

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ - UNIDAVI**

Franciele de Ramos Melo

**VIVÊNCIA DO TRABALHO INFORMAL: ESTUDO COM TRABALHADORES
DE RIO DO SUL**

**RIO DO SUL
2022**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ - UNIDAVI**

Franciele de Ramos Melo

**VIVÊNCIA DO TRABALHO INFORMAL: ESTUDO COM TRABALHADORES DE
RIO DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao curso de Psicologia, da Área das Ciências Biológicas, Médica e da Saúde do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, como condição parcial para a obtenção do grau de Bacharel Psicologia.

Prof. Orientador: m.e Fidelis Junior Marangoni

**RIO DO SUL
2022**

AGRADECIMENTOS

Agradeço minha família, meus pais, minha irmã e todos familiares que não cito aqui mas que fizeram parte da minha trajetória pelo apoio incondicional sempre presente em todos os momentos importantes de grandes conquistas e também em momentos desafiadores com afeto e uma palavra de incentivo.

Aos colegas de faculdade pela parceria deste anos em que aqui estive, bem como aos professores que dividiram seus conhecimentos e suas experiências sempre com muita excelência.

Agradeço a Deus por sempre iluminar minha caminhada dando foco aos meus principais objetivos permitindo que eu chegasse até aqui hoje e cumprisse a missão destes anos de faculdade que aqui se encerram por agora.

Não poderia deixar de agradecer ao meu namorado Anderson pelo apoio e suporte que me deu durante os períodos conturbados e também estar ao meu lado nos momentos felizes.

Agradeço a meus colegas de trabalho que sempre estão dispostos a ajudar no necessário, sempre muito prestativos e dispostos a acolher minhas ideias e sempre participativos quando solicitados nas mais diversas atividades que proponho tanto para o trabalho quanto para a faculdade.

Agradeço a Adove Comunicação empresa que faço parte que me deu grande suporte para chegar até aqui bem como suas sócias fundadoras Máira, Karine e Priscila!

Não poderia deixar de agradecer ao meu professor orientador, Fidelis que sempre muito atencioso aceitou o desafio de me auxiliar nessa árdua trajetória no presente trabalho.

Enfim a todos que fazem parte da realização deste sonho direta e indiretamente em minha vida acadêmica, que não posso dizer que foi um caminho fácil, mas com certeza “valeu a pena”.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 TEMA.....	9
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO.....	9
1.2.1 Hipótese.....	9
1.3 OBJETIVOS.....	9
1.3.1 Geral	9
1.3.2 Específicos.....	9
1.4 JUSTIFICATIVA.....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1. DEFINIÇÃO DE TRABALHO.....	11
2.1.2 Economia e trabalho no século XX.....	14
2.1.3 trabalho informal.....	18
2.1.4 Psicologia organizacional e do trabalho (POT).....	22
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
3.1. LOCAL E PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	27
3.2. COLETA DE DADOS.....	28
3.3. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	29
3.4. CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	29
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	30
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	30
4.2 A ROTINA IRREGULAR.....	31
4.3 JOVENS SE ADAPTAM MELHOR A INFORMALIDADE.....	32
4.4 INSEGURANÇA EM RELAÇÃO AO TRABALHO.....	32
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
6 REFERÊNCIAS.....	36
ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	37

ANEXO B - TCLE.....	39
APÊNDICE.....	43

RESUMO

O trabalho humano é um processo onde a “ação que coloca em movimento” a corporalidade como uma forma de se apropriar de algo útil para a sua vida, como algo além de uma mera ocupação ou tarefa, o trabalho distingue os homens dos animais, pois o homem molda a natureza conforme sua vontade e necessidade causando dessa forma nela uma transformação da qual possui o total controle e consciência acerca de tal transformação. Esta pesquisa buscou determinadas condições do trabalho humano, especificamente analisando os reflexos do trabalho informal em questões do nível de vulnerabilidade do trabalhador frente a esse novo vínculo de trabalho, o estudo buscou também avaliar a percepção do trabalhador que vivencia esse vínculo empregatício. A metodologia empregada foi estudo exploratório, descritivo e qualitativo por meio de pesquisa realizada com trabalhadores informais utilizando de um questionário que explanaram sobre o tema. Participaram da pesquisa seis (6) trabalhadores informais, sendo a maior parte composta por mulheres, atuando no ramo da tecnologia, a média de idade de 39 anos. Os resultados encontrados indicam que os participantes consultados possuem uma rotina bastante irregular, que os participantes de faixa etária entre 25 a 31 anos demonstraram mais naturalidade nesse novo formato de trabalho, no geral além de quadro empregatício instável os depoentes demonstraram também dificuldade em planejar o futuro.

Palavras-chave: Trabalhador. vulnerabilidade. Vínculo de trabalho.

ABSTRACT

Human work is a process where the “action that sets in motion” corporality as a way of appropriating something useful for your life, as something beyond a mere occupation or task, work distinguishes men from animals, as man shapes nature according to his will and need, thus causing a transformation in which he has total control and awareness of such transformation. This research sought certain conditions of human work, specifically analyzing the effects of informal work on issues of the worker's level of vulnerability in the face of this new work relationship. The study also sought to assess the perception of the worker who experiences this employment relationship. The methodology used was an exploratory and qualitative study through research carried out with informal workers using a questionnaire that explained the theme. Six (6) informal workers participated in the survey, most of which were women, working in the field of technology, with an average age of 39 years. The results found indicate that the consulted participants have a very irregular routine, that the participants aged between 25 and 31 years old demonstrated more naturalness in this new work format, in general, in addition to an unstable employment situation, the interviewees also demonstrated difficulty in planning the future .

Keywords: Worker. vulnerability. Work link.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser apresentado como um meio de sobrevivência, ou segundo Araújo (2015) o trabalho como um processo onde a “ação que coloca em movimento” a corporalidade como uma forma de se apropriar de algo útil para a sua vida, como algo além de uma mera ocupação ou tarefa.

Na mesma ideia, Barradas (2012) afirma que o trabalho distingue os homens dos animais, pois o homem molda a natureza conforme sua vontade e necessidade causando dessa forma nela uma transformação da qual possui o total controle e consciência acerca de tal transformação, utilizando ideias e posteriormente executando, ao contrário dos animais que sempre agem de maneira instintiva para garantir sua sobrevivência.

Sobre a inserção do trabalhador no mundo laboral Krawulski (1991) destaca que ao entrar no mundo (laboral) o indivíduo é descaracterizado do seu eu, ele deixa de ser o “indivíduo” e passa a ser o trabalhador, tornando assim o trabalho instrumento de valor e dignidade humana.

Sobre o ponto de vista socioeconômico encontramos um trabalhador produtivo que “nutre” o modelo econômico para a geração de riquezas. Nestas condições de trabalho torna-se impossível criar laços duradouros, em meio a competitividade isso torna as relações incompletas destaca Codo (2003) pois os laços são considerados fatores positivos no trabalho que demonstram comprometimento e dedicação.

Codo (2003) reforça que as definições culturais delinham o trabalho, usando como por exemplo as donas de casa, que tem suas funções do lar, mas que perante a sociedade “não trabalham”, ou seja, porque predomina uma visão de trabalho voltado totalmente para a produção de mercadorias e produtos.

É sobre estes fundamentos teóricos que buscou-se através desta pesquisa dados empíricos acerca dos fatores relacionados ao vínculo empregatício e de que forma ele afeta na vida e no ambiente do trabalhador.

1.1 TEMA

Vivência do trabalho informal: estudo com trabalhadores de rio do sul.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Quais os impactos do trabalho informal sobre o trabalhador?

1.2.1 Hipótese

O trabalho informal é uma forma de trabalho que não é novidade para os trabalhadores, mas atualmente vem ganhando maior visibilidade devido a corporações como a Uber, aplicativos de delivery e serviços digitais.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

- Os impactos do trabalho informal para o trabalhador.

1.3.2 Específicos

- Conhecer a trajetória da vida profissional dos indivíduos entrevistados;
- Verificar a importância que o vínculo de trabalho assume na vida dos sujeitos pesquisados;
- Identificar de que forma os indivíduos reconhecem a importância do seu trabalho;
- Analisar como isso impacta em sua vida.

1.4 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho possui foco na temática do trabalho informal, por ser um contexto de trabalho que pessoalmente a autora vivência, também é um tema que chama atenção pela falta de garantias que as pessoas têm neste formato, fazendo jus aquele velho ditado que ouvimos de nossas mães e elas ouviam das mães delas “ não sabemos o dia de amanhã”.

Também, a apresentação deste trabalho é uma das exigências para a conclusão do curso, junto com a busca de entender melhor uma das problemáticas que marcam o mundo contemporâneo e de que forma o psicólogo pode intervir para diminuir tais impactos nesses prestadores de serviços.

É comum o trabalho se confundir com a vida das pessoas, e o pessoal estar entrelaçado ao profissional, embora muitas vezes as pessoas tentem separar. Assim não é possível ter uma vida tranquila de acordo com um padrão de normalidade se estiver tendo problemas em sua vida profissional e nem se estiver tendo problemas pessoais, por isso é importante estar com o olhar voltado e cuidadoso para com o trabalhador, afinal é ele que “move” nossa sociedade de acordo com a forma que ela se configurou na produção e antes mesmo do trabalho se configurar como atividade remunerada, os trabalhadores já eram a força motriz da sociedade.

Por fim, este trabalho buscará entender como o trabalhador informal se sente com relação a esse vínculo empregatício, e quais impactos isso tem em sua vida, analisando seu papel em um contexto macro do trabalho, trazendo as suas percepções e talvez opiniões sobre melhorias que eles acreditam que ajudariam a deixar a informalidade mais digna ao trabalhador.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir abordaremos fatos que marcaram o contexto histórico no âmbito do trabalho, buscando compreender as mudanças que ocorrem ao decorrer do tempo, com a chegada do capitalismo e a introdução do neoliberalismo a nível mundial, a automotivação nos mais diversos setores que causou a substituição do trabalho vivo(humano) pelo trabalho morto (máquinas) e as marcas que essas modificações causaram no trabalhador.

Verificaremos o contexto onde surgiu o trabalho informal, quem eram as pessoas que faziam parte desse modelo de trabalho que teve seu boom após a primeira revolução industrial. De que forma a flexibilização das leis trabalhistas prejudicam o trabalhador que se viu desprotegido pelo estado que favoreceu as grandes indústrias com as flexibilizações, bem como o trabalhador se via a mercê da geração de riquezas e ao mesmo tempo sem garantias do meio de sobrevivência que é o trabalho.

Trataremos da chegada do profissional da psicologia nesse cenário e qual foi seu papel em meio a essas transformações que tiveram como consequência a modificação das competências do funcionário assalariado das grandes indústrias que foram o primeiro gatilho para o surgimento desse profissional que no início era visto como um filtro para trabalhadores das indústrias, e que em decorrência de reivindicações e mudança na visão sobre o trabalhador passou ter um olhar mais voltado para o bem estar dos mesmos.

2.1. DEFINIÇÃO DE TRABALHO

Para Krawulski (1991) o trabalho é sinônimo de subsistência e também de realização ou seja, o trabalho pode ser definido como o exercício da atividade humana, uma “obra expressiva e que se torna permanente”. Segundo Neves et al. (2017) além de uma atividade humana é também individual ou coletiva (caráter social), complexo, dinâmico e mutável, que se distingue de qualquer outra prática animal.

Em síntese, trabalho é a capacidade que o homem tem de transmitir significado à natureza por meio de uma atividade planejada que envolve uma dupla transformação entre homem e natureza. Para os teóricos consultados essas definições são o que distinguem os homens dos animais.

No início, historicamente, o trabalho foi diversificado através da caça e da pesca e com a fabricação de instrumentos de trabalho, pois não apenas o trabalho tinha valor como também os instrumentos que eram utilizados para fazê-lo. (KRAWULSKI, 1991)

Na antiga Grécia o tipo de trabalho predominante era ligado a terra, pelo cultivo, e era muito comum, porém, apenas cidadãos que tinham pouco poder aquisitivo tinham esse tipo de trabalho, os mais nobres e abastados mantinham seu tempo livre para discutir e refletir sobre os problemas da comunidade através de atividades intelectuais, políticas e artísticas (Araújo, 2016). Importante lembrar que a base da mão de obra na Grécia e em Roma na época era escravagista, sendo estes prisioneiros de guerra ou pessoas que tinham dívidas.

Ribeiro e Léda (2004) ressaltam que a palavra trabalho em latim vem de *tripalium*¹, instrumento usado para a tortura, assim podemos verificar que havia um apelo negativo sobre a conotação do trabalho como maldição, castigo, coerção, esforço e penalidade e uma função instrumental em favor da sobrevivência material.

Em plena idade média na sociedade europeia hierarquizada, os trabalhadores os servos tinham a posição mais baixa da estrutura social porque eles não possuíam posses então se fazia necessário vender sua força de trabalho, Araújo (2016) reforça que seus ganhos por isso eram muito baixos comparados ao valor do produto produzido por seu trabalho.

Nos primeiros tempos do cristianismo o trabalho era visto como tarefa penosa e humilhante, como uma espécie de punição para o pecado, a partir do renascimento a concepção de trabalho é vinculada como “fonte da identidade humana”, ou seja a razão do trabalhar estava no próprio trabalho.

Durante a revolução industrial ocorreu uma migração do trabalho manual para a máquina como ferramenta de trabalho, de acordo com Ribeiro e Léda (2004), ou seja a máquina se tornou uma peça essencial para a execução. Com essas modificações no trabalho, o trabalhador acabou perdendo um pouco o sentido que o trabalho tinha antes da industrialização e ele passou a não ver mais o total do seu esforço de trabalho dentro de uma linha de produção e sim “parcelas”, tornando assim o trabalhador um componente, uma “peça” da força de trabalho, ou seja ao entrar em um mundo laboral o indivíduo é “descaracterizado” do seu eu. (KRAWULSKI, 1991)

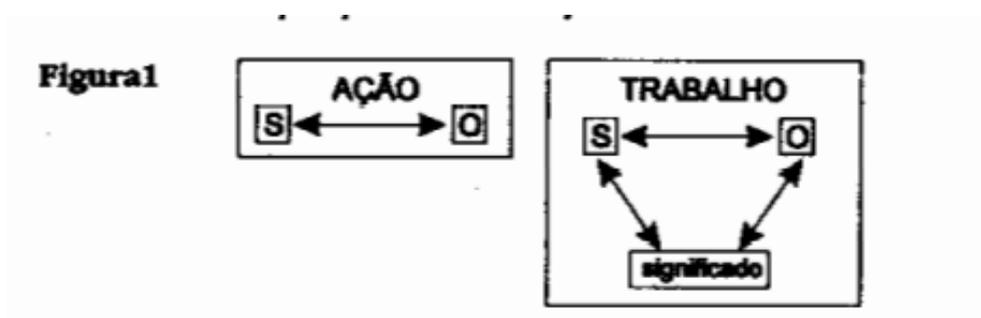
Com essa condição imposta ao trabalhador pelo contexto sócio-econômico ele deixa de significar sua realização individual, trabalho como esforço que satisfaz, que passa a ser secundário e transforma-se em emprego passando a significar desgaste físico e também moral:

¹ O *tripalium* era formado por três paus – espécies de estacas- utilizado para torturar os escravos na antiguidade.

Em sua forma atual, o trabalho tornou-se profundamente degradado enquanto valor, ocorrendo a eliminação da criatividade para grande parte dos indivíduos. Ocorreu uma alteração radical do caráter do trabalho, que o tornou um processo singularmente desinteressante e sem significado, que obriga os homens a uma disciplina enervante e embrutecedora, voltada apenas ao aumento da produtividade. (KRAWULSKI, 1991, p.7)

. Codo (2003) destaca sobre essa relação homem - trabalho esquematicamente:

Figura 1. CODO, W. Um Diagnóstico do Trabalho (Em Busca do Prazer). In: Wanderley Codo. (Org.). Por uma Psicologia do Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.



Pela figura percebemos que trabalho a ação são similares e que uma segunda condição - significado - também faz parte dos vínculos estabelecidos.

O trabalho portanto é “formador do homem” e da sociedade pois sem ele não conseguimos sustentar nossa subsistência, podemos observar que ele vem perdendo seu sentido devido a maneira que vem sendo conduzido pelas mudanças econômicas, essa relação passou a ser “normal” e necessária para o trabalhador mesmo não sendo a relação mais saudável.

Ribeiro e Léda (2004) apontam que um dos trabalhos que traziam mais satisfação ao trabalhador era o artesanato, pois o trabalhador acompanhava e interferia em todas as etapas do processo produtivo, permitindo que ele criasse uma identificação com o produto.

Com a industrialização houveram muitas transformações e modificações na condição do trabalho, implementou-se novos valores com a origem da sociedade industrial. Ocorreu uma extinção de “profissões de prestígio”, perdeu-se a cultura de se consagrar na profissão e assim se consolidaram as “empresas de passagem”, que simbolizam dinheiro e êxito.

Ribeiro e Léda (2004) destacam que com isso nasce uma necessidade maior de controle do trabalhador durante todo o seu processo produtivo, destacando a inserção de cronômetros nas fábricas, modelo taylorista/fordista em seus primeiros passos. Posteriormente surgiu o modelo japonês conhecido como Toyotismo, atualmente vivencia-se um gradativo desaparecimento dos empregos permanentes, uma crescente precarização e até mesmo instabilidade.

Hoje no trabalho torna-se impossível criar laços duradouros, em meio a competitividade as relações tornam-se incompletas, destaca Codo (2003), e os laços são considerados fatores positivos no trabalho, essa competitividade porém exige que o trabalhador vá além de suas horas de trabalho para demonstrar comprometimento e dedicação sem limites.

Codo (2003) ainda cita uma problemática em torno dessas definições culturais que delineiam o trabalho, usando como exemplo as donas de casa, que tem suas funções em seu lar, mas, quando perguntada responde que não possui emprego, isso sugere que o trabalho voltou-se para a produção de mercadorias e produtos e não mais para outras atividades.

2.1.2 Economia e trabalho no século XX

No final do século XIX Frederick Taylor em seu livro "Princípios de Administração Científica" propõe a aplicação de princípios científicos na organização do trabalho buscando maior racionalização do processo produtivo.

Depois do surgimento desse método de Taylor, Henry Ford passa a utilizar em sua fábrica, a partir daí a expressão fordismo/taylorismo passa a ser usado para identificar o processo com aumento de produtividade e com o uso mais adequado possível de horas trabalhadas, por meio de controle das atividades dos trabalhadores divisão e parcelamento das tarefas, mecanização da parte das atividades com introdução da linha de montagem, e o sistema de recompensas e punição. (ARAÚJO et al. 2016)

Tomazi (2010) relata que foi desenvolvido um sistema de planejamento para aprimorar cotidianamente as formas de controle e execução das tarefas o que resultou na criação de um setor especializado na administração da empresa, bem como a impessoalidade das normas que foram introduzidas no processo produtivo, sempre comandados por administradores treinados para isso, pois o essencial eram as tarefas de planejamento e supervisão.

De acordo com Araújo et al. (2016) essa aplicação da metodologia de Taylor as fábricas de Ford, com a implantação do “tempo certo” para cada execução de tarefa e atividades racionalizadas, os trabalhadores eram treinados para ter mais produtividade, conforme faz alusão o filme estrelado por Charles Chaplin “Tempos Modernos”² retratando um pouco do que foi esse modelo de trabalho dentro das indústrias e a consequência que ele tinha para os trabalhadores.

Segundo Araújo et al. (2016) no século XX a organização que predominou era o modelo do Fordismo³ com seus métodos de padronização tanto do trabalho quanto dos produtos, juntamente com uma visão de produzir mais em menos tempo, ou seja, o principal foco desse modelo era a otimização, o fordismo também foi sinônimo de estabilidade para o trabalhador.

Para Tomazi (2010) a fábrica de automóveis da Ford traz o modelo que seria seguido por muitas outras indústrias a ponto de representar uma nova etapa da produção industrial, mudanças introduzidas visando produção em série com modelos para o consumo em massa, também estabeleceu a jornada de 8 horas por \$5 ao dia o que na época significava uma renda que daria para lazer e o suprimento de todas as necessidades básicas do trabalhador e até sendo possível adquirir um dos automóveis produzidos na empresa.

Araújo et al. (2016) nos descreve que o fordismo funcionava da seguinte forma: havia uma esteira rolante passando entre os funcionários da indústria que permaneciam parados no mesmo lugar, enquanto isso a peça que era parte da produção se movimentava em cima da esteira, e cada trabalhador era responsável por um processo a ser executado. Essa também foi a era do consumo em larga escala, Tomazi (2010) esclarece que esse processo disseminou-se e atingiu quase todos os setores produtivos da sociedade industrial.

A partir de 1970 surge o Toyotismo com seu método de produção enxuta, reduzindo a mão de obra com a introdução de máquinas no auxílio dos trabalhadores, o que por consequência necessitava de uma mão de obra multifuncional. Além da supervisão para obter maior qualidade no produto final.

Existiram vários modelos, mas nem sempre a implementação de um novo modelo significou a exclusão de outro, pelo contrário muitas empresas passaram a utilizar uma junção destes métodos juntando elementos de ambos para otimizar seus negócios, afirma Araújo et al. (2016).

² Tempos Modernos é um filme que retrata a vida urbana nos Estados Unidos no ano de 1930, demonstrando os modos de produção industrial baseados na divisão e especialização do trabalho na linha de montagem.

³ O modelo fordista foi criado nos Estados Unidos por Henry Ford, no início do século XX, para as plantas industriais da fabricante de automóveis Ford.

Na metade do século XX ocorreu a revolução da microeletrônica que causou uma informatização da produção, Araújo et al. (2016) afirma que isso agilizou o fluxo financeiro e de compras, na gestão de planejamento e inclusive de recursos humanos, graças à transferência de dados em tempo real. Tomazi (2010) aponta que a tecnologia reduziu postos de trabalho, mas não causou a substituição do trabalho humano trouxe apenas um aprimoramento deste criando novas funções como por exemplo a tecnologia de informação. O trabalhador com perfil multifuncional ganhou espaço no mercado de trabalho enquanto os trabalhadores que não possuíam essa multifuncionalidade passavam por algo que o autor chamou de desemprego estrutural.

Tomazi (2010) afirma também que a tecnologia chegou até mesmo nas áreas agrárias do país, e enquanto grandes produtores automatizam seus processos diminuindo a mão de obras dos trabalhadores, o pequeno agricultor não tem meios que lhe possibilitem competir, por esse motivo acaba migrando para a áreas urbanas em busca de empregos e oportunidades. A tecnologia também permitiu o teletrabalho, que estabeleceu um aumento significativo de horas trabalhadas, o trabalhador não tinha mais horário pré estabelecido poderia trabalhar até mesmo nas horas vagas de qualquer lugar, mas nestes casos eram necessários contratos mais flexíveis e com isso aumentava a insegurança do trabalhador que tinha mais chances de ser desligado do cargo. Araújo et al. (2016) afirmam que para se inserir no teletrabalho bastava ter um computador com internet banda larga.

Para Tomazi (2010) as transformações ocorridas após 1970, quando houve uma desenfreada busca por lucros, e os defensores do capitalismo inventaram novas formas de incrementar a produtividade no trabalho, surgiu a chamada fase de pós fordismo com duas formas de flexibilização, a flexibilização de processos de trabalho e de produção e a flexibilização de mobilidade dos mercados de trabalho.

O mundo do trabalho com isso tornou-se mais competitivo, foi necessário criar estratégias para encontrar profissionais qualificados com habilidades que vão “além do que a vaga exige”, uma estratégia para isso foi, a criação de programas como jovem aprendiz, que permite o desenvolvimento de competências e qualificação para preencher futuras vagas efetivas, o profissional ideal nos dias atuais precisa estar bem tanto emocionalmente, quanto física e psicologicamente, destacam Araújo et al. (2016).

Acerca desta condição Tomazi (2010) retrata a automação que teve como consequência a eliminação do controle manual que era domínio do trabalhador, agora o “engenheiro” fica responsável, com isso um trabalhador específico faz uma tarefa específica e o trabalhador deve estar disponível para adaptar-se às diversas funções existentes na empresa

os que não se adaptam são despedidos, em resumo a nova configuração mundial do trabalho tem muitas incertezas e insegurança.

Com os empregados temporários (por hora ou curto prazo), terceirizados entre outros substituem a forma clássica de emprego regular sobre contratos sindicalizados permitindo baixo nível de especialização e fortes restrições de ação dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas.

Recentemente com a chegada do neoliberalismo⁴ ocorreu uma rejeição da relação com o estado⁵ intervir na economia. O mercado se torna bastante valorizado na vida social, somado a isso a soberania do consumidor e o crescimento das riquezas, porém, com isso ocorreu também uma desregulamentação financeira.

No final do ano 2000 veio a crise econômica mundial, onde Araújo et al. (2016) afirmam que milhões de trabalhadores com os mais variados níveis de escolaridade se viram desempregados, a consequência disso foi o aumento da terceirização, com transferência de responsabilidade da empresa para uma terceira empresa principalmente em setores como limpeza, segurança, cozinha, transporte entre outros serviços isso ocorreu em parte pela flexibilização das leis trabalhistas.

A nível mundial fez com que as pessoas acabassem migrando para outros países trabalhando em serviços muitas vezes insalubres e com situações precárias, onde enfrentam dificuldades, problemas de preconceito racial, religiosos e cultural. Tomazi (2010) nos dá o exemplo dos brasileiros que são descendentes de japoneses e se deslocam para trabalhar no Japão por curtos períodos de tempo e trabalham mais de 12 horas por dia para acumular dinheiro e terem uma vida mais estável no Brasil, pois se permanecerem lá serão marginalizados.

Tomazi (2010), apresenta quatro aspectos que parecem estar se generalizando no mundo: a primeira a desestabilização das pessoas que tinham emprego e foram desligados por variados motivos, algumas porque consideradas velhas em torno de 50 anos outras que têm formação suficiente para o que se quer, e tem ainda aquelas que são considerados jovens demais. O segundo motivo é, a maioria dos trabalhadores que se encontram desempregados normalmente só encontram postos de trabalho instáveis de curta duração. Terceiro motivo é o déficit de postos de trabalho para todos, para os que estão envelhecendo, para os mais jovens

⁴ Doutrina, desenvolvida a partir da década de 1970, que defende a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia, só devendo esta ocorrer em setores imprescindíveis e ainda assim num grau mínimo.

⁵ O Estado na economia é um agente econômico atuante, foi de extrema importância para o desenvolvimento econômico do país ao longo do tempo, e continuará tendo espaço na economia, exercendo suas atividades de regulador e normalizador da economia, corrigindo as disparidades sociais.

que procuram um primeiro emprego, sem falar naqueles que estão desempregados há muito tempo e estão em programas de requalificação. A quarta e última é a qualificação do emprego, são tantas as exigências de qualificação para os trabalhadores poderem se candidatar a vagas que se cria uma situação aparentemente sem solução, como no caso dos jovens que não são contratados por não terem experiência mas nunca terão se não forem contratados.

2.1.3 trabalho informal

Para Gonçalves (2002) o trabalho informal se define como uma atividade econômica que não se encaixa nos padrões produtivos e institucionais de atividades econômicas, é esta condição que caracteriza a informalidade nas relações econômicas. O autor complementa:

“[...] Foram elaborados modelos e fundadas a partir destes estudos, as características que demarcaram o que se convencionou chamar de setor informal da economia, sendo a combinação entre baixa renda, contraposição ao assalariamento, pequena produtividade, o baixo nível produtivo e as más condições de trabalho suas principais marcas.” (GONÇALVES, 2002, p.2)

Em países subdesenvolvidos (como o Brasil) os trabalhadores buscam por empregos considerados economicamente sem importância, já que os mesmos não são considerados produtivos pelas grandes indústrias. Fazendo uma análise do histórico trabalhista Gonçalves (2002) afirma que é o caso da economia do Brasil, marcada por instabilidades devido ao baixo nível de produtividade e a baixa remuneração. Ainda ressalta que diante desses fatores os trabalhadores precisam muitas vezes se submeterem a duplas jornadas de trabalho.

A gestão sobre o próprio trabalho no Brasil vem de longa data conforme Sanchez (2012), quando dá o exemplo dos trabalhadores camponeses que faziam e determinavam as suas produções e a forma de trabalho, levando também em conta que o Brasil vem de uma cultura agrária. De acordo com Cecato e Melo (2007) o cenário agrário nacional começou a se modificar com a automação que trouxe grandes mudanças com altos níveis de desemprego com a revolução industrial.

Para Silva e Cavaignac (2018), após o esgotamento do modelo Fordista⁶ de produção em massa, no pós segunda guerra mundial, houve uma busca pela substituição do “trabalho vivo” pelo “trabalho morto”, ou seja o trabalho humano sendo substituído por máquinas que produziam com mais agilidade e rapidez trazendo mais valia para o trabalho. Essa mudança se deu em parte devido à rigidez das regras de contratação deste pós-guerra, e que posteriormente foi substituído por flexibilização.

Para os autores a flexibilização desenvolveu-se devido a inovação social, inovações organizacionais, e tecnológicas, da produção capitalista, ou seja, essa era uma nova dinâmica para o capitalismo, com essa imposição de dinâmicas mais flexíveis de trabalho que atendiam a interesses financeiros e de empresas internacionais.

Porém Silva e Cavaignac (2018) afirmam que juntamente com essa flexibilização são impostas novas exigências de especialização da mão de obra operária, gerando consequentemente redução dos postos de trabalho e instabilidade no emprego para o trabalhador que não se encaixava nos requisitos exigidos (considerados despreparados) para os cargos⁷ que eram anteriormente de fácil acesso, assim esse trabalhador tinha poucas garantias de continuar empregado. Essa instabilidade começou a refletir na forma de contratação dos trabalhadores, através da subcontratação, causando ainda mais instabilidade no trabalhador da indústria e a redução das garantias trabalhistas,

Nos anos de 1990 se desenvolve o neoliberalismo⁸, com a privatização do parque produtivo houve uma limitação competitiva e perda de relevância das indústrias e do emprego industrial, ocasionando uma subproletarização⁹ com o significativo aumento do trabalho precário, parcial, temporário, subcontratação, terceirização e informal com o aumento de assalariados e a contratação feita por meio de terceiros com contratos cada vez mais flexíveis que beneficiam os empregadores e reforçam os interesses capitais. (SILVA; CAVAIGNAC, 2018).

⁶ Modelo Fordista é um modelo produtivo criado por Henry Ford nos Estados Unidos. O referido sistema foi desenhado para a indústria automobilística com o objetivo de aumentar a produtividade e, em contrapartida, diminuir os custos de produção.

⁷ A especialização era determinante para a permanência no trabalho fato determinante já que a falta da especialização significava instabilidade no emprego, fato esse que era usado para dominar o trabalhador a cumprir suas tarefas de forma correta e correspondendo às exigências do contratante.

⁸ Neoliberalismo no Brasil - Política econômica incentivou privatizações. No governo Collor, no início da década de 1990, os produtos importados passaram a invadir o mercado brasileiro, com a redução dos impostos de importação. A oferta de produtos cresceu e os preços de algumas mercadorias caíram ou se estabilizaram.

⁹ Subproletarização - é a nova precariedade do trabalho assalariado sob a mundialização do capital. Ela surge não apenas em setores tradicionais (e desprotegidos) da indústria (e dos serviços), mas, principalmente, em setores modernos da produção capitalista.

Nas palavras de Cecato e Melo (2007) o neoliberalismo foi o “pontapé inicial” para as novas exigências sociais e trazendo novas flexibilizações judiciais como na lei n. 9.601¹⁰ de 1998 causando enfraquecimento dos direitos trabalhistas com a perda do poder dos sindicatos o que agravou ainda mais a situação de desemprego na população periférica do país, somado a isso a depreciação do salário.

No governo Collor com a entrada de produtos estrangeiros que eram mais baratos que os produtos nacionais, teve como consequência a falência de muitas empresas nacionais que não tinham como competir com os preços e causando muito desemprego aumentando ainda mais a informalidade do trabalhador no país. Com o aumento da informalidade, o trabalhador passou a ter uma jornada de trabalho sem horários pré estabelecidos. (CECATO; MELO, 2007)

Gonçalves (2002) ainda afirma que esse modelo de capitalismo, usado em países bem mais desenvolvidos economicamente, e quando aplicados na nossa realidade o cenário para o trabalhador tanto formal e ainda mais o informal é injusto e “ingrato”, aliado ao crescimento demográfico de pessoas migrando da zona rural para urbana que aumenta ainda mais a força de trabalho nas grandes cidades e o desemprego, deixando a oferta de trabalho maior que a demanda.

Cecato e Melo (2007) trazem uma problemática acerca dessa flexibilização que se mostra bastante pertinente para o crescimento do capital, no entanto traz grandes prejuízos ao trabalhador, apontando para o fato que a flexibilização e a informalidade trazida por ela em nada alteram os níveis de desemprego, ainda segundo Silva e Cavaignac (2018) com os rumos dessa flexibilização e as exigências para manter uma instabilidade empregatícia as novas gerações de trabalhadores terão dificuldades de se inserir no mercado de trabalho e mais ainda manter uma carreira profissional longa em meio a informalidade e empregos temporários entre outras formas de contratos mais flexíveis porém sem garantias de continuidade.

Segundo Gonçalves (2002) a OIT¹¹ (Organização Internacional do Trabalho) concentrou no início dos anos 70 (quando a informalidade começou a ter um crescimento considerável) esforços para tentar unir informações das atividades informais com as

¹⁰ Através da Lei nº 9.601/98, regulamentada pelo Decreto nº 2.490/98, foram reguladas as regras para a formalização do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento.

¹¹ OIT - fundada em 1919 para promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

atividades formais, esforço que não foi bem sucedido, já que as atividades informais eram consideradas às margens da formalidade.

Para Gonçalves (2002) o que diferencia na prática o trabalho formal do informal é que no primeiro é exigido um vínculo com a organização do trabalhador ele precisa estar “adestrado¹²”, enquanto no segundo ele trabalha pela subsistência sem uma organização pré definida por terceiros além de serem vistos como excluídos pela sociedade do trabalho formal.

Alguns exemplos de trabalhadores informais são: os recrutados temporariamente, carregadores, trabalhadores de rua e serviços gerais sendo estes os trabalhadores com empregos instáveis enquanto alguns que exigem algum tipo de competência como: costureiras, pedreiros, ambulantes e prestadores de serviços. Esses mesmos trabalhadores que embora considerados sem produtividade ou pouco qualificados precisam ter dedicação total aos serviços que fazem para sua sobrevivência e muitas vezes exercendo mais de uma atividade por dia em decorrência da nova e constante mudança na estrutura da economia. (ARAÚJO 2015).

Com a chegada das tecnologias modernas muitos trabalhadores foram substituídos por máquinas o que desamparou mais da metade dos trabalhadores das indústrias como o exemplo citado por Tomazi (2010) sobre a automação dentro das montadoras de veículos que na década de 1980 para realizar produção de 1,5 milhão de veículos empregavam 140 mil operários e atualmente consegue produzir 3 milhões com 90 mil operários, uma gritante baixa de trabalhadores que perderam seus empregos para a tecnologia.

Gonçalves (2002) aponta uma contradição entre o capitalismo e o constructo social do trabalho, o autor traz o questionamento acerca do trabalho como meio primitivo de sobrevivência já que no mundo do capitalismo o trabalhador é excluído , sendo julgado previamente por suas potencialidades de fracasso e sucesso além desse trabalhador ser visto como um problema no século XX quando começou a aumentar ainda mais as taxas de trabalhadores informais, causando pobreza e privações.

Segundo Araújo (2015) atualmente junto com o crescimento podemos encontrar também trabalhadores que se encontram na informalidade por opção, que buscam por possibilidades que os empregos que não são tradicionais podem lhes oferecer como a flexibilidade de carga horária e a falta de necessidade da periodicidade, o que agrada segundo a autora principalmente mulheres que podem dedicar seu tempo aos filhos e ao mesmo tempo ter uma renda familiar.

¹² Adestrado - aquele que segue as regras e as normas do empregador que muitas vezes são grandes empresas e multinacionais.

O panorama das taxas de desemprego e emprego formal segundo dados trazidos pela revista eletrônica da RBA¹³ em sua edição de setembro de 2021 quando as taxas de desemprego ficaram em 14,1% no segundo trimestre de 2021. Apesar da leve queda se relacionado ao trimestre anterior de 0,6, o índice subiu 0,8 ponto sobre o mesmo período em 2020. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a Pnad contínua, estima em 14,4 milhões os brasileiros desempregados. Em abril/junho a taxa média de ocupação foi de 49,6%. Portanto, menos da metade da população em idade para trabalhar tinha ocupação até o momento da coleta dos dados.

A Hora do Povo¹⁴ em sua edição de março de 2022 afirma que a taxa de informalidade, ficou em 40,2%, chegando a 38,3 milhões de trabalhadores informais, no trimestre móvel de dezembro a fevereiro. No mesmo trimestre do ano anterior, a taxa foi de 39,1%. 2 milhões de pessoas trabalhando por conta própria, um aumento de 8,6% em relação ao mesmo período do ano passado, um total de 25,4 milhões de brasileiros se virando para enfrentar a carestia do atual governo com a disparada nos preços dos combustíveis, dos alimentos, da energia elétrica, do gás de cozinha, no aluguel e no preço dos remédios.

O Estado devia ter o papel do “guardião das leis” que tange os direitos do trabalhador, porém pelo contrário muitas vezes vemos o papel de algos do capitalismo, e as leis como moderadores do mesmo, é difícil ser um trabalhador excluído ainda mais quando quem faz é quem devia ser o grande protetor, observamos cada vez contratos de trabalhos mais flexíveis que não favorecem o trabalhador e sim seus empregadores. Gonçalves (2002) afirma que o governo defende a formalização e a regulamentação, porém é pautado em fundamentos liberais e econômicos que colaboram ainda mais para a desregulamentação.

Cecato e Melo (2007) afirmam que para reverter essa precarização no trabalho do país, é preciso resolver as questões relacionadas à equidade, aumentar a capacidade educacional, com uma educação voltada para a preparação laboral, com formação em cursos técnicos e mais preparados no terceiro grau. Um ensino público com qualidade para assim ser possível trazer mais inclusão social, mobilidade de classe e qualidade de vida para a nação.

2.1.4 Psicologia organizacional e do trabalho (POT)

¹³ RBA - Rede Brasil Atual

¹⁴ HORA DO POVO - Jornal fundado em 1979 e ligado aos movimentos sociais.

Segundo Lima (2013) no início do século XX com a chegada das técnicas do Taylorismo e a reestruturação do capitalismo a nível mundial deu-se início a implementação das atividades do psicólogo industrial para resolver problemas originados no trabalho. Neste primeiro momento o “técnico” de Psicologia Industrial era responsável pelo alinhamento das demandas do Capital e as necessidades das indústrias, bem como a adequação do trabalhador a elas.

Walter Dill Scott e Hugo Munsterberg foram pioneiros nos estudos sobre esses processos que envolviam o trabalho industrial e como organizá-lo de uma forma que potencializa-se a relação do indivíduo com seu trabalho e suas funções. Através, Munsterberg e sua publicação do livro *Psychology and industrial Efficiency*¹⁵ (1903) eram colocados pontos importantes sobre a gestão das empresas que buscavam essa harmonia, através de processo de seleção, testes psicológicos para ajustar a melhor pessoa no melhor cargo facilitando o ajustamento em sua função com a maior produtividade. (LIMA, 2013)

Na I guerra mundial a “Psicologia industrial” conseguiu alguma notoriedade atuando na seleção de recrutas para as forças armadas americanas com Scott e Bingham¹⁶ na produção de testes e seleção de pessoas de acordo com Zanelli et al. (2014).

Na II guerra mundial novamente os serviços dos psicólogos ficaram no âmbito de selecionar e fazer alguns treinamentos com os soldados. Então essa ação começou a dar resultados positivos, provando assim a valia das técnicas da Psicologia Organizacional, assim os profissionais da área começaram a ganhar prestígio e consolidação também dentro das empresas. (ZANELLI et al., 2014)

Schmidt et al. (2013) descreve que fim da segunda guerra trouxe uma nova fase: a Psicologia Organizacional, que foi um aprimoramento dos saberes da Psicologia industrial com a interface psicologia-trabalho organização. O responsável pela formulação foi Elton Mayo¹⁷ com a correlação de produtividade e elementos ambientais, além de comunicação, interação grupal, liderança e dinâmica de pequenos grupos.

Lewin¹⁸ também teve sua contribuição nos estudos de habilidades interpessoais, estudos de moral, atitude e características que influenciaram na produtividade do trabalhador,

¹⁵ *Psychology and industrial Efficiency*: Livro publicado por Hugo Munsterberg no ano de 1903.

¹⁶ Teóricos que desenvolveram testes na época.

¹⁷ Cientista social, australiano, falecido em 1949, Elton Mayo é considerado o fundador do movimento das Relações Humanas, que se opôs aos princípios do trabalho de Taylor.

¹⁸ Kurt Lewin foi um psicólogo de origem alemã, naturalizado norte-americano. Considerado o fundador da moderna Psicossociologia Experimental. As experiências que levou a cabo mostraram que a conduta do indivíduo varia de acordo com o meio em que se encontra inserido.

essa nova roupagem do campo trouxe a percepção de homem-emocional e homem-organizacional ou seja o homem além de físico mas também emocional.

No Brasil esse campo de atuação foi implementado mais tarde, apenas no século XX, com a chegada do paradigma Taylorista¹⁹ e estruturação das indústrias, implementadas pela IDORT²⁰ e SENAI²¹ que também foram responsáveis pela implementação do Taylorismo com a ajuda de outras entidades, além disso formaram profissionais para conduzir essas ações. Neste contexto, era questionável se o Psicólogo industrial não teria corroborado para o tipo de trabalhadores taylorista que se pretendia formar. (ZANELLI et al., 2014)

Na época o psicólogo não questionava a finalidade da exploração na estrutura industrial pois naturaliza esse tipo de organização do trabalho, pois era o responsável por gerir eficientemente a entrada de pessoas nas indústrias, através da seleção pessoal com o auxílio de testes e outras ferramentas. Além de ser responsável também pelo planejamento das atividades a serem realizadas para a adaptação desse trabalhador. Com essas técnicas nas empresas era possível filtrar os trabalhadores que não possuíam a cultura e os valores alinhados com a indústria, como por exemplo os que participavam de reivindicações sindicais.

Em meados do século XX muitos profissionais estrangeiros atuaram no Brasil, como Emilio Mira y. Lopes um dos pioneiros da psicologia industrial no país e por adaptar testes para a realidade dos trabalhadores brasileiros, coordenou o ISOP²² na formação e intervenções nas empresas, neste período a psicologia industrial se consolidou no Brasil. (TONETTO, 2018)

Até os anos 80 a psicologia industrial ficou por muito tempo sem alterações no Brasil pois, diferente de outros países que tinham uma grande mobilização de seus trabalhadores que reivindicavam por mudanças, o trabalhador do Brasil era oprimido pelo estado e seus empregadores. Porém com a chegada das multinacionais foi necessária essa mudança, pois alguns profissionais começaram a reproduzir as tecnologias de outros países que não condizem com a realidade da população brasileira.

Mira y Lopes criticava a formação da Psicologia no ensino superior, que se dava em caráter técnico acerca da resolução de problemas, o que gerava descrédito da psicologia como

¹⁹ Paradigma Taylorista - Caracterizado por um período de desaceleração da economia, no entanto, por outro lado à virada do século é caracterizada por uma mudança da situação econômica, avanços abriu novas áreas de investimento.

²⁰ Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) é uma instituição brasileira de direito privado, sem fins lucrativos, constituída no modelo de associação, reconhecida de utilidade pública pela Lei 2284, de 29 de novembro de 1973.

²¹ O SENAI Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

²² ISOP Instituto de Seleção e Orientação Profissional criado em 1947 com o objetivo básico de contribuir para o ajustamento entre o trabalhador e o trabalho, mediante estudo científico das aptidões e vocações do primeiro e dos requisitos psicofisiológicos do segundo.

ciência, o que teve impacto direto na regulamentação da profissão. Para Neiva e Corradi (2010) Essas críticas eram fundamentadas, pois a formação de psicólogo ainda apresentava limitações.

No decorrer do tempo houve mudanças na psicologia voltada para as organizações com a inserção da psicanálise, da psicodinâmica e do materialismo histórico. Mais tarde surge a psicologia do trabalho colocando a subjetividade do trabalhador como foco e segundo Neiva e Corradi (2010).

Com advento da Psicologia do trabalho, não apenas o trabalhador dentro da organização era foco, mas também o ambiente onde ele estava inserido fora dela, assuntos com clima organizacional, justiça no emprego, tomadas de decisões, satisfação, comprometimento, e assuntos além do trabalho como desemprego, ou seja, um enfoque analítico mais interventivo. (LIMA, 2013).

Quando falamos sobre a Psicologia do trabalho estamos falando sobre a pessoa no contexto de organização já que segundo Zanelli et al.. (2014) é impossível falar sobre pessoas sem mencionar esse contexto onde as pessoas estão inseridas independente de onde ou quem sejam elas.

As constantes mudanças na demografia do trabalho são uma grande força motriz para a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, atualmente com empregos temporários e de tempo parcial, intensificação do estresse, assédio moral e a violência psicológica dentro das empresas.

O psicólogo no trabalho e nas organizações é pautado por esse papel que o trabalho representa na vida de nós seres humanos, para Zanelli et al. (2014), o trabalho é um papel que uma determinada pessoa desempenha nele está a identidade que adotamos para estar inseridos em um grupo maior²³, além do trabalho ser nossa principal “moeda de troca” para a sobrevivência dentro da sociedade.

Essas questões citadas acima são justificativas para a inserção do psicólogo nas organizações e no trabalho, esse campo da psicologia tem foco no entendimento dos fenômenos grupais e individuais, na natureza psicossocial²⁴, e a relação do indivíduo com as organizações, compreendendo que é impossível separar a vida pessoal da profissional, pois estão interligadas, segundo Zanelli et al. (2014).

²³ Grande grupo: os autores fazem referência a sociedade

²⁴ Psicossocial: descreve um conjunto de necessidades sociais, emocionais e de saúde mental e o cuidado oferecido para atendê-las.

Tonetto et al. (2008) apresentam algumas dimensões que fazem parte do mundo do trabalho: Primeira a dimensão concreta que se refere a tecnologia e as condições materiais e ambientais onde se realiza o trabalho. A dimensão gerencial abrange o exercício das funções de planejar, organizar, dirigir e controlar. Outra dimensão é a dimensão sócio-econômica que se remete a articulação entre o modo de realização do trabalho e as relações de poder. Por fim a dimensão simbólica com aspectos subjetivos da relação indivíduo e trabalho.

Apesar de todas as transformações e adaptações relacionadas ao psicólogo no contexto do trabalho é notável como esta adaptabilidade teve uma relação com as mudanças que partiram da tríade trabalhador - organização - economia, condições que por muito tempo nortearam as mudanças e manejos da profissão.

Nem sempre o Psicólogo Organizacional e do Trabalho teve um olhar tão “refinado” e cuidadoso para o trabalhador, como o foco em mediação e resolução de problemas em contextos laborais, mas um olhar muito mais pela ótica empresarial do que por necessidades do trabalhador, porém com o passar do tempo e com a necessidade criou-se um foco diferenciado para o bem estar desse trabalhador nos mais variados contextos que perpassam o ambiente do trabalho. (TONETTO et al., 2018)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Garcia (2015) os métodos utilizados em uma pesquisa devem ser capazes de auxiliar na compreensão e análise do mundo com a construção de conhecimento, nos permitindo traçar caminhos pelo saber e conhecimento. O autor destaca que os métodos são um conjunto de processos de ensino e a aprendizagem, já a metodologia científica destacada pelo autor, é originado do grego, “méthodos” que é composto pelas palavras “mheto” e “hodos”, possíveis de serem traduzidas interpretativamente como “caminho através do qual... se faz ciência”

A modalidade desta pesquisa será de natureza qualitativa que de acordo com Neves (1996) diferente dos estudos quantitativos que seguem geralmente com rigor o plano que foi previamente estabelecido com base em hipóteses variáveis, as pesquisas qualitativas são em sua maioria direcionadas, não em enumerar ou medir eventos, pois seu foco de interesse é bem amplo e parte de uma perspectiva diferenciada da adotada pelos métodos quantitativos.

A pesquisa também apresenta caráter descritivo, cujo objetivo principal é a realização de levantamento acerca do objetivo da presente pesquisa, com instrumentos que possibilitem ao entrevistado discorrer mais sobre sua subjetividade acerca do assunto proposto no presente trabalho.

Por fim, esta pesquisa também se caracteriza pelo seu caráter exploratório, que segundo Gil (2002) têm o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais explícito ou auxiliar na construção de hipóteses, podemos dizer que tem como objetivo principal aprimorar ideias. A pesquisa exploratória tem planejamento flexível, que possibilita a consideração dos mais variados aspectos do estudo, por meio de levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e a análise de exemplos que estimulem a compreensão do assunto.

3.1. LOCAL E PARTICIPANTES DA PESQUISA

O local da pesquisa foi na cidade de Rio do Sul (SC) e participaram da pesquisa seis (6) trabalhadores informais que foram selecionados com base nos interesses e objetivos

propostos, como afirma Neves (1996) para ter uma integração empática com o processo objeto de estudo, implicando na melhor compreensão do fenômeno.

Como critério ético e seletivo a participação ou não do trabalhador convidado deu-se através da disponibilidade e aceitação dos termos e métodos utilizados na presente pesquisa.

Quanto a idade os entrevistados foram selecionados homens ou mulheres de 18 anos (idade do trabalhador legalizado no Brasil) e a idade máxima sendo de 60 anos, sendo que os entrevistados estavam inseridos no trabalho informal por no mínimo 1 ano, experiência necessária mínima para compartilhar sua vivência com a pesquisadora.

3.2. COLETA DE DADOS

O primeiro contato com os participantes ocorreu após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da UNIDAVI, na sequência se iniciou o levantamento de pessoas para a pesquisa, e o convite a esses trabalhadores foi por indicação e levantamento do entrevistador.

Inicialmente, pessoas que se encaixaram nos objetivos da pesquisa sinalizando disponibilidade e interesse em participar foram convidadas, sendo feita a entrevista com roteiro criado por Campos (2005) e seguindo todas as exigências para que a pesquisa se encaixa-se nos padrões do comitê de ética.

A coleta de dados foi realizada através de entrevista utilizando principalmente um roteiro estruturado (ANEXO 1), e foi realizado com pessoas da cidade de Rio do Sul - SC, com consentimento das mesmas e conforme datas e horários agendados com os entrevistados.

Posteriormente estas entrevistas foram gravadas, com prévio conhecimento e mediante declaração assinada pelo participante e transcritas.

As entrevistas foram feitas de maneira presencial e, quando não era possível encontrar o entrevistado pessoalmente por conta de distância e locomoção do mesmo, foram realizados através de videochamada por aplicativos Google, pois a maior dificuldade encontrada foi a disponibilidade dos entrevistados que tinha um pouco tempo disponível em suas agendas .

A seleção dos participantes não apresentou dificuldades porque a pesquisadora trabalha “neste meio” e já tinha conhecimento prévio de algumas pessoas que poderiam colaborar, e com perfis que se encaixavam nos propósitos da presente pesquisa. As entrevistas ocorreram entre os dias 21/08 até 22/09 com uma média de 1 a 2 entrevistados por semana.

A realização das entrevistas foram feitas de maneira presencial e também através de videochamadas, com o consentimento prévio dos entrevistados foram gravadas visando a transcrição, para agilizar a transcrição das gravações foi utilizado um aplicativo de transcrição de áudio (Extensão do Google).

3.3. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Foi efetuada a análise de dados categorizados, que se deu de acordo com Barbeta (2012) a partir da observação de elementos da amostra. As variáveis, conforme o autor, são compreendidas como características observáveis e/ou passíveis de medidas nos indivíduos de uma população, que apresentam as mesmas condições.

3.4. CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Ética é, conforme Barsano (2014), é uma forma de fornecer aos comportamentos morais do ser humano em sua procura da realização individual e do bem comum uma explicação teórica. Ela envolve a responsabilidade intransferível, o compromisso moral, os deveres de um ser humano perante outro ser humano, a organização e a sociedade como um todo.

Esta pesquisa seguiu princípios éticos, conforme fundamenta a Resolução nº. 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. As pesquisas incluindo seres humanos são regulamentadas conforme esta resolução, que garante os direitos e deveres relacionados aos participantes da pesquisa, bem como à comunidade científica e ao próprio Estado e faz alusão a bioética direcionada tanto aos indivíduos como à coletividade.

Os entrevistados foram todos maiores de idade, legalmente capazes e informados a respeito do “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” – TCLE (ANEXO) e permissão para gravar a entrevista, que foi explicado antes da entrevista. Este termo elucidou todos os passos da pesquisa, sendo explicado aos participantes com o objetivo de proporcionar a escolha, visto o carácter voluntário da pesquisa. O local e a hora da pesquisa foram previamente combinados entre pesquisadora e o entrevistado, de modo a conciliar tanto as necessidades dos participantes como as possibilidades da pesquisadora.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta etapa da “Análise e discussão dos resultados” serão apresentados os dados coletados na pesquisa e posterior discussão dos resultados encontrados.

Inicialmente o perfil dos participantes será apresentado, de forma organizada na tabela 1, aspectos como idade, escolaridade, gênero e estado civil indicarão aspectos predominantes entre os participantes.

Na segunda parte com os “Resultados” serão apresentadas as categorias relevantes que esta pesquisa encontrou, condições como: “A rotina irregular”, “Adaptação ao inevitável”, como “Jovens se adaptam melhor” e “Insegurança” resumem os principais resultados desta pesquisa.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Os participantes da pesquisa foram seis e os seus perfis socioeconômicos foram organizados na tabela 1 abaixo identificados como S (Sujeito).

FIGURA 2 - Tabela 1: Dados dos participantes da pesquisa.

Nº	Atividade	Gênero	Idade	Formação	Estado civil	Filhos	Renda mensal familiar R\$	Atividade profissional	Situação empregatícia do cônjuge
S1	Vendas online	Masc	31	Superior	Casado	-	5.000,00	MEI ²⁵	MEI
S2	Marketing Digital	Fem	25	Superior	Casada	-	4.000,00	MEI	Autônomo
S3	Costureira	Fem	57	Fundam.	Casada	2	3.600,00	MEI	Aposentado
S4	RH	Fem	44	Pós Grad.	Solteira	1	4.000,00	MEI	-
S5	Marketing Digital	Fem	30	Superior	Solteira	-	4.500,00	MEI	-
S6	Vendas online	Fem	49	Pós Grad.	Viúva	1	4.000,00	MEI	-

Todos os entrevistados exercem suas atividades profissionais com vínculo empregatício como MEI - microempreendedor individual, a maior parte das entrevistadas

²⁵ MEI -A Lei Complementar 128/2008 criou a figura do Microempreendedor Individual – MEI, com vigência a partir de 01.07.2009. (Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa).

sendo mulheres com a grande maioria no ramo da tecnologia, a média de idade dos participantes foi de 39 anos sendo metade das pessoas solteiras Com a média salarial de R\$ 4.180 de renda Familiar conforme a tabela 1. Foi identificado também que metade dos participantes tem filhos.

4.2 A ROTINA IRREGULAR

Foi possível observar que **todos os participantes consultados possuem uma rotina bastante irregular**: “O horário não é estipulado nada que a gente faz o horário...” (S1).

Por vezes também é levantado como “quebra de rotina” como por exemplo: “...sempre procuro fazer o horário comercial, ali das 8/8:30, 12:00, paro sempre antes um pouquinho pra fazer almoço, paro umas 11 e pouquinho faço almoço e dependendo 1:30 ou 1:00 e fico até 17:00 ou 17 e pouco né, mas procuro sempre fazer horário comercial ter essa rotina né”. (S4).

Esta condição se repete com a maioria dos entrevistados:

S2 – (...) “eu sempre vou mais ou menos ali das 9 até o meio-dia 11:30 e daí dumás duas horas até umas 4, 5 horas por ai , dai tem vezes que eu também começo a tarde sim e dai vou até umas 8 ou 9 horas da noite direto né dai”.

S3 – (...) “é tipo das 9:00 até 11:00 e depois das 12:00 até umas 8 ou 9 horas, não tem horário fixo né, porque às vezes paro um pouquinho”.

S5 – (...) “na parte da manhã eu sou praticamente bem produtiva, para trabalho em torno de tipo das 10 horas ao meio-dia e depois das duas até umas 19 horas Mas costuma ser em torno de umas 6:07 horas assim no total e quando tem estrela eu trabalho à noite”.

S6 – (...) “mais ou menos umas 8 / 9 horas por dia eu peguei uma hora hein aqui parei para fazer uma coisa daí eu voltei aí eu fico duas três horas vai para um pouquinho para organizar outras coisas aí volto daí fica até umas 5 / 6 horas”.

Não foi verificado consenso se esta situação é vista majoritariamente como **positiva ou negativa**, porém dois pontos foram ressaltados pelos entrevistados:

a) a **liberdade de horários**: esta condição foi vista por alguns como positiva. Por exemplo para S3 (...) *assim dá oportunidade de tu sair se precisar ir no médico...*”.

b) **necessidade de rotina**: mesmo sem haver exigência de uma atividade regrada pelos horários alguns entrevistados indicaram a necessidade de manter uma rotina, segundo S6 (...) *Eu tenho que ter uma rotina bem direitinho então geralmente eu começo a trabalhar 8:45 por aí e vou até umas 5:30...* e S2 - (...) *se eu não planejar meu dia tipo não vai render entende...*

Por fim, as atividades exercidas pelos “informais” não correspondem a condição conhecida do horário fixo e das exigências de produção, agora **encontramos horários irregulares e as “metas”**. (...) *“minha supervisor (...) cobra o meu serviço feito duas vezes por semana segunda e sexta-feira para ver como é que tá, se a gente tá conseguindo fazer as metas e tudo mais”*. (S1).

4.3 JOVENS SE ADAPTAM MELHOR A INFORMALIDADE

Através das entrevistas foi possível observar que pessoas com **faixa etária entre 25 a 31 anos (S1, S2 e S5) demonstraram mais naturalidade nesse novo formato de trabalho**, principalmente com relação ao vínculo informal (home-office), do que por exemplo estar em uma empresa cumprindo uma jornada fixa de trabalho, além de vislumbrarem esta situação como uma “oportunidade” de impulsionar a carreira com a qual se identificam como nesse exemplo: “ (...) *Eu me sinto bem na verdade era o que eu tava buscando então assim eu tô conseguindo ter um pouco mais de conhecimento e tá dentro do que eu esperava que ia ser o serviço!*”. (S2)

Além desta situação mencionada outro fator que também marca esta faixa etária é a menção a condição da “organização” como estratégia de adaptação as condições diferenciadas que a informalidade exige. (...) *a partir do momento que eu tenho organização eu consigo cumprir com as minhas tarefas...* (S2) e (...) *estando de home office a gente precisa só de organização...* (S5).

4.4 INSEGURANÇA EM RELAÇÃO AO TRABALHO

Foi possível observar também que os depoentes **não possuem um vínculo forte com seus empregadores** embora não tenham nenhum tipo de conflito ou até mesmo uma boa relação, porém a ausência de um local fixo de trabalho se mostra bastante decisivo na criação de um vínculo de confiança e estabilidade. Pois relatam que embora tenham a percepção de que estão fazendo o seu trabalho de maneira satisfatória, ficam em dúvida se é isso que seus empregadores esperam o que é um dos fatores que aumenta a sensação de insegurança como podemos observar no que um dos entrevistados disse: “ (...) *A gente sempre quer ganhar mais né. A minha percepção primeira é que eu gostaria de ganhar mais isso é fato até não nem pelo fato de enfim... porque eu preciso né porque todo mundo precisa tenho um filho pequeno com síndrome de down autista precisa várias coisas...*” (S3).

Essas pessoas **demonstram também uma insegurança com o tipo de vínculo MEI** e relatam que se sentiriam mais seguras com o CLT: “(...) *eu gostaria de trabalhar registrado isso é porque não tem igual quando trabalha numa empresa registrada...*” (S6).

A condição atual dos sujeitos pesquisados – informalidade, **não parece influenciar negativamente a percepção da situação empregatícia atual**. Ou seja, para muitos consultados não é verificada a necessidade da formalidade e os direitos legais (carteira assinada, 13º, FGTS). Para S1 - “(...) *não sei se eu faria tanta questão de alterar ou não*”. E S2 - “(...) *eu não gostaria não, tipo a gente perde ali sei lá 13º. Eu acho que o único malefício que a gente tem 13º e se for FGTS (...) não sei se eu gostaria de voltar a trabalhar registrada não...*”.

Importante ressaltar que todos os participantes possuem no seu histórico profissional vivências como celetistas (carteira assinada) e atualmente como MEI (informal) o que os possibilita avaliar e ponderar melhor sua situação atual, porém reforçamos que estes trabalhadores encontram um **quadro empregatício instável**, como lembra S5 - “(...) *a maioria pensa igual a mim e se sente frustrado só que tem aquela parcela que tem medo de entrar naquela linha do desemprego...*”.

Por fim, a insegurança detectada pelos depoentes reflete-se de forma mais marcante na **dificuldade em planejar o futuro**. S5 - “(...) *na teoria é ótimo na prática atualmente com formato que o mercado vem trazendo tá piorando (...) a CLT dá uma segurança financeira porque não é como um MEI que você cancela o contrato pronto, dá uma segurança psicológica...*”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa buscou-se identificar os impactos do trabalho informal no trabalhador bem como verificar a importância que o vínculo de trabalho assume na vida dos sujeitos pesquisados e, analisar como isso impacta em sua vida, objetivos que foram alcançados, para uma pesquisa exploratória.

Foi possível observar alguns pontos em comum, que se repetiam no discurso dos entrevistados, percebemos que esses trabalhadores que não possuem um vínculo empregatício formal com seus empregadores e atuando como “prestadores de serviços” possuem uma rotina irregular, eles organizam os horários de sua jornada de trabalho. Outro ponto que foi observado com bastante frequência foi que jovens tendem a se adaptam melhor com esse formato, que muitas vezes não é presencial. Por fim verificamos também que este formato de trabalho gera insegurança e instabilidade nos trabalhadores

Para recapitular os pontos de destaque extraídos da presente pesquisa, observa-se que existe uma rotina irregular a qual os jovens têm uma adaptação mais fácil e natural enquanto quem está longe da presença física da empresa a qual presta os serviços sente insegurança com relação a sua permanência no trabalho.

Os resultados mostram as modificações que marcam o trabalho contemporâneo e influenciam o trabalhador também nesse processo de mudança, os mais jovens (nova geração) melhor adaptabilidade a essas mudanças, enquanto que os “mais velhos” se veem obrigados a adaptar-se a esses novos formatos, além de buscarem se capacitação para estarem preparados para esta nova realidade.

Concluindo, a presente pesquisa de caráter exploratório **descritivo** vem na tentativa de elucidar os impactos do tipo de vínculo que o trabalhador tem no século XXI, e como isso está de fato impactando na vida dele. Esta pesquisa pelo seu caráter exploratório e pelo pequeno volume de pesquisados possui limitações, porém que podem ser expandidas, exploradas e mais aprofundadas no futuro!

Destaca-se que esse tema é muito interessante e ainda possui poucas publicações sobre esta temática, no futuro pretendo seguir como psicóloga organizacional e esta pesquisa me ajudará a dar mais solidez sobre este contexto que envolve mudanças socioeconômicas e organizacionais que estão reformulando o ambiente de trabalho/emprego.

Contudo percebemos que os objetivos da presente pesquisa foram alcançados com sucesso, conhecemos o histórico profissional dos indivíduos e o motivo que os levaram ao

trabalho informal, percebemos que o discurso da maior parte dos trabalhadores é que preferem manter o vínculo porque veem nele uma chance de alavancar a curto e médio prazo em suas carreiras profissionais e que isso é um fator que influencia diretamente na qualidade de vida dos sujeitos entrevistados.

6 REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Silvia Maria; BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Lenzi. Sociologia. São Paulo: Scipione, 2016.
- BARSANO, Paulo Roberto. **Ética profissional**. São Paulo Erica 2014.
- BORGES, et al. O exercício do papel profissional na **Psicologia Organizacional** e do Trabalho. p.101.139, 2005.
- CAMPOS, M. **Identidades e Informalidades**: um estudo com trabalhadores do setor informal de Florianópolis-SC. UFSC. Florianópolis, 2005.
- CARVALHO, Adriana. A procura do sentido. **Revista carta capital**, n. 58 p. 16-17, São Paulo, out. 2003.
- COELHO-LIMA, F; **A Psicologia do trabalho e das organizações na formação do psicólogo no brasil** / Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2013.
- CODO, W. **Um Diagnóstico do Trabalho (Em Busca do Prazer)**. In: Wanderley Codo. (Org.). Por uma Psicologia do Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- GARCIA Fabíola Silva. **Metodologia da pesquisa científica**: organização estrutural e os desafios para redigir o trabalho de conclusão, 2015.
- GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002
- GONÇALVES, M. A. . **Informalidade e precarização do trabalho no Brasil**. Pegada (UNESP) , Presidente Prudente -SP, v. 3, p. 51-66, 2002.
- GONDIM, Borges-Andrade e Bastos; **Psicologia do Trabalho e das Organizações**: Produção Científica e Desafios Metodológicos, Psicologia em Pesquisa | UFJF | 4(02) | p. 84-99, 2010.
- KRAWULSKI, E; **A Orientação Profissional e o Significado do Trabalho**; Curso de Pós-Graduação em Administração da UFSC em 1991.
- KRAWULSKI, E; **A Orientação Profissional e o Significado do Trabalho**; Curso de Pós-Graduação em Administração da UFSC em 1991.
- NEVES, D. R et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library Cad. EBAPE.BR, v. 16, no 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018.
- NEIVA E. R, A. A. C; Revista Psicologia: **Organizações e Trabalho**, 10, 2, jul-dez - 67-84, 2010.
- RIBEIRO,C. V. S, LÉDA, D. B; **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva**: Estudos e pesquisas em psicologia, UERJ, RJ, ANO 4, N. 2, 2o semestre de 2004.
- RBA, **Trabalho precário cresce e renda cai**: desemprego atinge 14,4 milhões no Brasil. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/09/01/trabalho-precario-cresce-e-renda-cai-desemprego-atinge-14-4-mil-hoes-no-brasil>> Acesso em: 16 abr. 2022
- HORA DO POVO, **Trabalho precário cresce entre os brasileiros**. Disponível em: <<https://horadopovo.com.br/trabalho-precario-cresce-com-mais-brasileiros-vivendo-de-bico-e-sem-carteira/>>. Acesso em: 16 abr. 2022

DIEESE, **Precarização do trabalho avança sobre setores e ocupações mais estruturadas**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmPauta7.html>>. Acesso em: 14 abr. 2022

SANTOS, E. C. M; **Representações Sociais da Psicologia do Trabalho**: O olhar de formandos em Psicologia da Universidade Federal do Pará. Belém, 2010.

SCHMIDT, Beatriz et al.. **Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho**: investigando - Revista de Ciências HUMANAS, v. 47, n. 2, p. 344-361, out. 2013.

TOMAZI, N. D. **Sociologia para o ensino médio** — 2. ed. — São Paulo : Saraiva, 2010.

TONETTO, et al. Psicologia **Organizacional e do Trabalho no Brasil**: Desenvolvimento científico contemporâneo. Psicologia & Sociedade; 20 (2): p. 165-173, 2008.

ZANELLI, Borges-Andrade & Bastos (Orgs.) **Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**, 2014.

ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

1ª Parte - Identificação

1) Sexo: () M () F

2) Data de Nascimento: ____/____/____

3) Naturalidade: _____

4) Escolaridade: _____

5) Estado Civil: _____

6) Filhos: () Tem () Não Tem Quantos: _____

7) Situação empregatícia do Cônjuge: _____

8) Quem é o principal responsável pelo sustento da sua casa? _____

9) De que forma sua renda contribui para o sustento da casa? _____

10) Renda Mensal Aproximada: _____

11) Renda Familiar Aproximada: _____

12) Qual é sua atividade profissional atual: _____

2ª Parte – Atividade Atual

Fale-me um pouco de sua atividade atual, o que faz, que horários cumpre, como é seu vínculo com os patrões? (há um tipo de contrato, ou os acordos são sempre informais?)

Há quanto tempo está desempenhando esta atividade? O

que o levou a buscá-la como opção de trabalho?

O que acha de seu trabalho atual?

Que dificuldades encontra nesta atividade? Como

se sente nesta atividade?

Como é a relação com as outras pessoas que a desempenha?

Como é a relação com os seus patrões?

O que pensa sobre os outros profissionais que realizam esta atividade?

O que acha que as pessoas pensam sobre os profissionais que fazem esta atividade? O

que você acha de não ter registro em carteira?

Gostaria de trabalhar registrado? Porque?

Você tem algum outro tipo de atividade profissional? Gostaria de

trabalhar em outra atividade?

Se tivesse a possibilidade de escolher optaria porque tipo de vínculo empregatício? Porque?

3ª PARTE – HISTÓRICO PROFISSIONAL

Conte-me como foi sua vida profissional? Quando

(com que idade) vc começou a trabalhar? Porque

começou a trabalhar?

Que atividade desempenhava nesta época?

Como foi sua trajetória profissional? Que funções já desempenhou?

Aproximadamente quanto tempo desempenhou cada uma das atividades? O

que o fez parar de fazer estas atividades?

Com qual delas se identificava mais? Que atividades gostaria de ter realizado? Que atividades ainda pretende realizar? O que espera do seu futuro profissional?

4ª PARTE – VIDA PESSOAL / PROJETOS PROFISSIONAIS

Me conta um pouco a sua história? Fale-me um pouco de sua vida pessoal? De onde você vem?

Como era sua família (Pais, irmãos)?

Como foi sua trajetória estudantil (estudou até que série, pq interrompeu os estudos)? Que planos e/ou projetos tinha na infância e adolescência?

Como é sua vida atual (Se está casado? Há quanto tempo?

Se tiver filhos, como é a relação com eles, que idade eles tem?

Que coisas que você gosta de fazer nas horas vagas?

Qual o nível de escolaridade dos outros membros da família de origem e da atual? Quem é o principal responsável pela renda da sua casa?

De que maneira seus rendimentos contribuem com esta renda?

Que projetos profissionais têm para o futuro?

5ª PARTE – RELAÇÕES COM O TRABALHO E O EMPREGO

O que é trabalho para você? O

que é emprego para você?

6ª PARTE - IDENTIDADE

Como você responderia a seguinte pergunta: Quem é você?

Quando te perguntam qual é tua profissão o que você costuma responder?

Você gostaria de dizer mais alguma coisa?

ANEXO B - TCLE


**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO
DO ALTO VALE DO ITAJAÍ**

PROPPEX – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE
**VIVÊNCIA DO TRABALHO INFORMAL: ESTUDO COM TRABALHADORES
DE RIO DO SUL**

Você está sendo convidado a participar em uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado (a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu, _____ residente e domiciliado

_____, portador da Carteira de Identidade, RG nº _____ nascido (a) em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar como voluntário da pesquisa VIVÊNCIA DO TRABALHO INFORMAL: ESTUDO COM TRABALHADORES DE RIO DO SUL. Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1. A pesquisa tem como objetivos identificar impactos do trabalho informal para o trabalhador, conhecer a trajetória da vida profissional dos indivíduos entrevistados, identificar de que forma os indivíduos reconhecem a

importância do seu trabalho e investigar como isso afeta sua qualidade de vida;

2. A pesquisa é importante de ser realizada, pois este estudo possivelmente possibilitará a: verificar a importância que o trabalho assume na vida dos sujeitos pesquisados.

3. Participarão da pesquisa os indivíduos que atenderem aos seguintes critérios de inclusão: trabalhadores informais adultos de 18 a 60 anos, que residem na cidade de Rio do sul-sc.

4. Para conseguir os resultados desejados, a pesquisa será realizada por meio de:

o instrumento utilizado será o questionário semi-estruturado criado por a Campos, com um roteiro dividido em seis partes com perguntas abertas e fechadas, a primeira parte com perguntas mais fechadas e restante, perguntas abertas. A coleta de dados acontecerá por meio de entrevista presencial sendo as mesmas gravadas. O instrumento mostrou já utilizado anteriormente mostrou-se rico na coleta de dados, com perguntas pertinentes para o assunto da pesquisa em questão. A duração do questionário é previsto de 40 minutos a 1 uma hora podendo variar de acordo com a subjetividade do entrevistado. O local realizado será previamente combinado com o entrevistado, sendo dentro dos limites da cidade de Rio do Sul/SC. descrever o instrumento de pesquisa, como será coletado os dados, quantas perguntas possuem o instrumento (se são perguntas abertas, fechadas ou ambas), se o instrumento é validado, duração aproximada de responder a pesquisa, descrever o local que será realizada a pesquisa.

5. A pesquisa apresenta risco mínimo, sendo considerado o constrangimento diante das perguntas e respostas. Para isso se existir a possibilidade de o (a) senhor (a) não se sentir confortável com a continuidade da entrevista esta será encerrada neste momento. A fim de minimizar os riscos, será garantido o anonimato e confidencialidade das informações dos participantes que responderem ao questionário, os nomes dos respectivos indivíduos serão substituídos por nomes fictícios ex: S de sujeito seguindo de um número de identificação e estas pessoas poderão cancelar sua participação na pesquisa a qualquer momento. Garantimos que a sua

participação não trará riscos a sua integridade física, podendo apenas trazer algum desconforto emocional diante da abordagem do tema, advindo da lembrança de aspectos que podem ter sido difíceis. assuntos que possam ter implicado em divergências consigo ou terceiros.

6. A pesquisa é importante de ser realizada, pois deve trazer como benefícios o: maior conhecimento sobre quem é essa parcela de trabalhadores. Os resultados deste estudo poderão contribuir para: o entendimento desse vínculo de trabalho pela ótica do trabalhador.
7. Se houver algum problema ou necessidade, ou caso haja desconforto a entrevista poderá ser interrompida a fim de procedermos à escuta atenta das razões que o fazem se sentir assim, e só retomaremos a entrevista quando você se sentir a vontade para continuar. Franciele de Ramo Melo se comprometerá a fornecer suporte emocional, mediante a indicação e agendamento de acompanhamento por profissional de saúde na Clínica de Psicologia do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí (UNIDAVI), no município de Rio do Sul, em Santa Catarina bem como no CAPS - Centro de Atenção Psicossocial do município localizado na rua. São João, sn; caso eu sinta qualquer desconforto ou constrangimento que possa estar relacionado à participação na pesquisa. Se eu julgar necessário, a entrevista será interrompida por tempo indeterminado, até me considerar reestabelecido (a) emocionalmente para o término da entrevista.
8. Se, no transcorrer da pesquisa, eu tiver alguma dúvida ou por qualquer motivo necessitar posso procurar a Franciele de Ramo Melo, responsável pela pesquisa no telefone (47) 98883-4774 ou (47) 3522-8034, ou no endereço Rua Alfredo Carlos Parma – Bairro: Taboão, Rio do Sul - 11, 89160536.
9. Caso venha a surgir alguma dúvida ou necessidade de mais informações em relação à pesquisa ou ainda, no caso da disposição em revogar sua participação, poderá entrar em contato pelos telefones ou e-mails: Franciele de Ramo Melo, 37113@unidavi.edu.br; (47) 98883-4774 e Fideles Junior Marangoni, professorfidelis@unidavi.edu.br.
10. A participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento pelo entrevistado.

- 11.** Tenho a liberdade de não participar ou interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará nenhum prejuízo a minha saúde ou bem estar físico.
- 12.** As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e; em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados. Serão utilizados nomes fictícios, respeitando os princípios contidos na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Posteriormente, as informações serão organizadas, analisadas, divulgadas e publicadas.
- 13.** Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados ao final desta pesquisa na biblioteca localizada no Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI.
- 14.** Não receberei nenhum ressarcimento ou indenização para participar desta pesquisa.

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido (a) pela pesquisadora e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Rio do Sul, _____ de _____ de 2016.

(Nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)

Responsável pelo projeto: Franciele de Ramos Melo, – Estudante – CONSELHO DE FORMAÇÃO Nº DE REGISTRO NO CONSELHO. Endereço para contato: Rua XXXXXX, XX - BAIRRO, CIDADE – UF, CEP. Telefone para contato: (XX) XXXXX-XXXX; E-mail:XXXXXXXXXXXXX.

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa da UNIDAVI: Rua Dr. Guilherme Gemballa,13 –
Caixa Postal 193 - Centro – 89.160-000 – Rio do Sul - PROPPEX - Telefone para
contato: (47) 3531- 6026. etica@unidavi.edu.br.

APÊNDICE

Entrevista [1]

- S1
- masculino
- 25/05/91
- Superior completo
- Casado
- Não tem filhos
- Mei
- Despesas
- 5000,00
- Mei
-

ATIVIDADE ATUAL

- 1) Hoje minha atividade é pré-vendas, faço o serviço de captação de clientes através de lista outbound ou seja procuro uma empresa entro em contato com ela dentro de fornecer o nosso serviço e questão de horário meu horário comercial, porém, o horário ele não é cobrado né a gente tem algumas metas que a empresa contratante pede pra gente ta cumprindo porém, o horário não é estipulado nada que a gente faz o horário e a gente tem que estar dentro desse horário cumprindo as metas que eles solicitam no caso.
- 2) É otimo na verdade a gente faz uma conversa toda semana na verdade né, colocando os pontos da empresa, as melhorias que a empresa tá solicitando dos funcionários né isso de uma forma geral uma vez por semana e como a minha supervisora né com a pessoa encarregada que que fez a minha contratação e que cobra o meu serviço feito duas vezes por semana segunda-feira e sexta-feira pra ver como é que tá se a gente tá conseguindo fazer as metas e tudo mais.
- 3) CONTRATO: Quando eu fui contratado né e ele tem validade de 12 meses
- 4) Faz pouco tempo eu fiz 1 ano cumprindo essa atividade, na verdade eu trabalhava numa outra empresa, porém não era tão voltada a parte de vendas assim né era para ser uma questão de entrar em contato com o vendedores e tudo mais e acabou não sendo e surgiu essa oportunidade de realmente trabalhar com as vendas então como eu queria aprender um pouco mais sobre vendas e tudo mais eu decidi abrir um mei e trabalhar com agência contratada. queria aprender um pouco mais sobre a questão da Área de vendas.
- 5) É um trabalho difícil na verdade mas é um trabalho tranquilo, difícil porque a gente acaba o dia inteiro entrando em contato com as empresas na verdade, então, a gente acaba recebendo muita resposta negativa né isso acaba até desanimando um pouco mas quando a gente consegue uma resposta positiva também é bem gratificante na verdade.
- 6) Dificuldades na verdade essa questão de como a gente tem a méta e tudo mais de a gente conseguir tá batendo essa meta né e tudo mas fora a questão de metas eu não vejo nenhuma dificuldade.
- 7) Eu me sinto bem na verdade era o que eu tava buscando então assim eu tô conseguindo ter um pouco mais de conhecimento e tá dentro do que eu esperava que ia ser o serviço!
- 8) Eu na verdade não tenho muito contato porque na empresa que eu sou contratado só eu desenvolvo a parte de SDR que é o pré-vendas né então não tenho contato com outras pessoas que acabam desenvolvendo essa atividade né.
- 9) Eu acho assim por se tratar de um serviço difícil na verdade por essa questão até de ficar recebendo durante todo dia né toda a semana todo mês essas respostas negativas e ser difícil de ser assertivo acredito que o pessoal pensa que é um serviço assim difícil de ser executado na verdade tem suas limitações e tudo mais mas na mesmo tempo que eles acham que é um serviço difícil acho que eles também conseguem visualizar a gratificação de quando tu consegue um cliente novo quando tu fecha com cliente novo.
- 10) O mei na verdade eu gostaria de trabalhar registrado pelos beneficios que o registro te dá né o MEI na verdade ele tem uma série de limitações que o registrado ele não tem por exemplo assim os beneficios de finais de ano né e várias outras coisas aí que tu vai recebendo apesar de a gente ser mei na verdade a gente tem alguns beneficios que só em carteira assinada tem então assim não sei se eu faria tanta questão de alterar ou não.
- 11) Não seria só essa atividade mesmo e eu não a princípio eu não visualizo eu exercendo outra atividade na verdade.

HISTÓRICO PROFISSIONAL

- 1) Ah eu comecei a trabalhar na verdade com 17 anos numa facção e mais foi por questão de necessidade também de adquirir as minhas coisas de poder estudar com meu dinheiro, né comprar um carro que é o sonho de todo mundo mas tudo isso com o meu serviço na verdade.
- 2) Quando eu iniciei eu iniciei numa facção!
- 3) Na verdade assim eu comecei na Facção logo depois fiz uma... entreguei um currículo na verdade né fiz uma apresentação fui contratado pela uma empresa e fiquei ai cerca de 11 anos quase 12 anos na mesma empresa é trabalhando na questão de atendimento e fazendo licenciamento ambiental, então assim hoje eu tenho tenho cerca de

14 anos de serviço vamos dizer assim prestando de trabalho né desde que eu comecei a trabalhar e desses 14 anos 12 anos eu trabalhei na mesma empresa então a trajetória assim para mim foi, foi assim bem gratificante na verdade que eu comecei de manual na facção passei a assistente no escritório evolui dentro do escritório e acabei com o tempo ficando enjoado da atividade né por uma série de motivos e acabei mudando para área de vendas.

- 4) Eu sempre gostei de falar bastante então assim a parte de vendas na verdade hoje me identifico bastante.
- 5) Eu acho que o que todo mundo espera né conseguir evoluir dentro possibilidades que a gente tem através da contratação do mei ali né fazer, desenvolver o meu trabalho melhor possível e ter um reconhecimento no futuro justamente na função que eu te tenho desempenhado.
- 6) Eu informo que eu trabalho como um pré-vendas.

Entrevista [2]

- S2
- feminina
- 20/10/97
- Superior completo
- Casado
- Não tem filhos
- Autônomo
- Despesas
- 4000,00
- Mei

ATIVIDADE ATUAL

- 1) A minha atividade profissional atual é gestora de trafego!
- 2) Sou gestora de trafego em uma agência de marketing aqui de Rio do Sul eu tenho uma quantidade x de clientes que eu tenho que cuidar dos anúncios pagos mensalmente diariamente enfim...
Horários: Depende eu sempre vou mais ou menos ali das 9 até o meio-dia 11:30 e daí dumax duas horas até umas 4, 5 horas por ai , daí tem vezes que eu também começo a tarde sim e daí vou até umas 8 ou 9 horas da noite direto né dai.
Vínculo patrões: Na verdade o vínculo que eu tenho com a empresa AD ele é muito bom assim eu acho que principalmente pelo fato de antigamente ter sido CLT e eu já ter essa experiência Entende? então o fato de eu ser mei me dá muitas facilidades mas também não compromete as minhas entregas porque a partir do momento que eu tenho organização eu consigo cumprir com as minhas tarefas e isso não causa nenhum desgaste entende!
 3) Olha se não for alguma outra que eu trabalhe eu acho que eu gostaria sim porque tipo a nossa rotina ali na AD ela é meio puxada assim né se for parar pra pensar mentalmente falando se fosse pra mim exercer essa atividade em outra empresa, em outro lugar acho que teria que pensar muito bem porque acho que isso me desgastaria o dobro entendeu, mas se fosse pra fazer alguma coisa que não fosse isso, acho que eu gostaria sim!
 Eu gosto muito de cozinhar acho que essa área me interessaria sim!

HISTÓRICO PROFFSSIONAL

- 1) Eu comecei a trabalhar com 17 anos! Na verdade foi um conjunto de fatores sabe, eu tava começando a ficar mais adultinha ai eu já tava começando a comprar coisas que tipo pro meu pai e pra minha mãe não era prioridade e também tipo já tava na idade de começar trabalhar então surgiu a oportunidade eu me joguei.
 Eu era... eu comecei a trabalhar numa fábrica de lingerie eu fazia lá, eu comecei na embalagem na parte de expedição né de desova de mercadoria daí fui subindo assim tipo fui mostrando interesse pras áreas mais digitais e tecnológicas assim da empresa daí eu fui subindo, fui área de vendas depois pra comercial e depois eu virei um híbrido de marketing, comercial e vendas.
- 2) Deixa eu pensar... eu acho que não! Não cheguei a trabalhar com nenhuma outra empresa é porque tipo assim eu comecei com 17 anos né daí dos 17 até os meus 20 e tantos eu fiquei lá eu fiquei uns 5, 6 anos trabalhando na mesma empresa ai tipo aquele foi meu primeiro emprego e a AD é o meu segundo sabe?
- 3) Tipo assim o que eu mais me identifico é o que eu realmente tipo faço atualmente, antigamente eu fazia mas não era nada tão aprofundado então tipo como eu não tinha naquela época como eu não tinha interesse em estudar pra me aprimorar e como eu também não era recompensada toda vez que tipo eu fazia alguma coisa diferente enfim e que eu perdia o interesse em ter iniciativa entende? Mas ai quando eu conheci e entrei pra AD, foi tipo completamente diferente porque a Adobe tipo eles valorizam a gente, quanto mais a gente estuda mais a gente meio que eu me

apaixonei pela minha profissão descobrindo que ela é muito além do que eu exercia antigamente entende? Meio que pelo fato de ela ser complexa assim isso me encanta e me faz querer saber cada vez mais tanto pela admiração que as pessoas sentem de mim, quanto pelo meu ego, assim tipo eu penso porra eu sei tudo isso e não é todo mundo que sabe, sabe?

- 4) Na verdade eu eu gostaria de me especializar, eu gostaria também de quebrar uma barreira que tipo atualmente é uma coisa que tipo eu venho pensando assim que poderia me render bons frutos no futuro que é ou dar consultoria, ou tipo abrir minha própria empresa empreender sabe? Em alguma alguma coisa que seja do ramo do segmento, só que não mais do mesmo do que todo mundo faz entende? então das duas uma ou ir pra parte de ensino ou empreender né, mas aí tem uma barreira muito grande a ser quebrada, muito caminho pra andar ainda. Eu diria que é um médio prazo, mas de um médio mais pra longo (risos) eu sou nova ainda tenho muita coisa a aprender tanto sozinha quanto com quem tá ali dentro da agência sabe, então as coisas vão claro que tem que ter iniciativa minha com certeza, mas as coisas vão acontecendo naturalmente as oportunidades vão chegando e é isso aí.
- 5) Eu respondo que eu sou gestora de tráfego pago! Talvez eu gostaria de dizer alguma coisa, mas além disso eu gostaria de dizer que sou a gerente de compra de mídia. (risos)

BÔNUS

Só tem uma coisa além pra acrescentar dessa situação tanto do home office como de trabalhar como mei né! Parando pra analisar assim a minha experiência anterior a que eu tenho agora com a AD tipo não tem não tem praticamente nada o que reclamar porque cara eu posso trabalhar do conforto da minha casa e eu posso trabalhar com outras empresas se eu quiser tipo eu posso fazer minha vida sabe então trabalhar na questão de trabalhar home office de trabalhar como mei então só vejo vantagem.

Entrevista [3]

- S3
- feminino
- 07/09/65
- primeiro grau incompleto
- Ituporanga
- Casada (principal responsável pelo sustento da casa)
- Dois filhos
- Mei
- complemento despesas de casa
- 3600,00
- encostado

ATIVIDADE ATUAL

- 1) Bom, minha atividade atual é costura e horário é tipo das 19:00 até 11:00 e depois das 12:00 até umas 8 ou 9 horas, não tem horário fixo né, porque às vezes paro um pouquinho. (a relação com quem fornece serviços) é muito boa, são muito prestativos, se precisar é só falar com eles que eles dão jeito.
- 2) 30 anos mais o menos, falta de estudo né. Falta de curso né porque tudo tem que ter estudo se tu não tem o segundo grau completo.
- 3) Mei? Olha só porque eu pago INSS no caso pra aposentadoria porque, pra mim não interfere em nada.
- 4) Atividade atual eu gosto bem tranquilo assim da oportunidade de tu sair precisar ir no médico, é bem tranquilo pra mim eu gosto pelo menos, tá dentro de casa né!
- 5) (Principal dificuldade) Quando não tem serviço não tem dinheiro (risos) quando não tem mão de obra não tem dinheiro né! (dificuldade) Falta tempo pra produzir mais (risos).
- 6) (outros profissionais que realizam essa atividade) Eu acho bem pesado, bem desgastante porque é uma coisa que tu não tem renda né assim fixa, tu tem que trabalhar pra adquirir se não trabalha não ganha nada.
- 7) (o que as pessoas pensam) Eu acho que eles pensam a mesma coisa (risos) por falta de pagamento, quem trabalha em casa não tem renda né.
- 8) (ser CLT) Gostaria, porque daí tu tem renda né 13°, férias tem todos os teus direitos adquiridos né, os benefícios.
- 9) Só dona de casa! olha acho que não.

HISTÓRICO PROFISSIONAL

- 1) Com 14 anos com carteira fichada por necessidade da família;
- 2) Trabalhava na rádio

- 3) Trabalhava na rádio, operadora de som, operava o som e botava discotecário, depois trabalhei de balconista, de caixa depois trabalhava na NV de operadora de máquina e depois em casa daí só costura.
- 4) Na costura, eu acho que é porque é mais tranquila, comércio né daí é sábado era tudo e na rádio eu era muito novinha, na costura pelos horários né de produção, que eu nunca trabalhei com produção pra mim né.
- 5) (risos) só quero me aposentar só isso, eu não tenho mais perspectiva nenhuma!
- 6) Costureira

Entrevista [4]

- S4
- Feminino
- 23/12/78
- Pós graduada
- Solteira
- Um filho
- Não possui
- Despesas da casa
- 4000,00
- Mei

ATIVIDADE ATUAL

- 1) Na AD né, eu faço parte financeira né, toda aparte financeira de recebimento, pagamento né, tudo que envolve financeiro, faço RH, faço gestão de pessoas sou da parte administrativa né que tem ali essa parte de gestão de pessoas né, faço de tudo um pouco, é cuidar das pessoas do bem estar da saúde emocional e da saúde financeira da empresa os dois (risos). Na realidade assim, como a AD não tem, mas, eu sempre procuro fazer o horário comercial, ali das 8/8:30, 12:00, paro sempre antes um pouquinho pra fazer almoço, paro umas 11 e pouquinho faço almoço e dependendo 1:30 ou 1:00 e fico até 17:00 ou 17 e pouco né, mas procuro sempre fazer horário comercial ter essa rotina né. **VÍNCULO COM OS PATRÕES** - Ha tenho bastante liberdade né referente a parte financeira, referente também gestão de pessoas, então assim gente tem eu me sinto sempre a vontade de expor de colocar as coisas que acontecem e de bom relacionamento sei tem bastante confiança nelas né elas tem bastante confiança em mim então assim eu vejo uma relação bem saudável. Claro né tem os perrengues do dia a dia mas elas dão bastante abertura.
- 2) Financeiro há 4 anos e meio e gestão de pessoas em torno de 2 anos depois eu incluí isso nas minhas funções da AD, na época que eu comecei eu comecei só meio período né como financeiro, tinha saído do meu emprego atual e... na realidade tava um pouco em casa né, mas aquela coisa de seguro desemprego né tava descansando porque tinha sido bem desgastante o meu último emprego e eu tava em casa, como eu morava com a minha mãe na época não precisava pagar aluguel e tal, ela mesmo disse: fica um pouco em casa e depois tu procura alguma coisa, só que daí nesse meio tempo o meu ex marido na época o meu ex marido foi viajar né e foi viajar uma vez com a M. e com a K. e elas falaram que estavam precisando de alguém pra financeiro daí ele falou, como eu já conhecia elas também da época também daí comecei... daí elas me chamaram né fui conversar com elas tudo e daí a gente to aí até hoje.
- 3) Eu gosto bastante, gosto bastante do que eu faço né é..., apesar de eu ter sido formada em turismo eu comecei a minha vida profissional sempre né em caixa, financeiro sempre trabalhei nessa parte mais financeira. E acabei fazendo a faculdade de turismo atuei por 7 anos e... no momento quando comecei no financeiro da AD eu já tava querendo sair dessa parte do turismo né porque agencia de viagem é muito estressante né e não, não tava me identificando e comecei com financeiro identifiquei muito ali na AD até talvez pelas por essa liberdade que elas dão está confiança né e os incentivos né que tem então assim a gente tem a liberdade no sentido assim de poder expor opiniões poder dar ideias, poder sempre ter uma solução conjunta ideias com juntas assim. e principalmente da parte também gestão de pessoas então isso eu gosto né de tá sempre ativa assim não aquela coisa gosto de trabalhar nos bastidores mas gosto de tá participando não só ali executam um serviço mas tá atuando contribuindo com ideia Soluções e tudo mais assim.
- 4) As dificuldades, no financeiro eu sinceramente não vejo dificuldade, por que acho que eu tô né no, eu sempre falo para Máira acho que tô no automático assim no financeiro não vejo dificuldade. Na gestão de pessoas a dificuldade acho que é de toda a empresa que eu vejo realmente manter o time motivado, né engajado, né sempre a fazer pela empresa né e tudo mais hoje a principal dificuldade né que a gente faz que a gente luta né e tenta com ideias todo dia troca processo se faz isso sempre com foco né de manter o time motivado. Eu me sinto bem né eu gosto de poder ajudar e saber de alguma forma eu tô contribuindo né pode ser com uma pequena ajuda aniversário ou alguma coisa bem difícil que pode vir a ter tá contribuindo para né, pelas pessoas e pela empresa também né então acho que ajudando os dois os dois estando bem isso me deixa satisfeita né e eu sei que eu tô atingindo o meu objetivo e fazendo tem que ser feito né, missão dada missão cumprida (risos).
- 5) Eu acho que como eu também a gente sempre focado, né gestão de pessoas, sempre focado nas pessoas sempre focado eu vejo na pós que eu fiz né eu vejo as vezes nos workshops ou curso alguma coisa que ou participo eu vejo que todo mundo sempre focado nas pessoas e.. muito mais do que antigamente hoje foco principal numa empresa são as

peças então por isso cada vez mais os RH a gestão de pessoas tão preocupadas em se qualificar e ir atrás de treinamentos porque foi se a época que o RH era só lá um setor pra fazer uma folha de pagamento né e pagar e fazer ali, então hoje o RH vai muito mais que isso né vai muito além de então as pessoas vejo todo mundo pessoal muito preocupado com as pessoas né de cada empresa e quem não se preocupa hoje com as pessoas da empresa né acaba tendo dificuldade de gestão e tudo mais.

- 6) Muitos enxergam dependendo né muitos enxergam como psicólogos né se tem muita dificuldade alguns tem muita dificuldade de enxergar o profissional como um mediador de conflitos né, claro né acaba acho que se tornando psicólogos mas além disso eu vejo também muito mais eles vendo a importância que eles dão pra um setor desses dentro de uma empresa porque eles se sentem confortáveis, se sentem amparados né sabem que sempre tem uma ajuda pra eles não se sentir só mais um executor né aí de uma atividade de uma máquina né então acho que eles se sentem mais humanos né acho que a empresa fica mais humanizada e eles conseguem enxergar isso como humanização né.
- 7) Olha eu vou ser bem sincera assim eu não, no começo quando porque a gente sempre acostumou né a gente tem a crença do CLT a vida inteira no começo tu acaba estranhando um pouco né prestar CLT pra MEI mas hoje com o tempo eu vi que isso na realidade é mais assim né, há mais o CLT tem mais benefícios que um MEI né mas por exemplo se você pagar a diferença do CLT pro MEI o CLT é obrigada a descontar e o MeI tu tem a opção se você quer pagar ou não né e vai claro do MeI é mais a tua organização pessoal se você quiser mais pagar alguma coisa extra e o CLT não você é obrigado, mas assim eu me sinto confortável não seria e esse hoje Se fosse para ser CLT só mesmo se porventura vaga que eu tiver disputando a contratação é por CLT mas não que eu procure algo se CLT mas para ser CLT mesmo tem que ser uma coisa muito assim, porque acho que eu to tão adaptada ao MEI e você ter aquela liberdade de poder prestar o serviço né você tem aquela liberdade tu pode ter né que nem eu sozinha com filho né assim posso parar um pouco para fazer almoço, ah para ali no final da tarde para dar um auxílio para ele que nem hoje de manhã eu não trabalhei para dar um filho para ele né então tem aquelas a liberdade Esse é um CLT só por ventura mesmo se for a uma proposta senão eu me sinto confortável hoje e segura também né.
- 8) Por enquanto não. esse senso fui ver para trabalhar meio período no cartão no caixa de uma loja mas só que o período dela era 16 horas era ele ter 6 horas e trabalhar sábado e trabalhar sábado feliz assim queria pagar R\$ 1300 eu disse não né porque tinha que ser para mim para trabalhar meio período 4 horas eu consigo conciliar né Eu faço o que tem para ser feito e coisas que eu consigo fazer traduza essa noite né mas R\$ 1300 para 6 horas trabalhar sábado trabalhar sábado feliz eu ia começar meio-dia e meia até às 7 horas da noite eu disse não não tem condições né não compensa eu tenho para ter né claro eu queria um extra mas não.

HISTÓRICO PROFISSIONAL

- 1) Comecei com 20, porque até então... Como eu era a única e a minha mãe trabalhava fora, ela queria que eu sempre cuidasse da casa. Então até os 20 anos cuidei da casa pra ela, daí chegou uma hora que eu disse não, agora eu preciso começar a trabalhar, né não é que eu me arrependo foi ela que fez né, mas deveria ter antes, queria ter começado antes, mas enfim né mas foi com 20 anos. Logo depois eu já fiz faculdade comecei a trabalhar e fiz faculdade, já comecei (com carteira assinada no caixa da farmácia) por uma necessidade minha né, já tinha 20 anos queria ter minha independência e tudo tinha que depender de mãe, ficar dependendo né não rolava, daí pra ter minha liberdade financeira né.
- 2) Assim na realidade eu já fiz várias coisas né, fiquei quase 4 anos na farmácia comecei como caixa e fui pra... depois Fui como atendente, que era um processo da farmácia, na medida que que o pessoal ia saindo tu ia aumentando de cargo. Daí eu cheguei até atendente né... aplicar injeção vender produto na época, era um pouco diferente do que é hoje para ser atendente né, mas só que era um trabalho muito assim... né eu não tinha final de semana, não tinha feriado, eu não tinha Natal eu não tinha nada sabe, e foi o período que eu acabei logo depois comecei faculdade daí ficou muito pesado para mim eu tava ficando doente não aguentava mais, daí eu fui... eu soube de um emprego num consultório médico de ser secretária né daí... secretária não, auxiliar de secretária era um consultório cardiologista fui auxiliar e fazer os exames né por aqueles elétrons auxiliar, fazer teste de esteira preparava o paciente era auxiliar, daí de lá fui... trabalhei com um dentista já fiz estágio na delegacia fiz várias coisas eu ia onde tinha oportunidade eu ia queria fazer coisas diferentes. Na época eu achava meio assim né meio mas trocava hoje eu vejo assim que essas várias coisas que eu fazia me ajudou hoje é ser flexível né adaptar a qualquer tipo de serviço qualquer tipo de função qualquer tipo eu tô ali desde claro que eu tenha um tipo de conhecimento não é tudo mas sempre me adaptar então me... eu fiz várias coisas trabalhei em consultório trabalhei em lojas, daí trabalhei 7 anos em agência de viagens até daí aqui na AD.
- 3) (FUNÇÃO QUE SE IDENTIFICA) A que eu faço hoje atual, nós dois porque financeiro porque eu sempre gostei das exatas e agora me identifico muito com o RH e com... mas hoje tô mais me identificando com RH com gestão de pessoas do que o financeiro porque financeiro acaba sendo uma coisa automática é aquilo e pronto né e a gestão não precisa tá pensando tem que pensar né tu não pode ir no automático né e no financeiro eu vou no automático já né?

- 4) Espera ainda crescer mais ainda né apesar que às vezes a gente pensa né ha... 44 anos mas eu ainda quero me aperfeiçoar mais ainda quero né e de repente mais no futuro da Consultoria e essas coisas né voltadas à gestão de pessoas e tudo mais que é uma área que eu tô me identificando bastante tô procurando estudar bastante...
- 5) Responda o que eu faço que não queria RH né gestão de pessoas e a mais não sei te dizer porque é o que eu respondo né mas é a financeira e rh gestão de pessoas né. (risos)

Entrevista [5]

- S5
- Feminino
- 25/07/90
- Superior Completo
- Solteira
- Não possuí
- Não possui
- Despesas da casa
- 4500,00
- Mei

ATIVIDADE ATUAL

- 1) Atualmente é social media mesmo. social media e redatora... bem Eu trabalho com pesquisa de mercado de concorrentes e com esse amor de estratégias para o cliente ter mais relevância na rede social e conseqüentemente e sua feta à venda né porque afeta a imagem da marca Eu crio planejamento trabalho com redação de textos e é isso resumidamente. **horários** É uma loucura (risos). Bem na parte da manhã eu sou praticamente em produtiva, para trabalho em torno de tipo das 10 horas ao meio-dia e depois das duas até umas 19 horas mas, costuma ser em torno de umas 6:07 horas assim no total e quando tem estrela eu trabalho à noite hoje não tá dando só para trabalhar durante o dia porque a empresa XX pega toda a minha tarde. **VÍNCULO COM OS PATRÕES** - profissional (risos) somente profissional mesmo.
- 2) Olha como MEI é 2 anos mas a atividade em si tem 6 anos. Bem a profissão foi mais o gosto mesmo pela escrita né sempre tive facilidade por escrever e tal a oportunidade apareceu e eu acabei me especializando mais em rede social e o MEI foi o mercado, o mercado exigiu isso, todas as vagas praticamente pedia o registro em MEI principalmente para freela né as empresas não queriam pagar sem nota fiscal então meio que o faz ou não recebe. Olha na teoria é ótimo na prática atualmente com formato que o mercado vem trazendo tá piorando (Risos) como não existem regras rígidas para o mercado tudo fica meio que subentendido e você tem que fazer meio que um cordo e esse acordo não é seguido sabe principalmente depois que eu virei MEI sabe tipo trabalhar sobre demanda, mas como que a gente defini essa demanda como que a gente define a urgência porque nunca pode ser menos mas e quando é mais como que será computado sabe então. Acho que pela falta de regras acaba que a galera acaba pegando lado positivo de CLT mas aí tipo... eles vão adaptando e acaba aqui perde todos os beneficios de flexibilidade aumento de renda sabe porque o MEI na prática seria que ti daria mais flexibilidade e não descontria todas aquelas taxas né mas assim quando a gente vai ver a realidade você fica sem direito nenhum você adoce você que paga pelos dias que você tá parado férias você que paga se você quiser tirar ou trabalha mais né. para mim o meio atualmente ele camuflou as obrigações do contratante e a gente tem que arcar com tudo isso no caso o profissional que presta serviço, pra mim hoje ele não é positivo.
- 3) Bom é definição de responsabilidades hoje o mercado não sabe de fato o que que é minha área faz, eles não sabem o que é um social media redator não sabem acaba que eles querem um profissional que faz 5 atividades sabe como é uma profissão digamos que atual então lado negativo é esse o mercado ele não tá preparado né porque ele não criou regras específicas como MEI e a minha profissão ainda deixa um pouquinho mais difícil porque tudo tem que ser acordado sabe e os contratos hoje em dia não são tão detalhados assim. É por exemplo coloca prestação de serviço para cliente tal mas não coloca exatamente o que você tá prestando sabe não existe uma tabela sabe, uma tabela de preço, uma tabela de horário, me sinto frustrada é porque veio como uma nova opção né para o trabalhador Porque na realidade o MEI surgiu meio que pra formalizar as pessoas que trabalhavam por conta né, mas acho que não estudaram bastante acho que não deve ter ninguém MEI que fez as regras sabe todo mundo que fez as regras é CLT então é frustração por que acaba que o beneficio mesmo vai para quem é dono da empresa que tá contratando.

- 4) Olha, conversando com eles é praticamente a mesma ideia a maioria pensa igual a mim e se sente frustrado só que tem aquela parcela que tem medo de entrar naquela linha do desemprego e aceita o que aparece sabe então acaba que o trabalhador brasileiro entra no: eu estou frustrado mas pelo menos eu tô pagando o aluguel tipo isso (risos).
- 5) Como o vagabundo (risos) como se fosse um bico sabe quando você fala tá né mas quando vocês se formar você quer trabalhar com o que é como se você já não tivesse trabalhando como se não fosse um trabalho engrandecedor sabe como se eu não tivesse ajudando a sociedade.
- 6) Atualmente CLT por conta da realidade do país que a gente tá, que infelizmente flexibilidade acho que a gente consegue com... mostrando o seu trabalho e ganhando a confiança do contratante sabe mas a CLT dá uma segurança financeira porque não é como um MEI que você cancela o contrato pronto, dá uma segurança psicológica né porque você sabe que você não vai perder emprego daqui para lá e você vai ter seguro desemprego e todas as outras ajudas. E também porque tá na regra que o ser humano precisa descansar pelo menos 30 dias né Depois de um ano de trabalho então acaba que o trabalho MEI fica sobre-humano. Porque por mais que falar vamos combinar que você vai tirar 15 dias 15 dias não são 30 dias esses 15 dias existem porque eu antecipei eu trabalhei o dobro nos meses anteriores né então acaba que não é um prêmio né um prêmio de consolação[...]
- 7) Não, não atividade somente essa eu tenho mais de um contrato fechado. Pra mais de uma empresa. Atualmente presto serviço para duas empresas. Bem Tem duas horas que eu gostaria de trabalhar eu gostaria de ter focado mas no curso que de fato eu cursei ensino superior que é designer de interiores se eu tivesse tipo uma segurança financeira sabe eu posso para um pouco para me especializar mas seria nisso ou então trabalhar mais parte com artesanato esse tipo de coisa sabe trabalhos manuais.

HISTÓRIA PROFISSIONAL

- 1) Bem na realidade brasileira comecei tarde, comecei a trabalhar eu já tinha uns 18 anos já meus pais nunca exigiram que a gente trabalhasse para ajudar em casa a gente nunca precisou a gente é três irmãos então eu comecei a trabalhar como secretária de uma escola de curso técnico naquela época que dava curso para ser auxiliar administrativo sabe, eu fiz o curso nessa escola daí eles gostaram né de mim e eu comecei a trabalhar lá nessa escola aí logo depois eu tive a oportunidade de trabalhar em uma livraria que foi muito bom que eu podia ler todos os livros e como eles gostavam do meu trabalho aí uma das sócias era arquiteta aí ela me chamou para trabalhar na “Casa Cor” aí eu comecei a trabalhar lá para mostrar o ambiente dela para as pessoas e foi aí que eu comecei a gostar de arquitetura e design de interiores e eu gostei ha... quando eu tiver uma renda eu vou fazer o curso, só que essa renda demorou aparecer né daí o curso era caro então aí começou aparecer o marketing digital né começou aparecer a importância porque as redes sociais começaram a fazer sucesso como na época o meu namorado trabalhava com fotografia e site eu comecei a conhecer isso e por escrever bem ele foi me indicou para trabalhar como redatora sabe? Porque na época não precisava ter conhecimento em si porque ninguém tinha né aí eu comecei a trabalhar como redatora aí nessa época era uma agência bem pequena de site redes sociais aí nessa época de redator eu comecei a fazer planejamento e fiquei uns três anos nessa empresa aí comecei a fazer faculdade de design de interiores e teve que abandonar um pouquinho o trabalho para mim focar na faculdade eu fiquei em torno de um ano só estudando aí depois eu voltei de novo para essa agência e fiquei mais uns três anos lá e aí depois que eu sair de lá eu comecei a trabalhar se ele ter e-mail em uma outra agência sabe teve oportunidade de mudar de estado para trabalhar em uma outra agência que eu também fiz curso ponto daí eu tô nessa até hoje não consigo sair porque como eu já tava trabalhando muito tempo com marketing eu fiquei insegura em abandonar o marketing começou a designer de interiores sabe por quê.
- 2) Acho que atualmente como redatora , nas outras profissões eu queria ver entendendo o que que eu era boa.
- 3) Bem o profissional eu quero ser cada vez mais nichar sabe trabalhar só com uma área e como eu me formei em designer de interiores eu quero me especializar em ser social media redatora só de arquitetos e designers porque vou entender do que eu tô escrevendo e não vou depender tanto da empresa que eu vou trabalhar daí eu vou ter mais certeza né do que eu tô escrevendo para não ficar flutuando e acaba que a minha hora fica barata que eu perco mais tempo estudando sobre o mercado novo do que escrevendo de fato, então eu quero nichar e tipo virar redator especialista de arquiteto.
- 4) Atualmente como ninguém entende eu falo que eu trabalho com marketing digital só que eu falo não é com afilhado. E atualmente eu pretendo responder que eu sou especialista em marketing de arquitetos.

- S6
- Feminino
- 26/01/73
- Pós graduada
- Solteira
- Um filho
- Viúva
- Despesas da casa
- 4000,00
- Mei

ATIVIDADE ATUAL

- 1) Então atualmente eu trabalho como customer success aqui na AD... Bom o meu operacional é o seguinte eu faço relatórios então eu consigo dados do que foi feito na operação durante todo o período dos 3 meses do cliente né eu trabalho também com onboarding desse cliente então quando ele chega dentro da empresa a gente tem todo um processo para recepcioná-lo né eu faço todo esse processo e... ele dura alguns dias né até uns 20 dias porque tem que ficar controlando toda essa operação pra entrada né os dados do cliente porque a gente vai precisar desses dados para fazer operação então essa parte do onboarding quando ele chega e até que esses dados estejam aptos para operação também eu tenho que acompanhar para depois poder fazer um relatório pra esse clientes do que foi feito nesses primeiros meses né. Ai além disso a gente trabalha também com a parte de análises né, então a gente analisa os indicadores internos né o CAC, to até fazendo isso agora, então a gente trabalha com os percentuais de churn a taxa de crescimento e de faturamento, entendendo ali o que tá acontecendo olhando pra esses indicadores entendendo como estão os nossos clientes na casa, pra entender essa taxa de saída ou seja essa taxa de churn e pra fazer com que a gente entenda onde que a gente tá perdendo e ajudando ele da melhor maneira pra ele permanecer dentro da casa por mais tempo. E aí vem uma outra função minha que É de renovação dos contratos né então eu fico trabalhando esses clientes ao longo do tempo pra que quando eu cheguei na hora da renovação a gente consiga que esse cliente permaneça na casa ou que ele não saia né. Os dados que são apresentados nos relatórios nesses indicadores eles funcionam até um certo momento pra poder analisar o quanto esse cliente fica dentro da casa até um certo momento para identificar dentro da casa e tem uma outra parte que é a parte mais operacional e ai eu não consigo responder porque eu não to dentro do atendimento né fico só mais nessa reta guarda com os resultados do que tá feito dentro de atendimento né.

Horário Ai... olha eu trabalho geralmente umas 8 ou 9 horas por dia assim sabe? Não tem como eu conseguir fazer menos, quando eu faço 6 horas ela é muito pingada assim tipo eu peguei uma horinha aqui parei pra fazer uma coisa dai eu voltei ai eu fico 2 ou 3 horas e paro um pouquinho pra organizar outras coisas, dai volto dai fico até umas 5 ou 6 horas as vezes eu fico até mais, depende do dia né, quando é dia que tem muito relatório uma apresentação de relatório né eu faço essas apresentações, quando tem apresentação de relatório vai até umas 7 ou 8 horas trabalhando porque além de finalizar relatório, além de ter que apresentar o relatório existem as outras funções da operação, as vezes tem cliente chegando no meio do relatório, as vezes é dia de análise por exemplo de status de RD, então é bastante coisa que tem que fazer, então tem dia que eu to mais tranquila, geralmente quando passa o início do mês ali né, porque até o dia 10 a gente tem os relatórios mensais também, eu tenho que fazer as análises, então até o dia 10 eu to envolvida com isso, do dia 10 até o final do mês eu tenho os relatórios trimestrais geralmente a gente tem uma média de 5 relatórios trimestrais. Então tem época que eu tenho mais tranquilidade consigo fazer umas 6 horas mas é bem difícil sim... Geralmente eu trabalho de 8 a 9 horas por dia... É eu tenho que ter uma rotina bem direitinha então, geralmente eu começo a trabalhar 8:40/8:45 por ai e vou até umas 17:30 por ai e ai quando ai tem vezes que eu consigo trabalhar um pouco... começar a trabalhar um pouco mais tarde tipo 9:30 sim, mas ai quando eu começo a trabalhar 9:30 eu não consigo terminar às 17:30 dai as vezes eu tenho que ir até umas 19:00 então depende, geralmente eu faço 8 horas, o ideal pra mim é sempre começar 8:30/8:45 e ir até umas 17:30 ou 17:45 que é o meu horário que eu faço, mas as vezes confesso que começo um pouquinho mais tarde porque eu preciso de 8 horas pra trabalhar não tem jeito. Ai quando eu não consigo trabalhar 8 horas naquele dia porque eu tive uma atividade extra, no outro dia eu tenho que começar esse horário porque se não acumula e eu não dou conta do tranco.

RELAÇÃO COM OS PATROES - Olha.. é boa, eu tenho uma relação muito boa com a minha gerente direta P., ela é uma pessoa muito tranquila de se lidar assim [...] a gente tem o one on one que funciona aqui, funciona assim regulamente então a gente tem essas conversas a princípio é bem tranquilo assim, a minha outra gerente M. também é uma pessoa ótima assim a gente tem uma... é bem profissional assim a gente não tem nada muito... um vínculo, a gente tem um veículo afetivo de trabalho assim mas a gente não tem um vínculo afetivo de amizade porque a gente não consegue porque a gente não trabalha muito junto né ou seja é só virtual então a gente não consegue ter esse vínculo, talvez se a gente trabalhasse junto talvez a gente tivesse, talvez a gente tivesse um vínculo mais próximo assim é... mas é bem respeitoso assim é bem legal, bem tranquilo eu sou tranquila para trabalhar aqui sabe até eu poderia trabalhar em outros locais pra ganhar mais do que eu ganho aqui mais um dos motivos que me faz continuar aqui é ser uma gerência tranquila assim só com mulheres né às vezes tem os arranca-rabo tal, mas é tudo respeitado

assim é tudo tranquilo não tem muito essa coisa da hierarquia muitas exacerbada assim que isso me incomodou um pouco, não o fato de ter a hierarquia, mais a falta de respeito por causa daí hierarquia isso me incomoda muito, então aqui eu não sinto tanto isso assim às vezes já senti por que sente em qualquer lugar isso é inevitável todo mundo é humano mas... aqui eu sinto um pouco menos.

- 2) Então foi uma transição de carreira né eu...eu na verdade comecei a trabalhar como vendedora com 20 anos...18/19 ali 20 né? Ai desde então eu passei por várias situações onde eu pude trabalhar com vendas né, moda depois eu trabalhei com produtos eletrônicos, centrais telefônicas que era uma coisa mais de hardware depois eu comecei a trabalhar com gestão de documentos eletrônicos, depois vender isso né, depois eu fui parar no setor de inovação de um produto de Analytics ai eu comecei a trabalhar como analista comercial dentro dessa empresa pra captar cliente, daí já é assim né dessa forma de inside sales, eu comecei a trabalhar como analista comercial de inside sales e ai eu tive uma experiencia dentro do setor de inovação de um produto que não existia né que tava começando a existir eu tinha que captar cliente o produto pivotou nessa pivotagem o gestor do produto saiu e eu entrei como executiva comercial do produto e daí eu tive que implementar todo o processo... além de entender esse processo pra vender esse produto né e que produto seria bom fazer pesquisa de ficha de mercado eu tive que implementar um processo inteiro e aí o que que aconteceu nesse momento que eu fui e implementar o processo comercial depois da pesquisa que foi feita a gente implementou um p*** de um processo com o Smarketing né colocando ali venda, marketing digital, e a gente implementou esse processo inteiro e a gente ganha o prêmio eu ganhei prêmio de melhor vendedora de quarter daquele produto de inovação eu vendi, ganhei um prêmio dentro da empresa de ter vendido mais durante três meses um produto mesmo aqueles produtos que já eram produtos de mercado que já não eram mais produtos de inovação eu ganhei deles então eu consegui vender o produto entendeu? a gente conseguiu ter fit com o mercado mas o que que aconteceu o produto começou a ser utilizado e a gente não sabia fazer a continuidade ou seja fazer um trabalho de customer success com aquele cliente não tinha isso, e aí começou a ter muito churn muito, muito churn o produto encerrou porque as pessoas compraram mas não consegui usar não tinha ninguém ajudando não tinha ninguém dando retorno no sei o quê... aí eu saí dessa empresa por que o produto fechou eu saí dessa empresa e quando eu saí dessa empresa eu pensei bom eu preciso entender mais sobre customer success preciso entender mais sobre essa jornada do cliente depois que ele compra um produto um serviço preciso entender mais porque eu sei tudo de vendas né Eu vim lá da venda de modas com 18 anos então até que eu ganhei prêmio mas daqui a daqui para cá não sei muito e para mim eu quero gerir uma equipe de vendas Então para mim gerir uma equipe comercial para mim ser uma gestora comercial completa eu preciso dessa segunda parte preciso desse segundo olhar esse é o meu objetivo entendi? eu tô aqui eu gosto de tá aqui é muito legal minha experiência é ótima mas eu sou uma vendedora de produtos de tecnologia. Então eu acho que eu posso ser uma pessoa excelente nessa área hoje porque aqui dentro da eu aprendi muito, muito mesmo sobre o que é ser CS e assim Claro não é produto né a gente não tá com produtos de tecnologia mas [...] Então hoje eu consigo trabalhar em qualquer empresa por que que a gente tem vários nichos E aí a gente tem contato com vários nichos então hoje eu consigo entender a jornada do cliente até depois dentro de várias empresas até inclusive dentro de uma agência de marketing digital então poderia por exemplo fazer uma gestão comercial de um time então por isso que eu tô te falando que é uma transição de carreira eu sou uma gestora comercial mas eu estou como CS nesse momento pra entender a jornada como um todo e se eu tiver que ficar como CS eu vou ficar porque eu acho bem legal, são as oportunidades né tipo eu tô curtindo mas... eu sou uma gestora comercial enfim agora sou uma gestora de respeito. Eu estou há dois anos e meio CS

Como MEI eu trabalho há muito tempo quando eu trabalhava nessa centraltec que é muitos anos então eu eu abri o mei muito antes de entrar nessa multiplan eu nunca fechei o meu mês só que eu já tive outras empresas né então outro CNPJ mas eu já tenho esse MEI eu acho que uns 8 anos,

- 3) A gente sempre quer ganhar mais né. A minha percepção primeira é que eu gostaria de ganhar mais isso é fato até não nem pelo fato de enfim... porque eu preciso né porque todo mundo precisa tenho um filho pequeno com síndrome de down autista precisa várias coisas então realmente. Eu precisaria ganhar mais isso é um ponto mas existem outros fatores como eu já falei né aqui o trabalho com inside sales que é o que eu sei fazer eu tô bem comoda aqui né minha percepção é que eu quero ganhar mais mas eu tô comoda nessa situação mas eu quero ganhar mais mas eu tô comoda sabe por que eu faço meu horário eu sou tranquila o que eu preciso fazer para as meninas aqui da AD eu já domino a gente faz todo o que tem para fazer sabe se precisar fazer alguma outra coisa se tiver algum outro desafio elas sabem que elas podem contar comigo porque aqui a principio eu tô tranquila com o que eu tô fazendo né não sei se elas tem essa mesma percepção sobre mim e isso é a minha percepção né não sei se elas de repente né talvez elas não tenham talvez elas gostariam que eu fizesse mais do que eu faço isso também não sei te dizer assim sabe mas a minha percepção é que eu faço meu faça o que precisa ser feito sabe gostaria de repente teruma oportunidade melhor internamente de poder ganhar mais internamente por exemplo talvez trabalhar numa área comercial enfim ter algumas percepções aqui interna que poderia fazer crescer a empresa ganhar um pouco mais porque comissionando ganha um pouco mais assim. Eu precisaria ter uma comissão melhor sabe então como uma gestora comercial aí para trazer mais cliente talvez eu ganhasse um pouco mais porque aí eu ia me dedicar bem mais para ganhar já me dedico aqui só que

porque eu só tenho 25 e 25 indústrias e eu tenho que fazer muita coisa aqui não ainda renovação e de alguns jovens aqui o produto ou serviço é meio que trancado eu não consigo fazer mais né E aí eu não consigo ganhar mais agora se eu tivesse oportunidade por exemplo de trazer mais clientes para dentro da empresa eu ganhar ia mais entendi então eu queria um doce literalmente. Então nesse sentido aí por isso também eu permaneça eu acho eu tenho uma visão que Talvez possa vir alguma coisa que possa ser boa para elas vão para mim a minha percepção também não espera também nada e aí tá tranquilo tá fazendo minhas coisinhas.

- 4) Dificuldade assim o que que eu vou te dizer que eu tenho dificuldade a gente já conversou né então eu tenho algumas dificuldades digamos psicológicas algumas patológicas então a minha dificuldade maior é me entender Nesse contexto empresarial na verdade não é uma dificuldade antes da Philco entendi eu consegui a gente já conversou a gente já teve algumas conversas de escuta né mas o que que acontece comigo às vezes eu trabalhando dentro desse ambiente que eu não sou na empresa eu me sinto um pouco e segura com relação a empresa tanto que agora eu tô dizendo para você que eu tô fazendo meu bem feito mas a minha profissão é que eu não sei se elas estão tão vendo meu bem feito então é uma dificuldade eu entender assim até que ponto meu serviço realmente tá fazendo sentido para empresa tá fazendo com que a empresa evolua e são as dificuldades que eu tenho por mais que a gente conversa que a gente tem os papos e tal eu nunca sei se realmente a minha são ela é expectativa e como eu sou uma pessoa que gosta de trabalhar e quero que a minha seja efetiva eu tenho uma certa dificuldade nesse ponto tá então esse é um ponto. Aí eu fico trabalhando entendeu. o que eu preciso das meninas elas me ajuda então por exemplo a se eu preciso de dinheiro preciso de dinheiro falou oi galera preciso de uma adianta mentir porque se eu precisar já aconteceu algumas vezes Eu precisaria falar com as meninas e elas não Vanessa tá aqui e pronto então assim o financeiro é complicado mas ao mesmo tempo tá tudo certo Sabe porque eu tô conseguindo manter as minhas contas assim dessa maneira aí é por isso também que eu fico aqui né se eu não conseguisse manter hoje a taria longe né mas como eu consigo então, tá de boa mas claro que eu gostaria de não precisar.
- 5) Como eu já tenho uma experiência de trabalho de 20 poucos anos e a profissão de canção eu preciso que você tenha uma visão de como comercializar coisas de como você manter aquele fit porque você atende a cliente bem então a minha percepção é que essa profissão e as outras pessoas não têm por isso que eu tenho contato tá porque eu tenho contato com algumas meninas de 30 e poucos anos que fazemos uma coisa que eu só que não é aqui dentro né em outras empresas e elas são bem mais novas que eu tipo 30 anos tipo 20 anos a menos e elas tem uma boa percepção de atendimento uma bosta decepção de várias se colocar sabe o cliente e isso é uma coisa que eu tenho aprendido com elas não que eu já não soubesse não querendo ser modesta mas eu acho que sempre pode aprender mais então que eu vejo aqui pessoa de 30 anos que essas meninas que são séries que são contratadas nas empresas que eu tenho acesso por exemplo R. é uma empresa que tem noção do que é ser customer success então como eles têm muita noção do que é customer success eles estão contratam pessoas que tem uma boa noção elas são pessoas que realmente elas estão aí porque elas sabem o que elas estão fazendo sabe nesse sentido de fazer com que a pessoa continua então eu posso aprender com ela porque como eu tô falando eu tô numa transição de carreira e precisa ser muito vendedora precisa ter muito contato conversar muito isso é uma coisa que eu tenho né mas assim posso trocar com outras pessoas que são como eu e tem uma percepção pouco mais jovem da parada assim né das coisas então acho que esses profissionais são super bem qualificados até onde eu tenho contato né Se bem que eu tive uma experiência do dia com acesso da R. a gente teve uma conversa super legal a respeito da profissão e ela veio para mim e falou nossa eu quando tiver 50 anos eu quero são acesse como tu falou para mim sendo que ela é uma SSA mais tempo que eu e eu falei não porque a tua visão Clara tem uma visão de mercado que engloba toda a jornada né Então para mim é um pouco mais fácil mas ela tem conhecimento específico da função se bem Tem poucas coisas e pouco que se tem a gente devora tudo né.
- 6) Ah daí as pessoas têm um pouco até acho que aqui nada as pessoas valorizam um profissional de sucesso dentro do RD por exemplo também é super valorizado Por que é produto tá vamos lá a gente tá falando da RB uma empresa que vende tecnologia produtos de tecnologia então eles tem né aquela visão de que pôs para produtos de tecnologia que precisa dar um teste qualidade aí o que que aconteceu a 12 para isso não para ser vistos a gente também precisa ter um teste qualidade. Então vamos fazer isso para serviço e eu venho de tecnologia né Eu sou daquele lado ali da R. Então eu estou nos dois aqui olhando para tecnologia como Ciência e Tecnologia trabalho ao mesmo tempo que eu também tô trabalhando com serviço e aqui dentro da dor meio que funcionam como um acesso de produtos de tecnologia porque o trabalho com R. para os lados então eu mostro muita coisa eu faço também uma apresentação sobre CRM então Os caras também aprendem um pouquinho sobre tecnologia ali na parte do CRM então eu consigo ficar híbrida assim sabe aqui dentro. assim aqui na tecnologia né agora você respondeu lá para todo mercado como um todo agora que as pessoas estão começando a se encontrar por exemplo arroz tem que é uma indústria de portas agora que tá entendendo que ela precisa de um texto né ADC que é uma indústria de importação e exportação tá recebendo também mas já tem mas assim tão entendendo ali né tem ser tão olhando para isso mas assim não é aquele profissional né profissional trazendo um financeiro jurídico não Eles não olham para isso dessa maneira né o setor de customer satisfação setor

assim digamos mediano para operação assim para funcionar operação assim eles não entendem quantas profissional pode fazer com que a empresa cresça entendi?

- 7) aí eu acho que quando eu gostaria de trabalhar registrado isso é porque não tem igual quando trabalha numa empresa registrada sabe quando eu trabalhei na softplan e assim ó já vamos falar assim de uma forma bem Ampla assim sabe pegando realmente o retorno da por exemplo olhando para softplan que é uma empresa enorme né uma legal Tech mas ela começou pequena e ela sempre teve seus funcionários registrados ela sempre colocou Equidade quem trabalhava para ela nesse sentido Por que é um cuidado né É uma garantia a pessoa se sente segura né tipo por exemplo se por um acaso a minha percepção de que o meu trabalho tá indo bem Mas de repente eu não tenho a percepção de que não tá indo e eu sempre fico na dúvida porque que eu não tenho garantia nenhuma tu entende se amanhã elas servem para mim ó S6 tá muito legal mas o teu trabalho não tá legal por mais que eu penso que tu é legal né pode ser que não esteja. E aí elas vão chegar para mim daqui a uns 30 dias vaza ou então a daqui a uma semana não quero mais você aqui nossa isso vai ser tipo muito muito ruim então eu tô sempre trabalhando com esse a V. mas tem tem que ter uma reserva perfeito que se precaver para isso tem que fazer não tem como eu sou a única que paga as conta Tenho um filho especial eu gostaria de ter uma reserva mas infelizmente a minha realidade não dá para ter uma reserva talvez se eu ganhasse mais porque como eu tenho o fato de ter CLT o justo era que eu ganhasse o dobro Por que quando você CLT você tem um custo que é o dobro para ser mantido mas esse curso Ele tem o seu porque a segurança da pessoa que tá ali quando a pessoa não paga nada o ideal é que ela pagasse pelo menos o dobro né. Para que ela passou porque aí sim eu queria segurança né que seria esse dobro que eu pagaria tudo que eu preciso pagar assim como a empresa pagaria tudo que ela precisa pagar com esse meu sogro né Por exemplo se eu trabalhasse hoje na softplus ganhando que eu ganho não teria tanto problema porque eu estaria resguardada né meu dinheiro estaria resguardado eles me mandaram embora eu fico ali eu recebo tanto tempo daquela renda e aí durante um tempo eu consigo me manter agora eu não tenho aqui eu não tenho esse valor que é o segundo ali então para mim é muito complicado né eu sei é muito complicado eu sou só eu só chamei porque hoje em dia as pessoas né para as empresas de chá mais confortável então algumas empresas estão trabalhando dessa forma só que é uma visão tosca Porque sinto não cresce sabe porque tu não vai conseguir manter tanto tempo as pessoas boas ali dentro que nem por exemplo soft Plus não tem só os cara todo mundo quer quer trabalhar lá aí a empresa quer cresce porque só os bons querem trabalhar lá porque é seguro trabalhar lá passa não foi seguro para mim mas eu fiquei quase dois anos sem trabalho consistente que eu tinha lá então me sustentou durante dois anos eu fazendo bicozinho coisinhas aqui coisinhas ali com meu MEI porque durante muito tempo então é muito melhor que ele ter e para empresa eu acredito que é também não sei se faz sentido eu quero falar isso para ti mas para empresa faz sentido ele tem uma visão tosca de quem não vou pagar porque é muito curto muito curto não é porque você vai só vai ter os caras bom trabalhando para ti felizes trabalhando para te querendo fazer empresa crescer porque eu me dedico aqui porque eu sou uma pessoa que tem 50 anos então eu já passei por um monte de coisa qualquer trabalho que eu pegar eu vou me dedicar porque não tenho a ver com dinheiro mas 30 anos a pessoa tá afim de crescer ele quer ganhar o dinheiro para comprar o seu seus objetivos então quando um profissional de 30 anos que é um profissional de Já se formou né por exemplo na área de tecnologia a gente tem os bons aí tem 30 anos eles vão querer ficar na empresa dessa se eles tiverem no salário muito bom ou uma segurança muito boa e olhe lá ainda né.
- 8) aí eu até gostaria de ter mas eu não tenho tempo eu até peguei uma empresa para fazer a gestão comercial da empresa mas era uma empresa assim que eu ganhava ganhava comissão em cima disso então né eu não tenho salário eu não tenho nada que eu vender o produto deles e a minha equipe vendeu ganho dinheiro de volta só que eu não tenho tempo de trabalhar para eles então eu não tô conseguindo ter essa segunda renda e aí eu tenho uma pensão né e aí acho que só por causa da minha pensão que eu sou acomodada porque se eu não tivesse a minha pensão Com certeza já não estaria quando ouve porque como eu tenho a minha pensão e a AD. me paga um salário tranquila eu fico tranquila É privilégio assim sabe eu ganho Como se eu tivesse trabalhando por uma outra empresa e tô fazendo um serviço até 8 horas tá bom ah eu gostaria de ter tempo né?

HISTÓRICO PROFISSIONAL

- 1) Comecei a trabalhar com 13 anos o meu pai tinha uma indústria em uma empresa na verdade meu pai tem uma fábrica de cadeiras então só brincava com eu trabalhava com ele no administrativo da empresa desde os 13 anos então com 18 anos eu saí de casa e aí com 19 anos eu fui trabalhar porque eu tinha um filho pequeno para criar não tava mais morando com os meus pais era casada e a gente era dois novos né duas pessoas novas precisamos sustentar então precisava trabalhar (INFORMAL). Só trabalhava meio período a tarde, de manhã eu ia para escola estudar.
- 2) Eu sou muito boa vendedora né então eu acho que eu me identifico bastante porque as pessoas e eu crio esse vínculo assim natural com as pessoas e elas passam a confiarem em mim e acabam comprando tudo que eu vendo, então eu consigo e assim não é porque assim... eu só vendo que eu acredito né então quando eu tô trabalhando com uma venda sei que aquilo realmente vai fazer sentido pra aquela pessoa porque ela tá me procurando e eu tô trabalhando

com uma coisa que realmente eu gosto né acredito então. Por exemplo quando eu ganhei o prêmio ali daquele produto de analytics que era uma novidade para advogados os caras eles acreditavam muito em mim e no poder daquele produto porque eu acreditava no poder daquele produto entende? Por isso que eu ganhei prêmio, por que as pessoas eram assim eu não ganhei prêmio porque eu falei com advogados individuais eu falava com grandes escritórios de advocacia em São Paulo por que o produto não era barato era um produto carinho, entendi? Então o ticket médio era mais de 50.000 ticket médio era de 25 a r\$ 50.000 de produto então para ti ver como eu sou convincente porque eu acho que eu me identifico muito com isso... assim como eu falo muito, eu falo muito daquilo que eu acredito então eu acho que eu faço isso tranquilamente não é difícil para mim fazer né.

- 3) Boa pergunta, eu espero ter uma equipe para gerir. Na verdade eu espero mesmo me tornar uma diretora de uma equipe comercial de uma empresa, assim onde eu pudesse realmente construir um departamento comercial que fizesse sentido e pra que esse departamento comercial fizesse sentido ele teria que abranger, essa... diretoria comercial ela iria aprender os três pilares para mim de um crescimento que é comercial, venda e marketing digital, também então eu seria a diretora desses três sabe... assim eu olharia para isso... que isso que eu acho que eu gostaria então eu teria um gerente aqui, um gerente aqui, que a equipe aqui, e aqui. Hoje eu acho que eu consigo é um desafio enorme né talvez eu tivesse capacidade mas eu teria que aprender na linda ali sabe mas eu já vivenciei muitas situações em todas as prestações e eu sei que o crescimento depende dessas três juntas então eu acho que eu seria uma boa diretora comercial sabe de uma empresa.
- 4) É assim ó não é hoje quando eu faço uma comunicação interna aqui dentro da AD eu sou Customer success quando as pessoas... quando eu vou fazer uma ficha pro meu filho eu sou uma gestora comercial então eu sou uma gestora comercial mesmo que eu não esteja atuando com isso e a minha visão é de gestão então... ha tá na minha visão eu sou uma gestora quando eu vou fazer uma coisa para o meu filho lá dizer minha profissão eu sou uma gestora comercial, aqui dentro da AD como customer success mas eu também atendo como analista de resultados por que o olho pros resultados da AD, olho os resultados das empresas e eu acho que isso ajuda no crescimento delas tanto internamente digo aqui dentro da AD né então eu olho para que elas cresçam e a empresa seja favorecida, pra que essas empresas fiquem permaneçam na casa e daí seja favorecida com isso então a minha vida sempre resultado que tá acontecendo aqui então é que eu queria ter mais tempo para olhar mais para isso ainda mas eu não tenho tempo porque no internacional que tem poucas pessoas no peracional demanda muito tempo então eu não consigo ficar sempre olhando para os dados para poder olhar os resultados para poder dizer ó galera que tem que arrumar aqui tá bom aqui não tá mas eu sou uma lista de resultados da análise de resultados e na vida sou gestora comercial.