

DETERMINANTES DO SEGUNDO EMPREGO NO CEARÁ: UMA ANÁLISE PARA ANTES E DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Cicero Ferreira de Souza¹
Cicero Lourenço da Silva²
Maria Adreciana Silva Aguiar³

Resumo:

No Brasil, a massa de trabalhadores, em especial o setor de serviços e indústria, viram seus postos de trabalho apresentarem vacância em decorrência do atendimento às medidas de segurança impostas pelo protocolo público de saúde sanitária, no ano de 2020, com a pandemia da COVID-19. A pandemia do COVID-19 trouxe consequências para a economia e impactou diretamente na vida do trabalhador brasileiro, sendo que a renda do trabalhador foi comprometida devido à necessidade de flexibilização dos horários de trabalho. Tal realidade também se mostrou presente no estado do Ceará, o que provocou a necessidade de estudo acerca do fenômeno econômico ocorrido no interstício pré-pandêmico e durante a pandemia. Isso posto, o objetivo deste estudo é identificar quais os determinantes da segunda jornada para os trabalhadores, antes e durante a pandemia de Covid-19 no Ceará. A metodologia utilizada é composta com o modelo empregado *logit* e os dados obtidos a partir da PNAD-Contínua e PNAD COVID 19. A pesquisa revelou que homens, jovens e pessoas com menor escolaridade têm maior probabilidade de ter um segundo emprego, enquanto chefes de família, cônjuges e pessoas com filhos têm menor probabilidade. A pandemia teve um impacto negativo significativo na necessidade de um segundo emprego, com uma redução de 86% nas chances após a pandemia.

Palavras-chave: Pandemia; PNAD-Contínua; PNAD Covid-19; Segunda jornada.

Abstract:

In Brazil, the workforce, especially in the services and industry sectors, saw their job positions experiencing vacancies due to compliance with safety measures imposed by the public health protocol in 2020, during the COVID-19 pandemic.. The COVID-19 pandemic brought economic consequences and directly impacted the lives of Brazilian workers. Workers' income was compromised due to the need for flexible work hours. This reality was also present in the state of Ceará, prompting the need for a study on the economic phenomenon that occurred in the pre-pandemic period and during the pandemic. Therefore, the objective of this study is to identify the determinants of a second job for workers before and during the COVID-19 pandemic in Ceará. The methodology used includes the logit model and data obtained from the Continuous PNAD and COVID-19 PNAD surveys. The research revealed that men, young people, and individuals with lower education levels are more likely to have a second job, while heads of households, spouses, and people with children are less likely. The pandemic had a significant negative impact on the need for a second job, with an 86% reduction in the chances after the pandemic.

Keywords: Pandemic; Continuous PNAD; COVID-19 PNAD; Second job.

¹ Graduado em Economia (URCA). E-mail: cicero.souza@urca.br. Telefone: (88) 92000-9427

² Doutor em Economia (UFF). Professor do curso de Turismo e Ciências Econômicas da Universidade Regional do Cariri. E-mail:cicerolourenco13@gmail.com

³ Doutora em Economia (CAEN/UFC). Professora do curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Ceará, Campus Sobral. E-mail: adreciane@gmail.com

Área 2 – Desenvolvimento e Microeconomia Aplicada

Classificação JEL: C01, J20, J21

1. INTRODUÇÃO

Tendências pós-modernas sobre as dinâmicas de trabalho apresentam novos arranjos nos quadros de empregados das organizações. Tal fenômeno decorrente, inicialmente, dos avanços tecnológicos se intensificaram com a disseminação da pandemia do COVID-19. Assim, as empresas por motivos de segurança dos trabalhadores e colaboradores tiveram que adotar medidas preventivas de contaminação e propagação do vírus (CRUZ *et. al*, 2022).

Em decorrência dos efeitos da pandemia global, Cruz *et. al* (2022) constata que as empresas se flexibilizaram quanto a oferta de serviços prestada pelos operários, minimizando a carga horária e conseqüentemente os salários percebidos. Com efeito, a população trabalhadora necessitou buscar novas fontes de renda através de uma segunda jornada de trabalho que pudesse complementar a renda familiar.

Conforme descreve Câmara *et al*. (2020), a partir da pandemia do COVID-19, enfermidade que causou prejuízos em todo o mundo, as configurações das empresas mudaram sistematicamente em razão dos cuidados sanitários necessários à época. Neste ínterim, as empresas foram impedidas de atuarem com toda a sua capacidade operacional, seja devido às normas de vigilância, seja pela alteração na demanda dos serviços e capacidade produtiva.

Tal fato emergiu na minimização da demanda da força de trabalho humana provocando alta oferta de mão de obra, que sob um valor remuneratório baixo, quando em condições de escolaridade inferior, resulta em desemprego ou busca por uma nova atividade. Assim, almejar um novo posto de trabalho em um segundo emprego tornou-se o objetivo daqueles que se viram em meio à miríade de se cuidar e auferir mais renda para incrementar o seu orçamento pessoal e familiar.

Para o Brasil, Lima e Freitas (2020) mostram que foi possível observar a ocorrência do fenômeno socioeconômico de operários, que para não ficarem desempregados, foram forçados a minimizar sua capacidade total de trabalho. Tal fato acarretou a necessidade de buscar atividades extras e alternativas, pois o trabalho principal encontrava-se sob a égide de medidas cíclicas de redução da carga produtiva.

Corroborando o excerto anterior a menção de Lima e Freitas (2020) sobre a ocorrência de manter em funcionamento somente atividades essenciais a fim de achatar a curva de proliferação do vírus, o que ocasionou na minimização de circulação de pessoas e por conseguinte na queda da atividade econômica. Com isso, notabilizou-se a baixa expectativa e pânico no mercado com previsões de redução da demanda impactantes diretos no Produto Interno Bruto – PIB, que antes da disseminação do vírus previa-se um crescimento no patamar de 2,5% para o ano de 2020, mas que se reverteram para contração na casa do 6% ao ano.

Soma-se à situação de insegurança no trabalho vivida no país a alteração legislativa promovida pela lei 13.467/2017 conhecida como a reforma trabalhista, situação em que nessa nova modalidade vigente no país permitiu-se a possibilidade de trabalho remoto, que em sua expressão em língua inglesa denominou-se de *home-office*, utilizado com abrangência, porém com flexibilidade nos salários que culminaram em redução financeira desses.

Tal agravante se relaciona com a pandemia, precarizando a renda do trabalhador, pois além de ter sua jornada reduzida, sob os efeitos da pandemia, ainda não detinha a proteção do estado. Esse que segundo Cruz *et. al* (2022) se mostrou sob viés capitalista defendendo o interesse das empresas ao permitir a legalização de jornadas reduzidas sob o prisma de minimizar os passivos trabalhistas.

Em todo o país, segundo dados oficiais do IBGE por meio dos indicadores da PNAD - Contínua, a informalidade manteve-se presente e acentuada nos anos de 2019 e 2020 com números respectivamente de 38,4 milhões contra no primeiro ano, 33, milhões no segundo ano (2020), fato que leva a entender que até os empregos informais sofreram com as restrições da pandemia.

No Estado do Ceará, assim como em todo o restante do país, Câmara et al. (2020) destaca que não se diferenciou o *modus operandi* utilizado pelas empresas para contornar os efeitos da crise econômica vivida. Não obstante, muitos cearenses que não foram demitidos, se viram com ociosidade laboral; o que os levaram a desenvolver novas habilidades e buscarem um segundo emprego em atividades, por vezes, distintas da sua ocupação principal.

No Ceará percebeu-se a prevalência de trabalhos intermitentes, com jornadas variáveis; teletrabalhos e acordos individuais, sem a necessidade de participação da força coletiva de sindicatos. Em outras palavras, o avanço e oportunidades se voltaram para a iniciativa privada em detrimento do trabalhador que viu seus direitos serem reduzidos à medida que os riscos de sua saúde aumentavam com o estado agindo em contraste ao empregado e favorecendo o capitalismo através da iniciativa privada.

Dado o exposto, este artigo tem por objetivo identificar quais os determinantes da segunda jornada para os trabalhadores, antes e durante a pandemia de Covid-19 no Ceará. Para isso foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD 2019 e PNAD Covid-19, através da estimação de um modelo *logit*.

Além da introdução, a segunda seção do artigo apresenta uma revisão de literatura abordando os principais trabalhos que tratam sobre a segunda jornada de trabalho. Na terceira seção, foi feita a descrição da base de dados, variáveis analisadas e metodologia. A quarta seção apresenta os principais resultados e na quinta, e última seção, as considerações finais são expostas.

2. REVISÃO DE LITERATURA

O embasamento teórico deste trabalho está dividido em três subtópicos, a saber: tendências para a busca do segundo emprego; evidências para o segundo emprego em países estrangeiros; e a relação entre o segundo emprego e a informalidade no Brasil.

2.1 Tendências para a Busca do Segundo Emprego

As razões para uma pessoa trabalhar mais e, por conseguinte, auferir mais renda pode, segundo Frota (2018), se dar por diversas causas. Dentre as mais comuns pode-se constatar a necessidade de ganhar mais dinheiro em uma atividade secundária, diferente da principal. Assim, quando a instituição à qual se sujeita o trabalhador não oferece maiores oportunidades de ascensão na carreira salarial, o trabalhador se incumbirá de buscar novas fontes de renda.

As instituições nem sempre poderão ofertar planos de cargos e carreiras organizadas, seja por razões econômicas como a baixa necessidade de mão de obra técnica especializada, seja por cenário econômico contracionista que inviabilize a permissão de elaboração de plano de carreira ou mesmo por legislação não existente entre outro.

Frota (2018) aponta que no Brasil a busca por fontes extras de renda é comum entre o público feminino, chefes de famílias, dentre os quais se sobressaem os assalariados. Tal razão é fruto da baixa faixa salarial a qual esse público está submetido, tanto os donos de casas, como determinadas mulheres.

Especial atenção é voltada para o público feminino que Plewes e Stinson (1991) mostram como o grupo com flexibilidades de múltiplos trabalhos em turnos não convencionais, como em casos em que pela manhã, enquanto o filho e os afazeres domésticos fazem parte de uma atividade, a noite

essa mesma mulher consegue desenvolver novos afazeres com a colaboração do marido que passa a cuidar da casa e dos filhos. Outrossim, Frota (2018) descreve que:

A literatura aborda uma série de razões para explicar as causas pelas quais os trabalhadores optam por desempenhar mais de uma ocupação. A primeira surge quando há uma restrição do número de horas trabalhadas na primeira ocupação, pois é possível que uma pessoa queira trabalhar mais horas em seu trabalho principal, porém não o faz, por conta das restrições impostas pelo empregador ou normas institucionais. Em resposta à incapacidade de oferecerem as horas desejadas no trabalho principal e para otimizar sua oferta de trabalho, o trabalhador que encontra restrição de horas no primeiro emprego passa a trabalhar em uma segunda ocupação (FROTA, 2018, p.15).

Ante o exposto, cabe destacar que nesse caso o operário busca aumentar sua carga horária de trabalho, oportunizando assim sua força de trabalho em detrimento de maiores retornos financeiros. Não sendo possível, por vezes, essa possibilidade de trabalhar mais horas no trabalho principal, o trabalhador passa a considerar o momento de se buscar novas fontes de renda por meio de outra ocupação.

Böheim e Taylor (2004) apresentam a tese de que quando o trabalho oferece condições adequadas para o trabalhador, seja por meio de estabilidade financeira com garantias de continuidade nos serviços; ou mesmo em detrimento de ambiente não insalubre com condições adequadas para desenvolver suas atividades, esse operário não irá buscar secundariedade no seu labor.

Isso posto, infere-se que a insegurança também é uma razão para se buscar novas fontes de renda, pois a primária pode oferecer riscos à saúde seja por contato com substâncias químicas, ou uso inadequado ou inexistente de material de proteção individual. Tais fatos sobre a segurança acabem levando então à busca de novas fontes, seja para complementar, ou mesmo de modo substitutivo. Com isso em mente, futuras oportunidades ou conquistas podem afastar os riscos inerentes ao serviço desempenhado, que por vezes, se quer lhes são garantido o direito indenizatório de remuneração por trabalho perigoso (FROTA, 2018).

Ainda acerca das justificativas para se buscar um novo trabalho, Conway e Kimmel (2001) destacam o fator de satisfação de suas atribuições. Assim diferentemente das duas primeiras razões, nesse caso o trabalhador se mostra heterogêneo quanto ao seu labor. Em outras palavras, o segundo trabalho ser complementar, onde em um primeiro estágio ele executa a atividade técnica especializada, e no segundo momento ou atividade ele poderá ensinar, atuando, portanto, no magistério e universidades.

Nesse caso a renda não é a busca definitiva, tal como nos primeiros casos, pois não se busca a aferição de maiores rendas, senão uma complementação da atividade como forma de estender seu nível de utilidade e contribuição para a área à qual se dedica. Não obstante, tal prática se mostra comum entre profissionais de nível superior em carreiras como magistrados do direito, advogados, juízes, promotores, desembargadores, ou carreiras médicas e profissionais de finanças como auditores, contadores etc. que além de atuarem no exercício de suas carreiras técnicas e analistas e ainda formam novos profissionais nas universidades.

Noutra perspectiva de por que uma pessoa pode buscar um novo emprego, contrariamente à apresentada anteriormente, Taylor e Mcclintock (2004) apresentam o fato de que alguns trabalhadores podem buscar novas oportunidades de trabalho, conseqüentemente desenvolvendo habilidades antes não existentes. Tal experiência pode gerar satisfação que não se observa no trabalho principal, a coragem para o seu agir parte da real satisfação em aprender algo prazeroso, que se executa concomitantemente a ganhar dinheiro com tarefa que se faz para elevar a estima.

Assim como apresentado anteriormente, empregos parciais podem ser complementados por novas tarefas em horários distintos, a fim de garantir maior aproveitamento e aplicação do tempo

ocioso, sem perder de vista os ganhos que surgem, sejam ou não por prazer ou complementação de renda.

No que concerne aos trabalhadores rurais, Ney (2010) descreve que várias motivações os fazem se debruçar em mais de uma atividade, em que pese, estas podem ser ou não rurais. Isso ocorre devido a modernização e aos avanços tecnológicos, a produtividade avançou sistematicamente, levando, portanto, a mudanças em relação às gerações passadas dos agricultores.

Soma-se também a busca por novas atividades na área rural o fato de a sazonalidade das plantações ser restritiva a continuidade do trabalho, forçando dessa maneira os agricultores a desenvolverem novas tarefas para ganhar dinheiro. Em que pese, tais trabalhos podem ser em novas culturas de plantação, ou mesmo não rural, dado que o nível dos preços pode desfavorecer a estabilidade dos preços dos insumos produtivos, matéria-prima e outros fatores.

Não se pode desconsiderar que ainda persiste por parte de agricultores a cultura de manter a agricultura como uma atividade que não vise propriamente o ganho financeiro em escala, senão uma continuidade da tradição familiar advinda dos seus avós e pais. Haja vista que muitas vezes os maiores retornos nos trabalhos não rurais executados nos centros urbanos, seja nos setores de serviço, comércio ou indústria proporcionam melhores condições econômicas para sustentar a família com maior qualidade de vida.

As fontes de renda adicionais de quem busca uma segunda atividade nas palavras de Menezes e Fernandez (2003) compõem-se de atividades de menor valor intelectual e técnico agregado, ou seja, trabalho precários, em que a principal atividade não requer atividade intelectual. Assim a baixa escolaridade é presente entre os que buscam uma segunda atividade, que por sua vez os ganhos somam-se à atividade principal.

Chama a atenção o fato da ocupação secundária, em casos específicos, apresentados pelos autores supracitados, ser superior em média a atividade principal, neste aspecto, há, contudo, que considerar fatores determinantes, como o grau de escolaridade.

Outro importante aspecto referente ao trabalho secundário segundo Menezes e Carrera-Fernandez (1998) é quanto ao valor que percebem os que detêm escolaridade elevada e os que não têm tal formação, pois estes recebem menos, em relação àqueles cuja formação lhe permitem trabalhar de modo mais elaborado e por conseguinte serem melhor remunerados.

Nota-se a partir das premissas apresentadas que o fator escolaridade é importante tanto na atividade principal, como na prática secundária de trabalho posterior ao ofício primário. O excerto leva a crer que o autônomo não culmina ganhos elevados como o trabalhador de maior escolaridade, no entanto apresentam maior estabilidade.

Outro fator importante está relacionado às pessoas que trabalham a muito tempo em uma mesma atividade principal, isso porque esses acabam não conseguindo maximizar seus ganhos. A partir de então o trabalhador partirá para uma segunda fonte de renda, através de um labor secundário compondo as características apontadas anteriormente.

Nessa linha de pensamento Casari e Bacha (2011) retratam que o fato de um trabalhador poder ter mais de uma ocupação laboral; e que essa pode oferecer maiores rendimentos, ainda não o encoraja a abandonar a fonte principal. A razão se encontra na estabilidade que o serviço primário pode oferecer, caracterizando o segundo turno de trabalho como atividade prazerosa.

Tal prática pode levar o trabalhador a cambiar horas de trabalho na atividade principal pela secundária, pois essa tanto o oferecerá maiores rendimentos, como também será realizada com maior satisfação. De certo modo, o ofício principal pode abrir margem para ser operacionalizado com mais eficiência e assim aproveitar o tempo em atividades alternativas, ou secundárias.

2.2 Evidências para o Segundo Emprego em Países Estrangeiros

As constatações da busca pelo segundo emprego para Casari e Bacha (2011) não são privativas de países subdesenvolvidos, tal fenômeno de um trabalho secundário também se mostra comum em nações ricas como Europa e Estados Unidos da América. Logo, apesar, da baixa disponibilidade de pesquisa acerca do tema, constam abaixo evidências que demonstram como a ocorrência de um novo trabalho, secundário, acontece no exterior.

Na região do leste europeu, especificamente a Polônia, Bedi (1988) retrata a diferença salarial entre os setores públicos e privados para justificar a opção tanto pelo setor, como a decisão de oferta no mercado secundário. As diferenças entre os setores públicos e privados consubstanciam a escolha pela segunda opção de trabalho, sendo maior a presença de buscar uma atividade secundária em trabalho com escolaridade superior, pois estes detêm maiores diferenciais e rendimento em detrimentos aos demais profissionais.

Já em se tratando do país mais rico do mundo, os Estados Unidos se mostram ligados à questão do gênero. No entanto, essa não é a razão para explicar o fato de os homens e as mulheres deterem maiores percentuais de busca por uma nova fonte de renda e trabalho. Além do mais, há pouca relação do capital humano com o segundo emprego, assim não há relação direta entre pautas ideológicas e a busca por novos trabalhos (AVERETT, 2001).

Lichter et. al (1994) destacam que a oferta de uma segunda opção de emprego é escassa, afetando, por conseguinte os ganhos dos estadunidenses. Tal constatação leva a rendimentos baixos, quando considerada a baixa qualificação profissional por parte dos menos favorecidos.

Ainda para o Canadá, Friesen (2002) destaca a regulamentação por parte do estado e suas variações em pagamento de horas-extras. Nesse país, a incidência de maior busca pelo segundo emprego caracteriza-se pela jornada de trabalho menor, em localidades onde os rendimentos são melhores.

A dinâmica Russa nas palavras de Guariglia e Kim (2004) mostra o segundo emprego como uma maneira de construção de poupança, essencialmente para os momentos de flutuações no consumo das famílias, principalmente em épocas de menores ganhos percebidos pelos trabalhadores. Sob outra análise para a Rússia, Foley (1997) disserta que devido às suas características geográficas, o país contribui para o chamado *moonlighter*. Ainda reitera o autor que a formação em nível superior está positivamente amalgamada ao segundo emprego.

Os resultados descritos por Frota et. al (2019) para a Pensilvânia revelam a positividade entre a informalidade do trabalho urbano e a atividade rural. Em que pese a maior propensão à essa circunstância encontra-se em famílias de baixa renda. Assim, a sobrevivência encontra-se nessa possibilidade de recorrer ao segundo emprego para compor o orçamento familiar.

Outro país que explora o uso do segundo emprego na área rural é a Índia, as evidências apontam para a presença masculina, que por sua vez mostra sua oferta alta, resultando em baixa remuneração e necessidades financeiras (KOCHAR, 1999).

Estudos realizados por Heineck e Schwarze (2004) acerca das sistematizações de segundo emprego na Alemanha e Inglaterra, descrevem estes países como semelhantes em padrões de busca por um novo trabalho, divergindo apenas no maior interesse por parte da população da Baviera em relação aos ingleses.

Cabe destacar que a heterogeneidade nas características dos empregos se sobressaiu à restrição da oferta de trabalhos e horas despendidas na atividade principal. Chama a observar Cacciamali

(2016) que as taxas de desemprego são maiores em países industrializados devido a mudanças estruturais nos modelos de emprego.

De maneira geral, para a Europa, Casari e Bacha (2011) destacam que as taxas de desemprego são maiores. Nesse caso os governos atuais atuam para estimular a geração de novos empregos, através de novas formas de inserção contratual de trabalho. As organizações empresariais justificam que a razão se deve ao fato dos custos de produção para o empresário, como as dispensas ou demissões. Assim as empresas passam a tomar mão de obra por tempo limitado, não mais integral, gerando uma oferta de trabalhadores, que deverão buscar um segundo emprego com carga horária parcial e tempo determinado.

2.3 Relação entre o Segundo Emprego e a Informalidade No Brasil

O Brasil conseguiu, após vencidos os problemas inflacionários da moeda, minimizar as taxas de desemprego, através de criação de novos postos de trabalhos sejam formais, com todos os direitos previstos em legislação trabalhistas, seja através do empreendimento em negócios familiares. Ao passo que os indicadores de empregabilidade melhoraram, também se observou a redução em 10 pontos percentuais o nível de informalidade, partindo de 43,6% para 32,5% entre os anos de 2002 até 2012 (BARBOSA FILHO; PESSÔA, 2011).

Apesar dos avanços, os níveis de informalidade ainda são preocupantes, isso porque esses podem ser resultado de empregos em condições ilegais, sem as garantias trabalhistas. Para todos os fins, Barbosa Filho e Moura (2015) entendem a informalidade como a atividade profissional que não consagra o cumprimento de normas legais de direito dos trabalhadores.

Logo, não há que se confundir com o empreendimento, essas que são pessoas que buscam produzir ou vender serviços, atualmente denominados de Microempreendedores Individuais – MEI. Nessa modalidade jurídica são recolhidos os tributos e cumpridas as obrigações patronais de maneira simplificada, garantindo a legalidade e a possibilidade de ter um próprio negócio.

Há abordagens que referenciam a informalidade sob aspectos como a evasão fiscal, terceirização de trabalhadores, comércio ambulante e de rua, contratação de pessoas migrantes, etc. Tal fenômeno econômico apontam Menezes e Fernandez (2003) como uma realidade mundial, todavia com efeitos negativos sob a qualidade de vida do operário, causando desigualdade sociais.

Segundo Cacciamali (2016), dentre as características dos negócios que cooptam pessoas para trabalhar na informalidade e compor uma oportunidade de segundo emprego para pessoas de baixa qualificação profissional, são: (a) negócio familiar; (b) baixos recursos financeiros, por vezes fruto do próprio trabalho de quem resolve investir; (c) baixa escala produtiva, com pouca demanda agregada que possa elevar a necessidade de produção; (d) rápida e simples admissão sem critérios exigentes, haja vista o serviço desempenhado; (e) baixo uso de tecnologias, por vezes o serviço totalmente manufaturado; (f) inexigência de qualificação escolar, sem a necessidade de ensino médio; (g) participação em mercados não regulamentados à margem do que é permitido pelo estado.

Com base no que foi exposto nota-se que o setor informal representa um grupo de firmas estruturadas de maneira incipiente, em que ocupa a maior parte do excedente dos trabalhadores formais. Assim, os empreendedores dessas atividades não detêm acesso facilitado a um crédito de qualidade e juros atrativos, o que resulta no uso de baixo investimento, e baixa produtividade, por sua vez remunerando mal. Dado que a competição se dar frente a empresas consolidadas, gera um mercado imperfeito e desigual (BARBOSA FILHO; MOURA, 2015).

Em vista ao obstáculo nacional de combater a marginalização dessas formas empregatícias, sem a observação da legislação referente ao cumprimento de encargos sociais, o governo atua de maneira estratégica com programas na área econômica. Dentre as ações citam-se o acesso a linhas de

crédito com taxas atrativas, que permitam empregar tecnologia e capital de giro para proporcionar eficiência ao negócio.

Barbosa Filho e Pessôa (2011) apontam, também, que os avanços observados no enfrentamento à informalidade se devem a atuação estatal, por meio da execução e gestão institucional do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, que culminado a outros órgãos fiscalizam a utilização de mão de obra ilegal. Oportunamente é destacável o fato de haver mais trabalhadores informais nas regiões metropolitanas em relação às que não são.

Logo, relacionando a presença de maior informalidade nos grandes centros urbanos, com o exposto por Frota (2018), percebe-se a ligação entre a população com baixo nível de escolaridade se submetendo a novas oportunidades de trabalho, todavia sem a garantia legal dos seus direitos trabalhistas.

Dessa forma, com vistas a maximizar a produtividade, o trabalhador aceita a heterogeneidade laboral para auferir mais dinheiro, não levando em conta os riscos e as garantias que lhe são previstas na legislação. Assim, em detrimento da maximização de horas trabalhadas fica o trabalhador condicionado a aceitabilidade de um segundo emprego a fim de arcar com gastos domésticos ou mesmo anseios pessoais.

Outro ponto destacado por Frota et. al (2019) encontra-se no que ele chama de choque negativo financeiro, em que a segunda opção, ocupada de modo ilegal, se encontra em complementar a ocupação principal, essa legalizada, porém com restrita carga horária. Dessa forma a complementação da renda se vincula a acordar trabalhar na informalidade como maneira de composição de garantia para urgências que possam surgir e até mesmo como maneira de integrar os ganhos para fazer frente às despesas domésticas.

Mudanças estruturais nos processos de produção do sistema capitalista facilitam a integralização de pessoas em um segundo emprego, todavia seu ingresso acontece por meio da informalidade, com as características negativas apresentadas anteriormente. Culminando ao câmbio da produção, soma-se a desregulamentação de mercados e negócios, que facilitam a informalidade abrindo margem para vínculos precários de captar mão de obra barata (MENEZES; FERNANDEZ, 2003)

Neste caso o ambiente de negócios, quando desregulamentado, gera incertezas que prejudicam os pretendentes a um segundo emprego, isso porque não há mecanismo de controle permissivo a produção em grande escala e por conseguinte, crescimento econômico do segmento. Assim, ainda na visão de Menezes e Fernandez (2003), a mudança estrutural do sistema informal impacta em uma ocupação secundária com desigualdade salarial, principalmente entre os que auferem menor renda, implicando em distribuição desigual de renda.

Em termos práticos é possível observar que a indústria tem retraído ao longo dos anos, sendo essa a preponderante empregadora de mão de obra com os melhores salários e estabilidade. Todavia o setor terciário é o que apresenta melhores resultados. Tal fato leva a depreender que a empregabilidade dos serviços e não-estruturado, entenda-se informal, majoraram a admissão de pessoal, em que pese funcionários sem a exigência técnica especializada sob baixo custo.

Os dados apontam para uma realidade latino-americana, em que o Brasil se inclui, que segundo Cacciamali (2016) a cada 100 empregos gerados, 84 são correspondentes ao setor de serviços, desses a informalidade se substancia forte. Ainda em relação aos números, cerca de 16 milhões de empregos criados em toda a América Latina apontam para 14,4 milhões agrupados aos serviços.

Atrelado aos números apresentados notam-se motivos que reforçam a marginalização do segundo emprego, dentre estes a ausência de políticas públicas compensatórias; oportunidades de qualificação técnica-profissional; expansão das atividades de serviços, e a dificuldade de ascensão na

carreira e ingresso no mercado de trabalho. Nesse último caso está presente a baixa produtividade por parte do trabalhador.

Constata-se a existência de organizações que são fundadas na legalidade e que de modo consensual o trabalhador pode atuar de modo secundário com uma segunda atividade, nessas categorias de empreendimentos há as chamadas cooperativas e associações de trabalhadores. Em determinadas organizações o próprio estatuto permite o trabalho por parte do sujeito vinculado a organização para que possa participar dos resultados organizacionais (CACCIAMALI, 2016).

No entanto essas modalidades não conferem sempre os direitos trabalhistas, submetendo os operários ao trabalho sem a devida segurança. Logo vulneráveis sob o ponto de vista social; além disso o risco de acidentes é inviabilizador do amparo e plena confiança nos ofícios desenvolvidos nessas entidades. Não obstante ainda se percebe o desligamento sob regras constantes no documento normativo da instituição, sem nenhuma observação das regras sobre os encargos sociais por parte da associação ou cooperativa, que têm seus trabalhadores apenas como colaboradores sócios.

Por último, o fenômeno do segundo emprego, é observado de modo informal no Brasil como uma ferramenta ora capitalista contemporânea, por parte de empreendimentos estruturados que buscam minimizar seus custos, ora por atividades empreendedoras também informais, porém sem estrutura que as permitam se legalizar e arcar com os direitos trabalhistas, remuneração justa e mão de obra qualificada (CASARI; BACHA, 2011).

3 METODOLOGIA

A abordagem metodológica adotada na pesquisa é a quantitativa, dada a utilização dos dados estatísticos que expressam os números acerca da busca pelo segundo emprego no Ceará, durante o período pandêmico da Covid-19. Assim, será possível análise precisa com dados sem influência do pesquisador, tampouco subjetiva como as abordagens qualitativas.

3.1 Base de Dados e Tratamento

A natureza da pesquisa é aplicada com fundamento na obtenção de estudo prático a partir de dados disponíveis na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD 2019 e PNAD Covid-19. Essas são pesquisas realizadas pelo IBGE que tem como objetivo produzir informações sobre a inserção da população no mercado de trabalho, além de outras características socioeconômicas.

Em que pese, Aguiar (2019) descreve a utilização da PNAD COVID - 19 para fins de identificação da quantidade de pessoas com sintomas da doença e os seus impactos na atividade econômica. Os dados da pesquisa realizada pelo IBGE contam com uma população de 193 mil domicílios mensal.

A base de dados é compreendida como um conjunto de números e informações interligadas que conferem a orientação para seus usuários, assim no caso das bases utilizadas neste estudo, essas correspondem a quantificação de pessoas infectadas com covid-19 e os seus impactos na economia, especificamente no mercado de trabalho. Conforme o próprio IBGE dentre os objetivos das bases de dados:

A pesquisa tem ainda como objetivo atender demandas de alguns indicadores da Coordenação de Contas Nacionais para o cálculo do PIB Trimestral; da Coordenação de Índice de Preços para o cálculo da inflação; e da Coordenação de Trabalho e Rendimento para cálculo do Rendimento Domiciliar per capita (RDPC) para o Fundo de Participação dos Estados (FPE) (IBGE, 2020).

Cabe destacar ainda que a periodicidade de publicação e divulgação da PNAD COVID19

se deram de modo mensal. A população alvo considerada correspondeu aos moradores residentes nos domicílios considerados na PNAD Contínua de 2019. Para tanto, foram utilizados agentes públicos que, por meio de ligações, haja vista não ser possível a ida a campo, entraram em contato com cerca de 193,6 mil domicílios dentre mais de 3364 cidades distribuídas em todo o país, com período de referência correspondente a 01/09/2020 até 30/09/2020.

A PNAD COVID19 permitiu conhecer as alterações no mercado de trabalho no período pandêmico, abrangendo pontos específicos como a prática do trabalho remoto, a busca por emprego e os rendimentos auferidos pelas famílias.

A despeito dessa base de dados, Sousa (2017) relata sua complexidade amostral, haja vista a presença de segregação e mesclagem de dados com mais de duas fases de seleção ante a população em estudo, ou seja, o método e base de dados encontram-se com complexas variáveis, não controladas pelo pesquisador em decorrência dos dados amostrais serem advindos de consultas realizadas pelo IBGE.

Em relação à PNAD contínua 2019, essa também é uma pesquisa pertencente ao IBGE, que busca inquirir o cenário nacional do mercado de trabalho em todo o país a partir de amostras com mais de 210 mil domicílios em mais de 3500 municípios. Seus dados são atualizados a cada três meses e dentre a abrangência de amostras encontram-se pessoas desocupadas, ou seja, aqueles sem empregos e em busca desses. Não obstante, também são investigadas as forças de trabalhos em condições de subutilização, além de pessoas que se interessam por um emprego, mas não podem por motivos de saúde (IBGE, 2019).

No quadro 1 abaixo, tem-se a descrição das variáveis que serão utilizadas no modelo empírico, com base nas pesquisas descritas anteriormente. Essas variáveis se referem às características individuais, familiares e de localização do trabalhador.

Quadro 1 - Descrição das variáveis

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO
DEPENDENTE	
Trabalho 2	=1 se o indivíduo possui mais de um trabalho, 0 caso contrário.
INDEPENDENTES	
Individual	
Homem	= 1 se homem, 0 caso contrário.
Branco	= 1 se branco, 0 caso contrário.
Idade 14 a 24	= 1 se o indivíduo possui idade entre 14 a 24 anos, 0 caso contrário*.
Idade 25 a 34	= 1 se o indivíduo possui idade entre 25 a 34 anos, 0 caso contrário.
Idade 35 a 44	= 1 se o indivíduo possui idade entre 35 a 44 anos, 0 caso contrário.
Idade 45 a 54	= 1 se o indivíduo possui idade entre 45 a 54 anos, 0 caso contrário.
Idade 55 a 65	= 1 se o indivíduo possui idade entre 55 a 65 anos, 0 caso contrário.
Sem instrução	= 1 se o indivíduo não tem instrução ou ensino fundamental incompleto, 0 caso contrário*.
Fundamental	= 1 se o indivíduo possui ensino fundamental completo ou médio incompleto, 0 caso contrário.
Médio	= 1 se o indivíduo possui ensino médio completo ou superior incompleto, 0 caso contrário.
Superior	= 1 se o indivíduo possui ensino superior completo, 0 caso contrário.
Estrutura familiar	
Chefe	= 1 se chefe de família, 0 caso contrário.
Cônjuge	= 1 se possui cônjuge, 0 caso contrário.
Tem filhos	= 1 se possui filho, 0 caso contrário.
Localização	

Urbana	= 1 se reside em área urbana, 0 caso contrário.
RM	= 1 se reside em região metropolitana, 0 caso contrário.

Fonte: Dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua – PNAD (2019) e PNAD Covid-19.

Elaboração: Autores da pesquisa (2024).

Notas: * Categoria base

3.2 Modelo Empírico

O modelo a ser empregado é o *logit* para identificar as variáveis que influenciam os determinantes da segunda jornada para os trabalhadores, antes e durante a pandemia de Covid-19 no Ceará, considerando as suas características individuais.

O modelo *logit* é definido como:

$$P_i = E(X_i) = \frac{e^{(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n)}}{1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n)}} = \frac{e^{x' \beta}}{1 + e^{x' \beta}} = \Lambda(x' \beta) \quad (1)$$

Onde P_i varia no intervalo de 0 a 1. Sendo que $\Lambda(\cdot)$ denota a função de distribuição acumulada logística. Como P_i é não linear em X , não se pode estimar os parâmetros por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e, portanto, será estimado por Máxima Verossimilhança.

Os efeitos marginais determinam a variação percentual da probabilidade do evento ocorrer (busca pelo segundo emprego) quando uma variável independente é alterada. Para o modelo *logit* temos como efeito marginal:

$$\frac{\partial \Lambda(x' \beta)}{\partial x} = \Lambda(x' \beta)[1 - \Lambda(x' \beta)]\beta \quad (2)$$

A interpretação mais comum na literatura (Cameron e Trivedi, 2005) é apresentar os resultados em razão de chance ou risco (*Odds Ratio*). Para isso, temos que

$$p = \frac{e^{x' \beta}}{1 + e^{x' \beta}}$$

$$\frac{p}{1 - p} = e^{x' \beta} \quad (3)$$

Onde $\frac{p}{1-p}$ corresponde a probabilidade de que $y = 1$ em relação à probabilidade $y = 0$ É chamada de razão de chance.

Para este estudo utilizou-se o *software stata* que indica que $y = 1$ denota a presença de segunda jornada de trabalho e $y = 0$ denota a ausência da segunda jornada de trabalho. Os valores positivos indicam uma maior probabilidade de busca pela segunda jornada de trabalho e os valores negativos uma menor chance de uma segunda jornada de trabalho. Com isso, para a interpretação dos termos relativos (percentuais), subtrai-se uma unidade da razão de chance e multiplica por 100 para encontrar os valores de interesse.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção está estruturada em mais duas subseções. A primeira delas apresenta a descrição das estatísticas descritivas referente ao grupo de trabalhadores que buscam uma segunda jornada de trabalho. A segunda subseção contém os resultados do modelo *logit*.

4.1 Estatística Descritiva das Variáveis

A Tabela 1 apresenta os valores de média e desvio padrão das variáveis explicativas que foram analisadas na probabilidade de ter um segundo emprego no Ceará em 2019 e 2020. O tamanho da amostra em 2019 foi de 187.043 indivíduos e 192.116 indivíduos em 2020. As proporções médias e os desvios padrões das variáveis explicativas são apresentados para cada ano, permitindo comparar os dados de 2019 com os de 2020.

Tabela 1 - Valores de média e desvio padrão das variáveis explicativas analisadas na probabilidade de ter um segundo emprego no Ceará (2019 e 2020).

Ano avaliado/ Variável explicativa	2019 (n= 187.043)		2020 (n=192.116)	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
Homem	0.475	0.499	0.476	0.499
Branco	0.419	0.493	0.420	0.494
14 a 24 anos	0.219	0.413	0.217	0.412
25 a 34 anos	0.193	0.395	0.185	0.388
35 a 44 anos	0.219	0.414	0.214	0.410
45 a 54 anos	0.202	0.401	0.197	0.398
55 a 65 anos	0.167	0.373	0.188	0.390
Sem instrução	0.308	0.462	0.275	0.447
Ens. Fundamental	0.178	0.382	0.200	0.400
Ens. Médio	0.357	0.479	0.364	0.481
Ens. Superior	0.157	0.364	0.160	0.366
Chefe de família	0.403	0.490	0.400	0.490
Possui cônjuge	0.553	0.497	0.538	0.499
Possui filhos	0.160	0.367	0.273	0.445

Elaboração: Autores da pesquisa.

O percentual de homens que possuem um segundo emprego foi de 47,5% em 2019 e 47,6% em 2020, sendo que mulheres, representaram 52,5% em 2019 e 52,4% em 2020. O maior percentual de pessoas que compuseram a amostra declarou-se branca, sendo que as que possuem um segundo emprego foi de 41,9% em 2019 e 42,0% em 2020.

Em relação às idades das pessoas que possuem um segundo emprego, para a faixa etária de 14 e 24 anos, o percentual para 2019 foi de 21,9% e para 2020, de 21,7%. Já para a faixa etária entre

25 e 34 anos, registrou-se 19,3% em 2019 e 18,5% em 2020. Entre os adultos de 35 a 44 anos, o percentual para 2019 foi de 21,9% em 2019, enquanto para 2020, foi de 21,4%. Em 2019, 20,2% das pessoas entre 45 e 54 anos possuíam um segundo emprego, enquanto que em 2020 esse número foi de 19,7%. Por fim, o percentual de pessoas entre 55 e 65 anos com um segundo emprego em 2019 foi de 16,7% e de 18,8% em 2020.

Em relação à escolaridade, o percentual de pessoas sem instrução com um segundo emprego foi de 30,8% em 2019 e 27,5% em 2020, enquanto com o ensino fundamental foi de 17,8% em 2019 e 20,0% em 2020. Dentre os que possuem ensino médio completo, 35,7% possuíam um segundo emprego em 2019 e 36,4% em 2020. Por fim, indivíduos com ensino superior representaram 15,7% em 2019 e 16,0% em 2020.

Dentre as variáveis socioeconômicas analisadas, o percentual de pessoas que declararam ser chefes de família com um segundo emprego foi de 40,3% em 2019 e 40,0% em 2020. Além disso, pessoas que possuem cônjuge representaram 55,3% em 2019 e 53,8% em 2020 e com filhos, foram de 16,0% em 2019 e de 27,3% em 2020.

4.2 Resultados do Modelo Econométrico

A tabela 2 apresenta os resultados da análise de regressão logística entre as variáveis explicativas e a chance de ter um segundo emprego.

Tabela 2 - Resultados da Análise de Regressão Logística entre as variáveis explicativas para a possibilidade de um segundo emprego no Ceará (2019 e 2020).

Variável explicativa	Odds Ratio	Erro padrão	Z	p-valor	Intervalo de Confiança (95%)	
homem	0.463	0.004	-80.90	0.000	0.454	0.471
branco	0.998	0.010	-0.18	0.854	0.978	1.018
14 a 24 anos	Categoria de referência					
25 a 34 anos	0.381	0.006	-61.49	0.000	0.369	0.393
35 a 44 anos	0.338	0.006	-65.70	0.000	0.327	0.349
45 a 54 anos	0.377	0.006	-57.17	0.000	0.364	0.390
55 a 65 anos	0.700	0.012	-20.35	0.000	0.677	0.725
Sem instrução	Categoria de referência					
Ens. Fundamental	0.851	0.012	-11.39	0.000	0.828	0.875
Ens. Médio	0.508	0.006	-54.65	0.000	0.496	0.521
Ens. Superior	0.483	0.008	-46.60	0.000	0.468	0.498
Chefe de família	0.780	0.009	-21.68	0.000	0.763	0.798
Possui cônjuge	0.794	0.008	-21.66	0.000	0.778	0.811
Possui filhos	0.952	0.014	-3.40	0.001	0.926	0.980
Zona Urbana	0.951	0.011	-4.27	0.000	0.929	0.973

Continua

Fonte: Dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua – PNAD (2019) e PNAD Covid-19. Z: Valor da estatística Z e p-valor: alfa de significância. Valores em negrito identificam médias estatisticamente diferentes, sob alfa de significância ao nível de 5%. Elaboração: Autores da pesquisa

A análise do modelo *logit* mostrou que as variáveis sexo, idade, escolaridade, se chefe de família, se possui cônjuge, se possui filhos, se reside em área urbana, se reside em região metropolitana e pandemia têm impacto estatisticamente significativo na variável dependente “ter um segundo emprego”. Portanto, apenas a variável se branco (raça) não apresentou impacto estatisticamente significativo na variável dependente.

Para as variáveis analisadas, o fato de ser homem tem OR de cerca de 0.46, as chances de ter um segundo emprego é cerca de 54% menores para homens em comparação com mulheres, quando é analisado o recorte temporal entre 2019 e 2020.

A análise da variável faixa etária indicou que a faixa etária mais afetada com a necessidade de um segundo emprego está entre 14 e 24 anos. As chances de jovens entre 25 à 34 anos terem um segundo emprego, é cerca de 62% (OR 0.38) menor em comparação à faixa etária referência. Já para a faixa etária entre 35 e 44 anos, as chances de terem um segundo emprego são cerca de 66% (OR 0.34) menores que a faixa etária referência. A faixa etária de 45 a 54 anos também tem 62% menos chance de precisar de um segundo emprego. Já os indivíduos entre 55 e 65 anos tem 30% menos chances de não precisar de um segundo emprego do que faixa etária referência.

Em relação a variável escolaridade, indivíduos com apenas o ensino fundamental completo, possuem 15% menos chances de precisar um segundo emprego que os indivíduos sem instrução (OR 0.85). Para aqueles que terminaram também o ensino médio, as chances de precisar um segundo emprego são cerca de 49% menores (OR 0.51) que os indivíduos sem instrução. Já para aqueles que possuem ensino superior completo, as chances de precisar um segundo emprego são cerca de 52% menores (OR 0.48) que os indivíduos sem instrução. As chances de precisar um segundo emprego são cerca de 22% menores (OR 0.78) para indivíduos que são chefes de família em comparação com aqueles que não são chefes de família.

As chances de precisar um segundo emprego são cerca de 21% menores (OR 0.79) para indivíduos que são cônjuges em comparação com aqueles que não são cônjuges. As chances de precisar um segundo emprego são cerca de 5% menores para indivíduos que têm filhos em comparação com aqueles que não têm filhos (OR 0.95).

As chances de precisar um segundo emprego são cerca de 5% menores para indivíduos que vivem em áreas urbanas em comparação com aqueles que não vivem em áreas urbanas (OR 0.95). Entretanto, essas chances aumentam em cerca de 4% para indivíduos que residem em áreas metropolitanas em comparação com aqueles que não residem (OR 1.04).

A pandemia de COVID-19 teve um impacto negativo significativo na necessidade de um segundo emprego. A OR de 0.139 indica uma redução de 86% nas chances de precisar de um segundo emprego após a pandemia em relação ao ano anterior.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho, utilizando dados da PNAD Contínua e PNAD Covid-19, investigou os determinantes da busca por uma segunda jornada de trabalho no Ceará, antes e durante a pandemia de Covid-19. A análise de regressão logística, utilizando dados da PNAD Contínua e PNAD COVID-19, revelou que diversos fatores influenciam a probabilidade de um trabalhador buscar uma segunda jornada.

Em relação ao perfil sociodemográfico, o estudo constatou que homens têm menor probabilidade de ter um segundo emprego do que mulheres, com uma redução de 54% nas chances. Jovens entre 14 e 24 anos são os mais afetados pela necessidade de um segundo emprego. As chances de ter um segundo emprego diminuem significativamente para as faixas etárias de 25 a 34 anos, 35 a 44 anos e 45 a 54 anos, em comparação com a faixa etária de referência (14 a 24 anos). Ser chefe de família, ter cônjuge e filhos reduz a probabilidade de ter um segundo emprego. Essa pesquisa também

evidenciou o impacto da pandemia do COVID-19 na necessidade de um segundo emprego. As chances de precisar de um segundo emprego diminuíram em 86% após a pandemia em relação ao ano anterior.

A escolaridade impacta positivamente a probabilidade de ter um segundo emprego. Indivíduos com ensino fundamental, médio e superior completo têm chances menores de precisar de um segundo emprego em comparação com aqueles sem instrução. Residir em áreas urbanas diminui a probabilidade de ter um segundo emprego, enquanto residir em áreas metropolitanas aumenta essa probabilidade.

Os resultados destacam a complexidade do mercado de trabalho, com diferentes grupos populacionais apresentando necessidades e vulnerabilidades específicas. A pesquisa contribui para o debate sobre as condições de trabalho e a precarização do mercado de trabalho no Brasil, evidenciando a necessidade de políticas públicas e ações de apoio aos trabalhadores, com foco em promover oportunidades de trabalho decente, investir em educação e qualificação profissional, fortalecer a rede de proteção social e combater a informalidade.

Destaca-se que é fundamental aprofundar a análise dos determinantes do segundo emprego no Brasil, considerando outros aspectos, como a natureza do trabalho, a renda e a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, pesquisas futuras podem investigar o impacto do segundo emprego na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como as implicações para a organização familiar e social.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Adreciana Silva. Determinantes da perda de emprego e redução dos salários durante a pandemia de COVID-19. **Revista Econômica do Nordeste** 54, no. 4 (2023): 173-187.

AVERETT, Susan L. Moonlighting: multiple motives and gender differences. **Applied Economics**, v. 35, n. 1, p. 162-179, 2001.

BARBOSA FILHO, Fernando De Holanda; MOURA, Rodrigo Leandro de. Evolução recente da informalidade do emprego no Brasil: uma análise segundo as características da oferta de trabalho e o setor. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 45, n. 1, abr. 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4130>>. Acesso em: 26 out. 2023.

BARBOSA FILHO, Fernando De Holanda; PESSOA, Samuel de Abreu. **Uma análise da redução da taxa de desemprego**. [S.l.]: REAP, 2011.

BEDI, Arjuns. Sector choice multiple job holding and wage differentials: evidence from Poland. **The Journal of Development Studies** 35, no. 1 (1998): 162-179.

BÖHEIM, René; TAYLOR, Mark And in the evening she's a singer with the band – second jobs, plight or pleasure? **Discussion Papers Series**, n. 1081. Institute for the Study of Labor (IZA), 2004. Disponível em: <<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1081.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2023.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 153–174, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124>>. Acesso em: 27 out. 2023.

CÂMARA, Samuel Façanha; PINTO, Francisco Roberto; SILVA, Felipe Roberto; GERHARD, Felipe. Vulnerabilidade socioeconômica à COVID-19 em municípios do Ceará. **Revista de**

Administração Pública, v. 54, n. 4, p. 1037–1051, jul. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/knZkdNmv7FGc5tdZBTzCGNM/?format=html&lang=pt#ModalHocwrite>. Acesso em: 27 out. 2023.

CASARI, Priscila; BACHA Carlos José Caetano. **Oferta de trabalho no Brasil: uma análise do segundo emprego**. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC 39 (2011).

CONWAY, Karen Smith; KIMMEL, Jean. Male labor supply estimates and the decision to moonlight. **Labour Economics**, London, v. 5, n. 2, p. 135-166, 1998.

CRUZ, Vera Lúcia, SILVA, Mayara dos Santos; NOLASCO, Deborah Martins de Sousa; FÉLIX JUNIOR, Luiz Antonio. O impacto da covid-19 no trabalho informal e as perspectivas pós-pandemia. **REUNA**, Belo Horizonte - MG, Brasil, v. 27, n. 2, p. 77 - 94, 2022. Disponível em: <https://revistas.una.br/reuna/article/download/1295/837>. Acesso em: 27 dez. 2023.

FOLEY, Mark. **Multiple job holding in Russia during the transition**. Connecticut: Yale University, 1997.

FROTA, Marisa Guilherme da. **Ensaio sobre a participação e oferta de trabalho dos moonlighters no mercado de trabalho brasileiro**. 88 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Programa de Pós-Graduação em Economia Rural, Fortaleza, 2018.

FROTA, Marisa Guilherme da; ARAUJO, Jair Andrade; BARBOSA, Rafael Barros; TABOSA, Francisco José Silva; ALMEIDA Alexandre Nunes de. Participação e oferta de trabalho para o segundo emprego: uma análise para o setor agrícola brasileiro. **Revista de Economia Contemporânea** [online], v. 23, n. 03, e192337, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198055272337>. Acesso em: 27 out. 2023.

FRIESEN, Jane. Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada. **Labour Economics**, v. 8, p. 691-720, 2002.

GUARIGLIA, Alessandra; KIM, Byung-Yeon. Earnings uncertainty, precautionary saving and moonlighting in Russia. **Journal of Population Economics**, v. 17, p. 289-310, 2004.

HEINECK, Guido; SCHWARZE, Johannes. Fly me to the moon: the determinants of secondary jobholding in Germany and the UK. **Discussion Papers Series**, nº 1358. Institute for the Study of Labor (IZA), 2004. Disponível em: <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1358.pdf>. Acesso em: 26 out. 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua: principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2020**. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2020/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2020.pdf. Acesso em: 27 dez. 2023.

KOCHAR, Anjini. Smoothing consumption by smoothing income: hours-of-work responses to idiosyncratic agricultural shocks in rural India. **Review of Economics and Statistics**, v. 81, n. 1, p. 50–61, 1999.

LICHTER, Daniel T.; GAIL,Johnston; McLAUGHLIN, Diane K. Changing linkages between work and poverty in rural America. **Rural Sociology**, v. 59, p. 395-415, 1994.

DE LIMA, Alexandre Vasconcelos; FREITAS, Elísio de Azevedo. A Pandemia e os impactos na economia brasileira. **Boletim Economia Empírica**, Vol. I, n. IV, 2020. Disponível em: <https://portal.idp.emnuvens.com.br/bee/article/download/4773/1873>. Acesso em: 20 out. 2023.

MENEZES, Wilson F; CARRERA-FERNANDEZ, José. Mercado de trabalho informal do setor

terciário na Região Metropolitana de Salvador, Bahia. **Análise e Dados**, v. 8, n. 1, p. 117-127, Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 1998b.

MENEZES, Wilson F; CARRERA-FERNANDEZ, José. **Necessidades e os condicionantes da segunda ocupação**. Ano 21, nº 39, março, 2003. Porto Alegre: Faculdade de Ciências Econômicas, UFRGS. Disponível em: \<<https://seer.ufrgs.br/index.php/AnaliseEconomica/article/view/10730>>. Acesso em: 20 out. 2023.

NEY, V. S. P. **Atividades agrícolas e não-agrícolas no meio rural do estado do Rio de Janeiro**. 127p. 2010. Tese (Doutorado em Produção Vegetal). Campos dos Goytacazes, RJ: Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, 2010.

PLEWES, Thomas J.; STINSON, John F. The measurement and significance of multiple jobholding in the United States. **Statistical Journal**, Oxford, v. 8, n. 1, p. 57-67, 1991.

SOUSA, Daniel Tomaz de; LÚCIO, Francisco Germano Carvalho; ROCCO, Leandro de Almeida. **Múltiplo emprego no Brasil: uma análise da oferta de trabalho usando dados da PNAD**. 2017. 38 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Economia, Fortaleza, 2017.

TAYLOR, Nick; MCCLINTOCK, Wayne. Some characteristics of multiple job holding by New Zealand farm men and women. **AERU Discussion Paper**, Nova Zelândia, n. 151, p. 214-222, 2004.