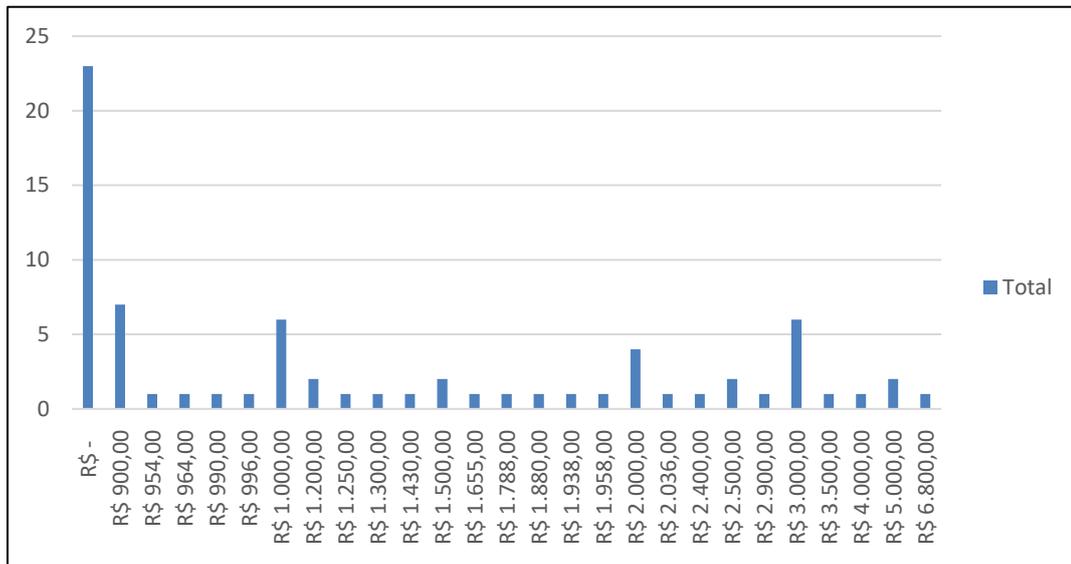
Dentre os entrevistados, percebe-se uma diferença significativa de renda familiar mensal, variando de menos de R\$ 1.000,00 até um valor de R\$ 13.000,00. A grande maioria das rendas (61 respostas) está inserida entre os valores de R\$ 3.000,00 e R\$ 6.000,00, com a média mensal familiar sendo no valor de R\$ 5.197,82. Nesta pesquisa, pudemos calcular também a média de renda por gênero e por faixa etária, conforme tabela abaixo elaborada pelo autor:

Tabela 03 – Média de renda por gênero e por faixa etária:

Faixa etária	Média renda mensal familiar			
	Homens	Respostas	Mulheres	Respostas
45 – 50 anos	R\$ 4.889,29	20	R\$ 3.500,00	3
51 – 55 anos	R\$ 4.731,29	17		0
56 – 60 anos	R\$ 5.813,05	20		0
61 – 65 anos	R\$ 5.750,00	12		0

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Aqui podemos perceber um problema recorrente na sociedade como um todo, que é a diferença de renda mensal por gênero. Outro dado interessante é que neste segmento de trabalho, ainda que existam rendas superiores, a média familiar mensal não ultrapassa os R\$ 6.000,00, mostrando a importância e necessidade destes motoristas trabalharem independente da idade, e demonstrando que as maiores médias estão nos trabalhadores acima de 56 anos de idade.

Gráfico 04 - Sua aposentadoria é (ou deverá ser)?:

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Aqui podemos observar o baixo valor das aposentadorias dos entrevistados e, principalmente, o alto grau de respostas (23) em R\$ 0,00, representando não possuir aposentadoria ou desconhecê-la. Neste aspecto, podemos perceber também, de acordo com a tabela abaixo, a distribuição de aposentadoria e quanto isto se comparado ao salário mínimo:

Tabela 04 – Distribuição de aposentadoria:

Aposentadoria	Frequência	Média de aposentadoria
Não possuem ou desconhecem	23	R\$ 0,00
Até 3 salários mínimos	38	R\$ 1.451,03
De 3 a 6 salários mínimos	10	R\$ 3.500,00
Acima de 6 salários mínimos	1	R\$ 6.800,00

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

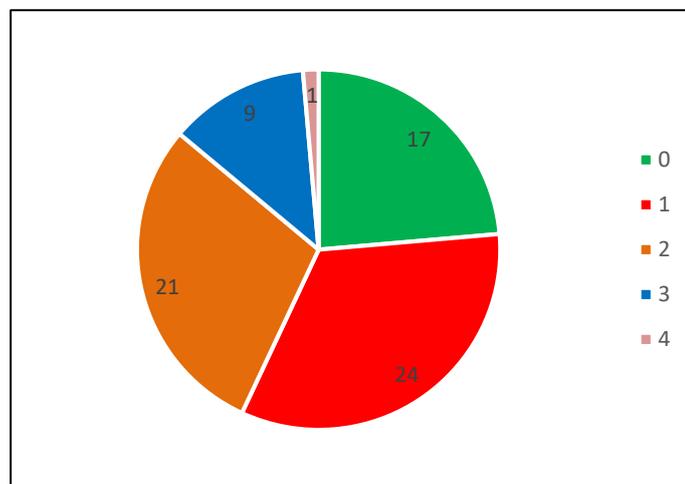
Aqui nota-se o baixo valor arrecadado com aposentadorias, não representando mais do que R\$ 1.500,00 mensais, em média, e evidenciando também a grande quantidade de participantes que alegou não possuir ou desconhecer. Podemos fazer também outra relação, intercalando as respostas obtidas com a renda familiar destes motoristas, conforme tabela abaixo:

Tabela 05 – Aposentadoria e renda:

Aposentadoria	Frequência	Média renda mensal familiar
Não possuem ou desconhecem	23	R\$ 4.692,74
Até 3 salários mínimos	38	R\$ 5.104,21
De 3 a 6 salários mínimos	10	R\$ 5.935,00
Acima de 6 salários mínimos	1	R\$ 13.000,00

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Através desta tabela podemos fazer uma análise sobretudo percebendo que o valor recebido através de aposentadoria é diretamente proporcional a renda mensal familiar. Ou seja, quanto maior a renda recebida de aposentadoria (seja ela pública ou privada), maior tende a ser renda média mensal familiar. Isto se deve provavelmente ao fato de os motoristas possuírem outro meio de renda rentável, seja através de outros trabalhos e aplicações financeiras ou através de existir outras pessoas que incrementem esta renda.

Gráfico 05 – Possui filhos? Quantos?:

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

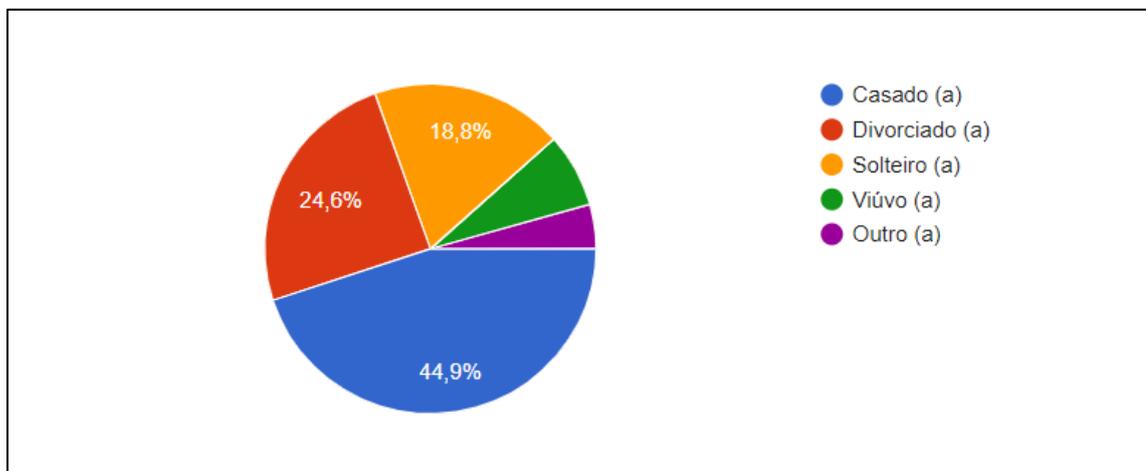
A ampla maioria dos entrevistados (55 deles) informou possuir, ao menos, 1 filho. 17 informaram não possuir filhos. Aqui podemos relacionar a quantidade de filhos com a faixa etária dos entrevistados.

Tabela 06 – Quantidade de filhos em relação à faixa etária:

Faixa etária	Quantidade de filhos		Nº de indivíduos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
45 – 50 anos	21	4	20	3
51 – 55 anos	26	0	17	
56 – 60 anos	28	0	20	
61 – 65 anos	18	0	12	

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

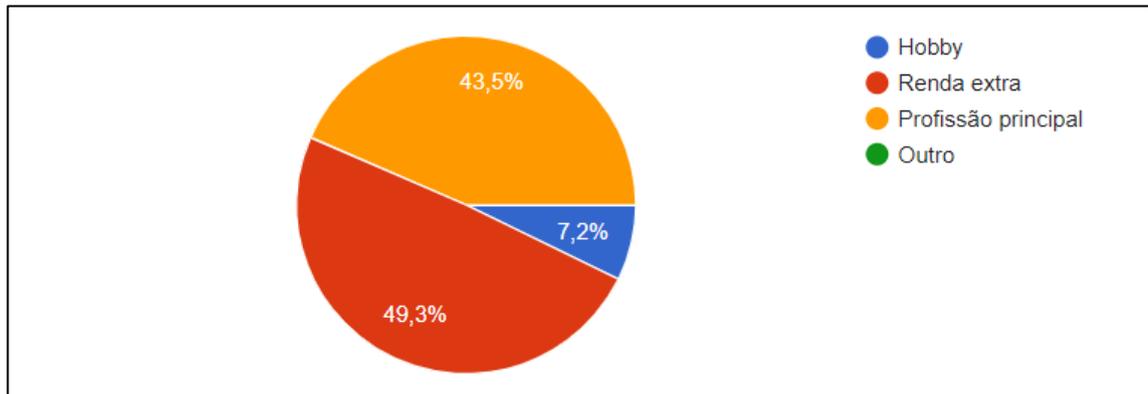
Ainda que na faixa de 61 a 65 anos de idade a quantidade de filhos seja menor que as outras, podemos atrelar ao fato da frequência de indivíduos também ser menor. Porém mesmo assim não é possível perceber um padrão neste aspecto, pois a quantidade de filhos por pessoa individualmente varia muito, não existindo um modelo único.

Gráfico 06 – Estado civil:

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Dentre os entrevistados, 44,9% declararam-se casado (a), 24,6% divorciado (a), 18,8% solteiro (a), 7,2% viúvo (a) e 4,3% outro (a). É possível verificar que uma parcela importante desta população é ou já foi casado em algum momento (69,5%).

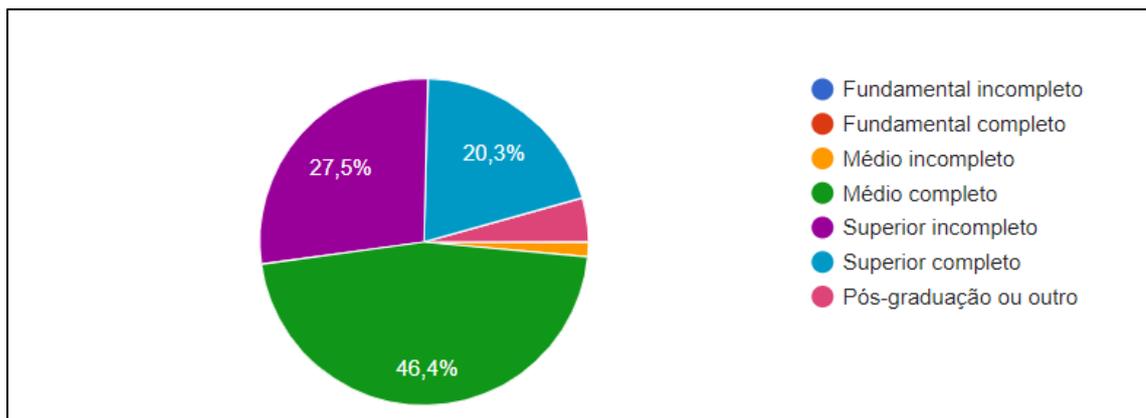
Gráfico 07 – Para você, os aplicativos de corrida são:



Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Quanto ao que representa os aplicativos de corrida, verifica-se um dado interessante, que há uma grande polaridade, distribuída entre trabalhadores que se utilizam deste meio de trabalho para renda extra (49,3%) e que utilizam como profissão principal (43,5%).

Gráfico 08 – Escolaridade:



Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

A maioria dos motoristas desta entrevista possuem até o ensino médio completo (46,4%), seguidos por superior incompleto (27,5%) e posteriormente

superior completo (20,3%), poucos possuem pós-graduação ou outro (4,3%) e apenas 1 possuía o ensino médio incompleto (1,4%).

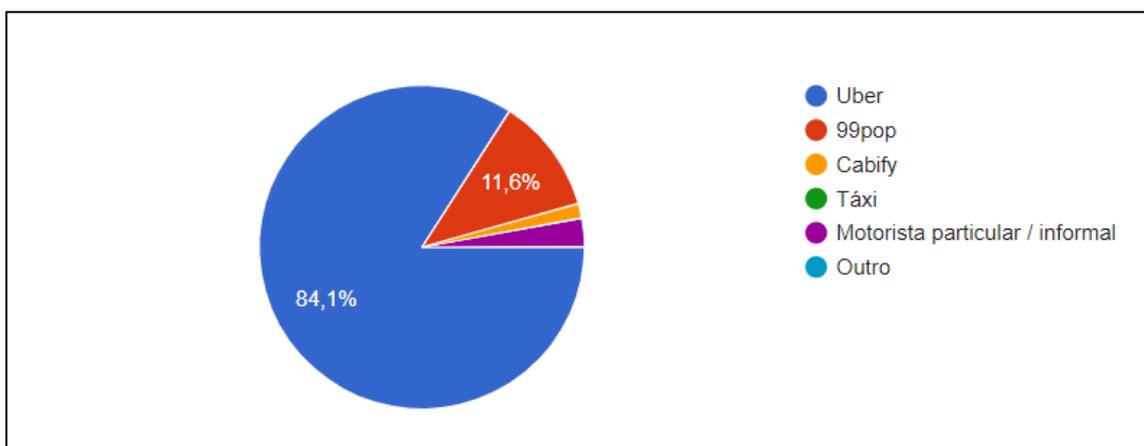
Tabela 07 – Média de renda familiar:

Média de renda familiar	
Grau escolaridade	Média geral
Fund. Incompleto	R\$ 0,00
Fund. Completo	R\$ 0,00
Médio incompleto	R\$ 3.000,00
Médio completo	R\$ 4.727,97
Superior incompleto	R\$ 5.135,47
Superior completo	R\$ 6.144,40
Pós ou outro	R\$ 5.100,00

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Com a análise das informações acima, podemos relacionar também que a renda mensal familiar está diretamente ligada com a escolaridade dos indivíduos da pesquisa. Ainda que há na última faixa uma queda quando relacionada a Pós-graduação ou outro, não fica claro se estamos tratando de uma outra escolaridade.

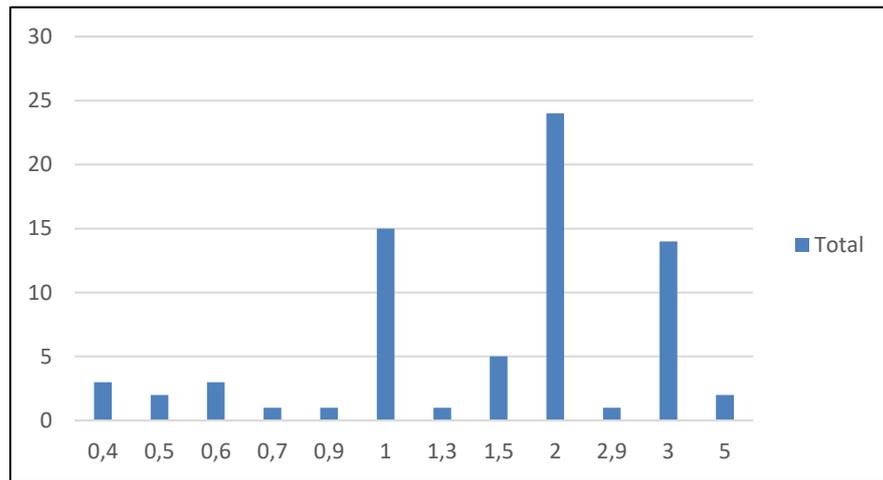
Gráfico 09 – Empresa para qual presta serviço:



Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

A esmagadora maioria com 84,1% trabalha para a empresa de aplicativos de corrida Uber, seguido pela 99pop com 11,6%, Cabify com 1,4% dos trabalhadores e motoristas particulares com 2,9%.

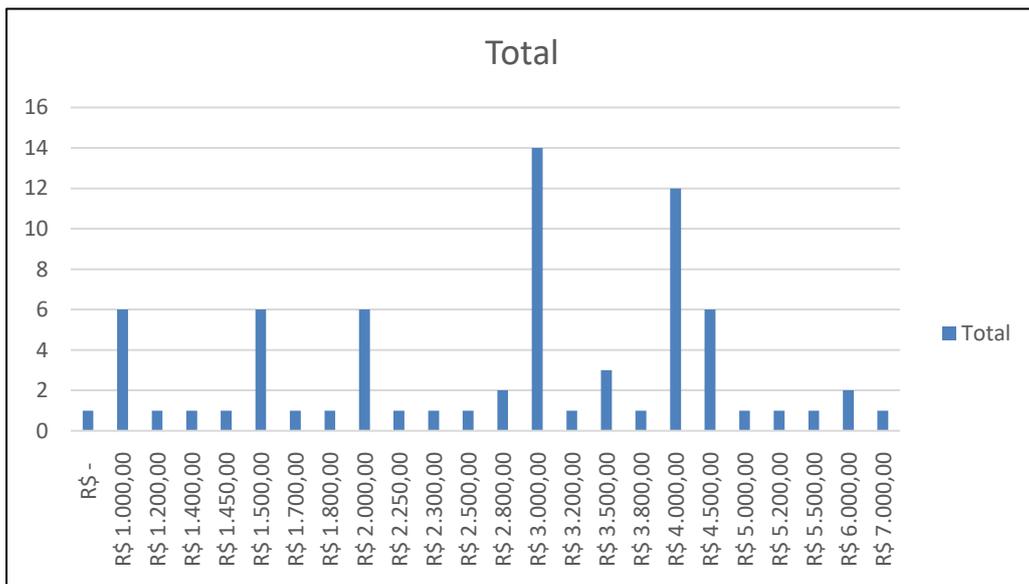
Gráfico 10 – Há quanto tempo você presta serviço para este empregador (em anos)?



Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

62 dos entrevistados já presta este serviço há mais de um ano, com a grande maioria (42) já estando a pelo menos 2 anos, e sendo a média de tempo do serviço prestado de aproximadamente 1,84 anos.

Gráfico 11 – Quanto você ganha por mês com este trabalho?:



Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

A variação de ganhos com este serviço vai desde R\$ 1.000,00 até R\$ 7.000,00, e esta variação se deve fato principalmente pelas existências de existirem muitos trabalhadores que trabalham neste ramo como incremento de renda, enquanto outros tem esta atividade como função principal. A média salarial desta pesquisa ficou pelo valor de R\$ 3.005,56. Através das respostas obtidas também podemos cruzar informações acerca deste resultado diretamente com a média de salário recebido por cada trabalhador deste segmento.

Tabela 08 – Média de salário:

Tipo de trabalho	Média salário aplicativo	Frequência indivíduos
Hobby	R\$ 2.860,00	5
Renda extra	R\$ 2.252,78	36
Profissão principal	R\$ 3.903,23	31

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Com base nestas informações e cruzamentos, percebemos nitidamente que quem tem esta profissão como sua fonte de renda principal, obtém os maiores ganhos financeiros, seja por mais horas trabalhadas ou maior número de corridas. Já um dado curioso, refere-se a média dos participantes que assinalaram como “Hobby”, pois esta foi maior dos que assinalaram possuir como renda extra. Isto se deve ao fato da frequência de indivíduos ser maior, se tratando de 5 indivíduos que estão acima dos 55 anos de idade e provavelmente já estão aposentados, aumentando a probabilidade destes terem mais tempo para rodar do que aqueles que se utilizam apenas como incremento de renda.

7. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa desenvolvida com mais de 70 motoristas de aplicativos de diferentes empresas possuía um questionário que totalizava 33 questões. Ele foi respondido por 72 pessoas, com os dados sendo coletados através da divulgação da pesquisa na rede social Facebook, e através de preenchimentos pessoalmente com colegas de trabalho de um familiar do autor também. Houve certa dificuldade em arrecadar o total de 72 respostas, em um dado momento foi tentando a divulgação via WhatsApp, porém este não obteve retorno nenhum. Alguns dos entrevistados pessoalmente alegaram não ter tempo para responder a pesquisa através do WhatsApp pois trabalham com atenção ao volante e não poderia parar, outros alegaram não entenderem bem como funcionava o acesso a ferramenta do formulário através do acesso pelo celular. Com isso, podemos perceber que por se tratar de pessoas de um nível maior de idade, alguns não estavam tão confortáveis com a pesquisa via internet, e sim pessoalmente.

Para D'alencar e Campos (2006), podemos verificar que de certa forma o envelhecimento populacional implica na diminuição da atividade econômica e no incremento de custos relacionados à saúde e aposentadorias, e que muitos destes estão inseridos no mercado informal, principalmente pelo fato de nunca terem sido empregas ou já não possuírem mais a oportunidade de trabalhos formais. A partir dos dados obtidos pelo questionário percebe-se que a pesquisa tratou apenas de motoristas na terceira idade, e sim acima de seus 45. Um dos intuitos desta monografia era verificar a existência desta atividade para esta faixa etária como uma forma de complemento à aposentadoria, o que acabou sugerindo que esta é também uma alternativa muito grande como forma de trabalho principal.

Isto pode ser verificado ainda em D'alencar e Campos (2006), pois de acordo com elas pessoas que mal atingiram 40 anos estão à mercê do desemprego, e estas necessitam trabalhar para sobreviver, acabando por se sujeitar ao trabalho informal sem possibilidade de benefícios advindos da formalidade tais quais carteira assinada, férias, décimo terceiro, etc.

Segundo Bulla e Kaefler (2003), o idoso precisa dar continuar ativo trabalhando por motivos financeiros, pois sua aposentadoria não dá conta de seus gastos, principalmente quando este idoso tem papel de manter a família. Atrelado a

isto, entende-se plenamente que o complemento a renda familiar é fator determinante para estes trabalhadores buscarem o trabalho informal nos aplicativos de carona, juntamente com a facilidade de acesso ao trabalho (89,8% de concordância) proporcionada por eles.

Ainda para elas, há muita complexidade ao tratar dos motivos que levam o indivíduo idoso seguir no trabalho. Um destes motivos é a dificuldade do idoso deixar de trabalhar, pois o trabalho seria uma parte fundamental de reconhecimento social. Sobre isto, pudemos perceber que os motoristas possuem uma realização com este trabalho, têm consequente alta aceitação por eles mesmos de que possuem um papel importante perante a sociedade, principalmente devido ao fato de se sentirem úteis (81,2% dos entrevistados afirmam que a sociedade reconhece a importância de seus serviços).

Uma parcela grande destes entrevistados demonstrou que recorreram aos aplicativos de corrida, pois não existia outra alternativa de trabalho no presente momento em que estavam em busca (60,8%), seja pelo mercado estar escasso ou por sua idade relativamente mais avançada, o que acaba demonstrando também que alguns destes não se sentem estáveis profissionalmente.

Foi possível verificar também que estas pessoas atuam neste segmento pois a renda familiar não suporta os gastos, entende-se também que a grande maioria trabalha não por hobby ou gosto, e sim por necessidade de uma renda maior (76,8% afirmam isto), pois a aposentadoria deles não suprirá os gastos que necessitarão (69,6% discordam de que a aposentaria suprirá). De acordo com Cockell (2014), os aposentados entendem que a aposentadoria não livra a responsabilidade de ajudar e ser o sustento da família, apenas aumentaria a responsabilidade deles devido ao fato de possuírem mais gastos com saúde e com mais gastos de acordo com o nascimento de mais jovens na família.

É possível verificar também que alguns fatores não apresentaram grande relevância quanto ao fato de incentivarem ou estarem envolvidos nos motivos pelos quais estes trabalhadores estão prestando tal serviço, tais fatores são: o descontentamento com o antigo trabalho; a qualidade de vida proporcionada por este trabalho; a possibilidade de passar mais tempo com a família; o sentimento de dono de seu próprio negócio; o reconhecimento da empresa e a possibilidade de crescimento profissional.

Este trabalho foi desenvolvido com a finalidade de ampliar a visão deste novo e recente segmento de trabalho no Brasil, pois é inegável as mudanças estruturais na forma de trabalho que a informalidade está introduzindo para o mercado, atingindo pessoas que não conseguem encontrar um trabalho formal, e, principalmente, possibilitando indivíduos acima dos quarenta e cinco anos que certamente não possuem mais tantas oportunidades em outros segmentos. Para Cacciamali (2016), o processo de informalidade deve ser vinculado aos diferentes meios e formas de ingresso no trabalho, originados das reformatações das economias mundiais e locais, tendo em vista estas transformações estruturais. Para ela, este processo contemporâneo se divide em dois principais fenômenos: um que reformata as relações de trabalho e o outro que diz respeito a um auto emprego.

A pesquisa apontou também que 96% dos entrevistados são homens, demonstrando uma esmagadora parcela masculina neste meio. A esta informação podemos associar também um resultado da pesquisa, onde 73,9% afirmam que este trabalho os coloca em risco, seja física ou mentalmente. Desta forma, percebe-se que estão sujeitos a riscos da sociedade em geral, em especial as mulheres, por estarem em um mundo onde hoje ainda, infelizmente, expõe a mulheres a riscos maiores se comparados aos dos homens. É nítido também perceber que há uma empresa em específico, a Uber, que está com a maior fatia destes motoristas, com aproximadamente 84,1% da categoria, e com poucos destes tendo concluído, pelo menos, o ensino superior (24,7%).

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o apoio deste trabalho, podemos perceber o atual cenário do mercado de trabalho informal com novas alternativas para prestação de serviços e novas possibilidades de ganhar dinheiro: com certa autonomia por parte do trabalhador quanto ao seu horário de trabalho e região de atuação, porém sem se desvincular completamente de uma empresa que controla os meios e as ferramentas necessárias. Como uma forma de serviço terceirizado, não faltam exemplos como a Uber, que realiza a função de intermediar trabalhadores com conhecimento do serviço e detentores das ferramentas necessárias (no caso da Uber, por exemplo, o carro comprado, alugado ou emprestado) com clientes que necessitam o serviço em um tempo “X”.

Os objetivos específicos aqui estabelecidos foram atingidos na medida em que se pôde identificar um perfil do trabalhador acima dos quarenta e cinco anos neste meio, sobretudo homens, entendendo que estes utilizam este segmento, em sua grande maioria, para incremento de renda, pois suas rendas familiares e aposentadorias não suprem os gastos mensais necessários para as rotinas normais destes indivíduos. Percebe-se que os aplicativos facilitaram muito a vida destes trabalhadores, na medida em que facilitou o acesso de pessoas mais experientes no reingresso (ou a possuir um trabalho extra) ao mercado de trabalho. Devido às empresas de aplicativo não possuírem um “gasto” com este funcionário (pois não há por exemplo pagamento de FGTS, INNS, benefícios, etc.) o modelo de negócio acaba se tornando atrativo para a organização, fazendo uma intermediação entre um trabalhador prestador de serviço e um cliente que necessita do mesmo.

É possível também analisar que as expectativas destes motoristas não estão diretamente atreladas a um crescimento profissional propriamente dito (através de um usual plano de carreira), e sim única e exclusivamente a ganhos financeiros, a fim de incrementar a renda familiar, seja pelo baixo valor da remuneração atual ou pela baixa/falta de aposentadoria. Outro ponto interessante de análise também é o fato de perceber-se o alto grau de relevância que estes motoristas têm de si próprios perante a sociedade, valorizando seu papel e conseqüentemente gerando uma expectativa de ser importante para um contexto social.

Quem trabalha busca uma forma de atender suas necessidades, sejam elas básicas ou supérfluas. Porém, é através do trabalho que o ser humano consegue se inserir na sociedade, gerar renda para si e sua família e, em contrapartida, movimentar o mercado. Famílias que dependem somente de uma renda, em momentos de crise e com uma alta variação da taxa de inflação podem ter problemas financeiros, e assim buscam formas alternativas para manter suas condições, mesmo que muitas vezes a partir do corte de gastos iniciais, itens básicos podem ser prejudicados caso não se vislumbre um meio secundário de gerar renda.

Através da facilidade de acesso, hoje é viável, por exemplo, prestar serviços para um cliente através de uma empresa que detenha o *know-how*, o dinheiro e o poder. Com o surgimento deste novo mercado informal, ficou mais fácil encontrar clientes que necessitam o serviço e os próprios prestadores do serviço. A informalidade está enraizada no mercado de trabalho como um todo, e alternativas a ele surgem constantemente e com constantes mudanças. Percebemos uma alternativa viável não apenas financeiramente neste caso, mas que também mexem no emocional e em como estes indivíduos se enxergam, pois devido as grandes dificuldades em criar novas empregos formais, seja pela burocracia do sistema ou falta de verba, há muito a explorar deste mercado devido ao grande fluxo de dinheiro movimentado por ele.

Outro problema enfrentado pela sociedade brasileira hoje, o envelhecimento populacional, pode encontrar um certo suporte também neste mercado. O ser humano tende a tentar se manter ativo o máximo de tempo possível em sua vida, e com o aumento da expectativa de vida, o número de pessoas em idade ativa para trabalhar cresce a cada ano. Dessa forma, torna-se inevitável buscar novas alternativas de fonte de renda para a população acima dos quarenta e cinco anos.

Com a grande concorrência do mercado de trabalho, é inevitável pensar que algumas empresas julgam estes trabalhadores como defasados, e conseqüentemente eles acabam sendo afastados de seus empregos estáveis. Ainda que possuam grande experiência, observamos que a grande maioria das organizações, em momentos de contratações, acaba optando por pessoas mais jovens, devido ao preço da mão de obra destas ser menor se comparado ao preço de alguém mais velho.

Com a inerente dificuldade de pessoas mais velhas ingressarem no mercado de trabalho, os aplicativos se mostraram uma ótima opção, tanto para incrementar a renda quanto para se tornar fonte principal de renda. Agregando junto a este fato determinante verificado nas pesquisas, entende-se ser uma porta de entrada para que estas pessoas se mantenham ativas, tanto para economia quanto para suas vidas, e para que se sintam úteis, visto que se reconhecem como importantes para a sociedade, devido ao alto grau de demanda do transporte.

8.1 SUGESTÕES DE APROFUNDAMENTO NO TEMA

Sugere-se novas pesquisas e maior aprofundamento em temas que busquem entender os motivos que a parcela dos motoristas desta idade tem para se trabalhar como renda principal. Se é devido ao fato de anteriormente já não possuírem um emprego fixo, se é pelo fato de terem sido demitidos, etc.

É interessante também buscar por motoristas que atuavam com o transporte de pessoas por meio de carona, como os taxistas por exemplo, que hoje atuam com os aplicativos, e tentar compreender as principais diferenças que esta categoria enxerga com a incrementação da tecnologia no meio de trabalho e consequente informalização deste segmento. Assim como buscar compreender como buscar entender como a sociedade enxerga esta modalidade, ou seja, uma análise dos motoristas pelos clientes e usuários.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. M.; LOMBARDI, M. R. **Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI**. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6209429>>. Acesso em 20 abr. 2019.

BARBOSA, A. F. **A FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: DA ESCRAVIDÃO AO ASSALARIAMENTO**. Tese (Doutorado) - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (Unicamp), Instituto de Economia. Campinas, 2003.

BARROSO, M. **Trabajo autonomo y trabajo subordinado. Delimitacion, Analisis y Propuestas de Reforma**. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1351504>>. Acesso em 20 abr. 2019.

BERG, J. et al. **Digital labour platforms and the future of work**. Geneva: ILO, 2018.

BULLA, L; KAEFER, C. **Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado**. Disponível em <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737>>. Acesso em 21 abr. 2019.

CACCIAMALI, M. C. **Globalização e processo de informalidade**. *Economia e Sociedade*, jan. 2016. Disponível em <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124>>. Acesso em 21 abr. 2019.

CACCIAMALI, M. C. **Padrão de acumulação e processo de informalidade na América Latina: Brasil e México**. Pesquisa & Debate, São Paulo, 2001.

CAETANO, M. A. **Previdência social e distribuição regional da renda**. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1573>>. Acesso em 21 abr. 2019.

CAMARANO, A. A. **O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho**. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf>. Acesso em 28 abr. 2019.

CEPELLOS, V. M. **Envelhecimento Nas Organizações: Os Grandes Debates Sobre o Tema Nos Estudos De Administração De Empresas**. *Revista Teoria e Prática em Administração*, volume 8, número 1, p. 138-159. São Paulo: 2018.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. **Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade**. *Revista Alcance*, v. 24, n. 1. Blumenau, 2017.

COCKELL, F. F. **Idosos aposentados no mercado de trabalho informal**. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4808601>>. Acesso em 21 abr. 2019.

COSTA, M. **TRABALHO INFORMAL**: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. Disponível em <<https://www.redalyc.org/html/3476/347632180011/>> Acesso em 20 abr. 2019.

DE STEFANO, V. **The Rise of the “Just-in-Time” Workforce: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”**. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em 18 abr. 2019.

D’ALENCAR, R.; CAMPOS, J. **Velhice e trabalho**: a informalidade como (re) aproveitamento do descartado. Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento. Disponível em <<https://www.seer.ufrgs.br/rev envelhecer/article/view/4794>>. Acesso em 28 abr. 2019.

DOLL, J. et al. **Atividade, Desengajamento, Modernização**: teorias sociológicas clássicas sobre o envelhecimento. Disponível em <<http://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4977/2846>>. Acesso em 28 maio 2019.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FELSTINER, A. **Working the crowd**: employment and labor law in the crowdsourcing industry. Disponível em <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853>. Acesso em 28 maio 2019.

FERREIRA, C; SOUZA, S. **“Aposentadorias e pensões” e desigualdade da renda**: uma análise para o Brasil no período 1998 – 2003. Disponível em <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/19526>>. Acesso em 21 abr. 2019.

FONTOURA, D. S. **Envelhecimento e mercado de trabalho no setor hoteleiro brasileiro e português**: uma perspectiva de gênero. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração e Universidade de Lisboa – Instituto Superior de Economia e Gestão. Porto Alegre/Lisboa: 2014.

GUIMARAES, N. **A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje**. CEBRAP, São Paulo, 2011.

HOWE, J. **The rise of Crowdsourcing**. Disponível em <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>. Acesso em 25 maio 2019.

ILO. **Women and Men in the informal economy: a statistical picture**. Disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm>. Acesso em 25/05/2019

KREIN, J.; PRONI, M. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_227055/lang-pt/index.htm>. Acesso em 25 maio 2019.

KOVÁCS, I. **Sociologia, Problemas e Práticas**. Disponível em <<http://10.91.83.46:9091/servlet/com.trend.iwss.user.servlet.sendfile?downloadfile=RES-465537647-C82B65D0-8369-8316-151>>. Acesso em 28 maio 2019.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.; JARDIM, T. **Sufrimento psíquico e envelhecimento no trabalho: um estudo com agentes de trânsito**. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13995>>. Acesso em 20 abr. 2019.
MANYIKA, J. et al. **Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy**. [s.l.] McKinsey Global Institute, 2016.

LOCATELLI, P. A. P.; FONTOURA, D. S. **ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E OS ESTUDOS EM ADMINISTRAÇÃO**. *Revista Gestão e Sociedade*, vol 7, n. 17, p. 273-300. Belo Horizonte: 2013.

MARRA et al. **Significado do trabalho e envelhecimento**. *Revista de Administração de Empresas*. v. 15, n. 2, p.103-128. São Paulo: 2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MOREIRA, J. **Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários**. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v16n4/a05v16n4.pdf>>. Acesso em 21 abr. 2019.

NOGUEIRA, M. O. **A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA INFORMALIDADE E DA SEMIFORMALIDADE NO BRASIL: UMA PROPOSTA PARA O DEBATE**. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7231>>. Acesso em 28 maio 2019.

NORONHA, E. G. **“Informal”, ilegal e injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, 2003.

OIT. **Transição da economia informal para a economia formal.** Conferência Internacional do Trabalho. Anais...Genebra: OIT, 2014.

OLIVEIRA, C. A. **Formação do mercado de trabalho no Brasil.** Campinas: Instituto de Economia, Unicamp, 1998.

OLTRAMARI, A. P ; VACLAVIK, M. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S . **Empresariando a Informalidade:** um debate teórico à luz dos novos modos de organização do trabalho. In: XVI Encontro Nacional da ABET - Associação Brasileira dos Estudos do Trabalho, 2019, Salvador. XVI Encontro Nacional da ABET, 2019. p. 1-25.

ROESCH, S. **Projetos de estágio de pesquisa em administração:** guia para estagiários, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SALAS, C. **Trayectorias laborales en México:** empleo, desempleo y microunidades. UNAM, Ciudad del México, 2003.

SIGNES, A. **The “gig economy”:** Employee, self-employed or the need for a special employment regulation? Disponível em <<http://doi.org/10.1007/s10551-015-2769-z>> Acesso em 25 maio 2019.

SILVA, L. M. **Mercado de trabalho ontem e hoje:** informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Org.) *Além da fábrica:* sindicatos, trabalhadores e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

SINGER, P. **Globalização e desemprego:** diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1999.

STELMACHUK, M. **Sentidos do trabalho para idosos em exercício profissional remunerado.** Disponível em <<https://core.ac.uk/download/pdf/30383295.pdf>> Acesso em 21 abr. 2019.

SOUZA, R. F.; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. **Reflexões sobre envelhecimento e trabalho.** *Cien Saude Colet*, 2010. Disponível em <<https://www.scielo.org/pdf/csc/2010.v15n6/2835-2843/pt>> Acesso em 25 maio 2019.

THEODORO, M. **As bases da política de apoio ao setor informal no Brasil.** Brasília: Ipea, 2000.

THEODORO, M. **O estado e os diferentes enfoques sobre o informal.** Brasília: Ipea, 2002.

APÊNDICE A

ANÁLISE DO PERFIL DE MOTORISTAS DE APLICATIVO

Este questionário faz parte do trabalho de conclusão de curso de Administração da UFRGS, e tem como objetivo identificar e perceber padrões acerca do perfil dos trabalhadores de aplicativo acima de 45 anos. Cabe salientar que as informações aqui contidas se destinam exclusivamente para a pesquisa e possui absoluto sigilo.

Muito obrigado.

Thiago Wander Fernandes

Graduando em Administração na UFRGS

Contato: thiagowfernandes@hotmail.com

1.Qual a sua idade? 2.Qual seu gênero?

3.Qual sua renda familiar mensal? 4.Possui filhos? Se sim, indicar quantos:

6.Qual seu estado Civil?

- (a) Casado (a)
- (b) Divorciado (a)
- (c) Solteiro (a)
- (d) Viúvo (a)
- (e) Outro (a)

7.Para você, os aplicativos de corrida são:

- (a) Hobby
- (b) Renda Extra
- (c) Profissão Principal

(d) Outro

8.Qual a sua escolaridade?

- (a) Ensino Fundamental incompleto
- (b) Ensino Fundamental Completo
- (c) Ensino Médio incompleto
- (d) Ensino Médio Completo
- (e) Ensino Superior incompleto
- (f) Ensino superior completo
- (g) Pós-graduação ou outro

9.Para qual empresa você presta serviço?

- (a) Uber
- (b) 99pop
- (c) Cabify
- (d) Táxi
- (e) Motorista particular / informal
- (f) Outro

10.Há quanto tempo você trabalha na empresa?11.Quanto você ganha em média com este trabalho?

12.Me tornei motorista devido ao fato dos aplicativos facilitarem o acesso ao trabalho.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

13.A facilidade de montar meu próprio horário me motivou a me tornar motorista.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

14.Me tornei motorista devido ao descontentamento com meu antigo trabalho.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

15.Me tornei motorista devido ao fato de não existir outra alternativa de trabalho para mim.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

16.Buscava recolocação no mercado e está foi uma alternativa para ganhos financeiros.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

17.Considero que este modelo de trabalho me possibilita maior qualidade de vida.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

18.Me tornei motorista para poder passar mais tempo com minha família.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

19.Sinto que tenho uma estabilidade profissional como motorista.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo

- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

20. Atuo com os aplicativos pois minha renda familiar não suporta os gastos.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

21. Trabalho exclusivamente por necessidade de uma renda maior.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

22. Minha aposentadoria supre (ou suprirá em caso de não aposentadoria ainda) os gastos que tenho hoje.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

23. Me sinto satisfeito (a) neste ramo de trabalho.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

24. Sinto que sou dono do meu próprio negócio atuando com aplicativos.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

25. Me sinto reconhecido pela empresa através de benefícios oferecidos através de metas (número de viagens, prioridade a passageiros melhores, etc.)

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

26. Recomendaria este meio de trabalho a outras pessoas.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

27. Existe fiscalização para controlar o desempenho.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

28. Há oportunidade de crescimento profissional.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

29. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

30. Há incentivos para o crescimento na carreira.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente

(e) Concordo totalmente

31 A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

32. O trabalho que realizo coloca em risco a minha integridade.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente

33. O conflito no meu trabalho é constante.

- (a) Discordo totalmente
- (b) Discordo parcialmente
- (c) Não concordo e nem discordo
- (d) Concordo parcialmente
- (e) Concordo totalmente