

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

BRUNA LIMA LAMPERT

**A INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DAS ALUNAS  
DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS DURANTE O PERÍODO DE  
PANDEMIA**

PORTO ALEGRE

2021

BRUNA LIMA LAMPERT

**A INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DAS ALUNAS  
DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS DURANTE O PERÍODO DE  
PANDEMIA**

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

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cláudia Simone Antonello

PORTO ALEGRE

2021

BRUNA LIMA LAMPERT

**A INSERÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DAS ALUNAS  
DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS DURANTE O PERÍODO DE  
PANDEMIA**

Projeto de Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Cláudia Simone Antonello

Conceito final:

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Simone Antonello (UFRGS – Orientadora)

\_\_\_\_\_  
(Avaliador)

PORTO ALEGRE

2021

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico todos os agradecimentos possíveis à minha mãe, pela criação que me deu, pelos valores que me ensinou e por ser uma das pessoas que eu mais admiro e vou admirar na vida. Agradeço a ela também por ter oportunizado que eu tivesse condições de realizar a graduação na UFRGS, o que acredito ser um sonho compartilhado nosso. Agradeço também à minha irmã, por ter crescido comigo e compartilhado sentimentos bons e ruins, que sem dúvida me fizeram crescer como pessoa.

Fora do núcleo familiar, tenho muito a agradecer à UFRGS, pelo ensino público, gratuito e de qualidade. Além disso, a UFRGS também me proporcionou os momentos que vivi no CAEA, que são e continuarão sendo extremamente relevantes na minha trajetória pessoal. O CAEA é um dos motivadores deste trabalho e foi onde eu aprendi que quando nós, mulheres, estamos juntas, conseguimos realizar coisas diferentes de tudo o que já foi feito antes.

Agradeço também a todos os meus amigos e principalmente às amigas que me acompanharam durante a trajetória do ensino superior e me fizeram olhar para mim e para outras mulheres com mais carinho, coragem e responsabilidade. Agradeço profundamente às quatro entrevistadas que participaram do estudo e permitiram que eu me aprofundasse em aspectos tão pessoais de suas vidas, espero que a nossa troca tenha sido tão enriquecedora para elas quanto foi para mim. Aos meus colegas que entraram em 2016/2 e que formaram um grupo essencial para que eu pudesse disfrutar completamente das oportunidades da universidade e da vida, eu agradeço novamente.

Finalmente, agradeço à minha professora orientadora Cláudia Antonello, que, com sua forma de ver as coisas e me trazer pontos de vista novos, foi essencial para essa construção. Me sinto privilegiada pela chance de trabalhar com alguém tão comprometido ao longo desses meses, muito obrigada por todas as revisões, leituras e discussões sobre a temática deste trabalho.

## RESUMO

O presente estudo tem como foco entender o processo de inserção e permanência no mercado de trabalho de mulheres egressas e alunas da Escola de Administração da UFRGS durante o período de pandemia. A relevância do estudo reside em explorar as condições que geraram fragilidades e oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho, trazendo a discussão de gênero no mercado de trabalho sob o prisma da pandemia, que tende a ressaltar dificuldades. O referencial teórico foi baseado em dados sobre a entrada das mulheres no mercado de trabalho, com ênfase em períodos de crise e em estudos realizados com grupos de estudantes de Administração em diversas universidades do país. Para alcançar os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa qualitativa com foco em história de vida, as entrevistas semiestruturadas foram aplicadas a estudantes a partir do sexto semestre do curso de Administração da UFRGS e estudantes graduadas pelo mesmo curso. O roteiro de entrevistas foi aberto, de forma a proporcionar a coleta de informações sobre a história de vida das entrevistadas, valorizando perspectivas pessoais e relevantes para as entrevistadas dentro de seus contextos sociais e econômicos particulares. Durante a análise das entrevistas, foram evidenciados aspectos relacionados à importância do curso dentro da inserção profissional e aos impactos sentidos pelas entrevistadas, ao longo da pandemia, em suas trajetórias profissionais e educacionais. Todas as entrevistadas foram impactadas de alguma forma pela pandemia, mesmo que de formas distintas. Ao mesmo tempo em que esse momento apresentou oportunidades de realizar planos, em alguns casos, também influenciou de forma direta na trajetória profissional das pesquisadas, considerando que quase todas trocaram de local de trabalho. Aponta-se, entretanto, a necessidade de novos estudos sobre a temática, com entrevistadas de níveis socioeconômicos distintos ou entrevistados homens para auxiliar na percepção de diferenças e semelhanças entre homens e mulheres durante o período de crise causado pelo COVID-19.

**Palavras-chave:** Inserção Profissional; Pandemia; Mulheres; História de vida; Escola de Administração; UFRGS.

## ABSTRACT

This study focuses on understanding the process of insertion and permanence in the labor market of women who graduated and students from the School of Administration at UFRGS during the pandemic period. The relevance of the study lies in exploring the conditions that generated weaknesses and opportunities for women in the labor market, bringing the discussion of gender into the labor market from the perspective of the pandemic, which tends to highlight difficulties. The theoretical framework was based on data on the entry of women into the labor market, with an emphasis on periods of crisis and on studies carried out with groups of Administration students in several universities in the country. To achieve the proposed objectives, a qualitative research with focus on life story was carried out, the semi-structured interviews were applied to students from the sixth semester of the Administration course at UFRGS and students graduated from the same course. The interview script was open, to provide the collection of information about the interviewees' life history, valuing personal and relevant perspectives for the interviewees within their particular social and economic contexts. During the analysis of the interviews, aspects about the importance of the course within the professional insertion and the impacts felt by the interviewees throughout the pandemic, in their professional and educational trajectories, were highlighted. All interviewees were impacted in some way by the pandemic, albeit in different ways. While this moment presented opportunities to carry out plans, in some cases, it also directly influenced the professional trajectory of those surveyed, considering that almost all of them changed their place of work. However, there is a need for further studies on the subject, with interviewees from different socioeconomic levels or male interviewees to help in the perception of differences and similarities between men and women during the period of crisis caused by COVID-19.

**Keywords:** Professional Insertion; Pandemic; Women; Life-history; School of Administration; UFRGS

## ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Roteiro de entrevista.....	35
Quadro 2 – Perfil das pesquisadas.....	37
Quadro 3 – Interesses de escolha de curso superior .....	47
Quadro 4 – Inserção e trajetória profissional das entrevistadas na pandemia .....	50
Quadro 5 – Trajetória profissional das entrevistadas ao longo da pandemia .....	65

## LISTA DE ABREVIATURAS

CAEA - Centro Acadêmico da Escola de Administração da UFRGS  
CESIT - Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho  
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho  
CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica  
COVID-19 - Coronavírus  
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
ERE - Ensino Remoto Emergencial  
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
ICBS - Instituto de Ciências Básicas da Saúde  
ILO - International Labour Organization  
IMF - International Monetary Fund  
IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
ONU - Organização das Nações Unidas  
PEC - Projeto de Emenda Constitucional  
PIA - População em Idade Ativa  
PIB - Produto Interno Bruto  
PJ - Pessoa Jurídica  
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua  
PS Júnior - Empresa Júnior da Escola de Administração da UFRGS  
RH - Recursos Humanos  
RM - Revenue Management  
SUS - Sistema Único de Saúde  
TRT - Tribunal Regional do Trabalho  
UFPR - Universidade Federal do Paraná  
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
WHO - World Health Organization



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
1.1	OBJETIVOS .....	12
1.1.1	Objetivo geral .....	12
1.1.2	Objetivos específicos .....	13
1.2	JUSTIFICATIVA DO TEMA .....	13
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
2.1	MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM TEMPOS DE CRISES E PANDEMIA .....	15
2.2	INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO .....	25
2.3	MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO .....	27
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>33</b>
3.1	METÓDO DE PESQUISA .....	33
3.2	SUJEITOS PESQUISADOS E TÉCNICA PARA COLETA DE DADOS .....	34
3.3	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS .....	37
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>39</b>
4.1	SÍNTESE DA HISTÓRIA DE TRAJETÓRIA EDUCACIONAL DAS PESQUISADAS 39	
4.2	INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E O PAPEL DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.....	50
4.3	PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA .....	65
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>96</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>100</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto de pandemia no Brasil desencadeou algumas das maiores mudanças na organização do trabalho tal como conhecíamos e evidenciou uma série de questões latentes na sociedade brasileira. Um dos aspectos mais acentuados deste momento é o econômico, caracterizado por uma retração no mercado de trabalho, com aumento do número de desempregados e jovens que perderam a esperança de encontrar vagas no mercado de trabalho, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020). Os autores Mattei e Heinen (2020) dispõem de percepções sobre os efeitos da pandemia na economia do país:

No Brasil, a chegada dessa nova crise é ainda mais grave, uma vez que a economia do país, além de não ter se recuperado da expressiva recessão ocorrida entre os anos de 2015 e 2017, apresentou apenas pequenos sinais de retomada em 2018 e 2019. Com isso, os impactos da crise da Covid-19 na economia nacional em 2020 vêm se somar a um quadro socioeconômico que já se encontrava em franca degradação (MATTEI; HEINEN, 2020, p. 648).

Dessa forma, para os autores, os efeitos do Covid-19 no país serão de longa duração e suas implicações na economia deixarão marcas nos próximos anos, potencializados por uma recessão anterior da qual o país ainda não se recuperou. Diante dessa conjuntura, o trabalho feminino, que já apresentava uma série de disparidades em relação ao masculino, transpareceu uma instabilidade ainda maior do que as vistas em momentos anteriores, conforme sinalizado pela *International Labour Organization* (ILO) em seu Resumo de Política Global:

[...] A crise de COVID-19 está impactando homens e mulheres de formas diferentes, dependendo do setor em que atuam, da fragilidade de suas situações de emprego, do seu acesso a proteções trabalhistas e sociais e suas responsabilidades com o cuidado. [...] Desta vez, o trabalho para mulheres está relativamente mais em risco do que para os homens e em um contexto de rápida deteriorização, as mulheres estão ficando desempregadas mais rapidamente do que os homens. Para as mulheres que seguem empregadas, as maiores obrigações com cuidados estão forçando-as a reduzir horas trabalhadas pagas ou a aumentar as horas totais trabalhadas (pagas e não pagas) a níveis insustentáveis. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2020, p. 1, tradução nossa)

Assim, a pandemia afetou homens e mulheres em diversos níveis, ampliando situações de desigualdade, inseguranças e alterando a organização do trabalho pré-existente. Conforme a ILO (2020), no mundo, as mulheres são a maior parte da força

de trabalho nos setores que mais foram atingidos pela crise, que são principalmente os de hotelaria e alimentação, seguidos pelos setores de comércio. Esses setores oferecem trabalhos que, muitas vezes, são informais, e que envolvem o contato com clientes, modificado globalmente em função de alternativas de enfrentamento ao vírus, como o distanciamento social. Em razão dessa falta de adaptação ao teletrabalho, são os ramos que mais colocam os trabalhos de mulheres e homens em risco.

Segundo o sétimo monitoramento da ILO (2021), no cenário global, a diminuição de horas trabalhadas em 2020 foi percebida tanto nos índices de desemprego como na redução de carga horária daqueles que seguiram trabalhando. Na América como um todo, os casos de perda de emprego foram mais altos se comparados a reduções de horas, com o Brasil apresentando uma estimativa de 15% em redução de horas trabalhadas. Nos casos em que ocorreu a perda de postos de trabalho, grande parte dos trabalhadores migrou para a inatividade, e não para o desemprego, com cerca de 81 milhões de pessoas consideradas inativas e 33 milhões como desempregadas no mundo. A diferença entre o desemprego e a inatividade é que, no primeiro, o trabalhador continua procurando por novas oportunidades de emprego, enquanto, no segundo, o indivíduo desiste de procurar por vagas no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com o monitoramento realizado pela ILO (2021), as mulheres foram, em nível global, mais afetadas pela perda do emprego em relação aos homens, com uma taxa de aproximadamente 5% de perda do emprego, contra 3,9% dos homens, além de se tornarem mais suscetíveis à inatividade. Analisando o cenário de trabalhadores jovens, com a faixa etária entre 15 e 24 anos, o percentual de perdas de emprego foi perceptivelmente mais alto, ficando em torno de 8,7%. Enquanto isso, considerando uma faixa etária acima dos 25 anos para os adultos, a mesma taxa cresceu menos da metade, se colocando no patamar de cerca de 3,7%. Para os jovens, o percentual é mais impactante e quase integralmente voltado à inatividade. Logo, mais do que ficando efetivamente desempregados, os jovens estão deixando de procurar por trabalho durante a pandemia.

No Brasil, de acordo com relatório publicado pelo *International Monetary Fund* (IMF), os autores Al Masri, Flamini e Toscani (2021) afirmam que os empregos foram mais afetados nos primeiros meses da pandemia, gerando uma diminuição de quase 13 milhões de postos de trabalho entre dezembro de 2019 e agosto de 2020. Dessa forma, a nova crise amplia, ou até mesmo supera, significativamente os impactos da

recessão de 2015 a 2016, que contou com a redução de 4 milhões de postos ocupados. Confirmando as perspectivas da ILO para as Américas, de acordo com o relatório, o Brasil teve uma queda histórica na participação na força de trabalho, taxa que ficou em 55% e sofreu o impacto da maioria dos trabalhadores migrando para a inatividade em vez do desemprego. Em consequência do aumento no número de inativos, o desemprego aumentou de forma apenas modesta, já que os trabalhadores pularam essa etapa.

Al Masri, Flamini e Toscani (2021, p. 5) afirmam ainda que “[...] a redução no emprego impactou desproporcionalmente os trabalhadores informais, mulheres e jovens [...]”. Com relação aos jovens, cabe dizer que, na faixa etária entre 14 e 34 anos, foi percebido maior impacto em relação à diminuição de empregos, enquanto para os trabalhadores mais sêniores, entre 35 e 54 anos, o maior efeito foi a redução de horas trabalhadas. Esse cenário percebido no Brasil segue o padrão do comportamento mundial, conforme relatado pela ILO, apesar de uma considerável alteração entre as faixas etárias. De acordo com Corseuil e Franca (2020, p. 96), o desemprego não é a única situação que impacta a vida dos jovens: “Além da maior dificuldade dos jovens para sair do desemprego, aqueles que conseguiam um emprego ocupavam postos associados a menores salários e/ou a menores níveis de produtividade.”

O contingente de trabalhadoras mulheres já sofria com disparidades no mercado de trabalho antes desse momento de crise. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2021), com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), em 2019, as taxas de participação de mulheres e homens com ou acima de 15 anos na força de trabalho eram de 54,5% e 73,7%, respectivamente. Entre 2016 e 2019, as mulheres continuaram recebendo cerca de 3/4 do rendimento dos homens e, especificamente na região Sul, apresentaram o menor rendimento dentre as regiões do país, onde recebem 72,8% do rendimento masculino.

Quanto à participação das mulheres em cargos gerenciais, comparando as duas edições do relatório *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, não houve nenhum crescimento perceptível nesse sentido. Com base em dados de 2016, o IBGE (2018, p. 11) relatou que “No Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres.”, entretanto, os dados de 2019 apontam que “[...] 62,6% dos cargos gerenciais foram desempenhados

por homens e apenas 37,4% deles eram ocupados por mulheres [...]” IBGE (2021, p. 9). Isso significa que, ao longo de três anos, a quantidade de mulheres em posições de liderança caiu, ampliando-se a quantidade de homens nessas posições. De acordo com dados do relatório, esse panorama persiste, apesar mulheres apresentarem taxas mais altas de escolaridade, com o ensino superior completo no país, em todas as faixas etárias. Elas são também as pessoas com maior acesso ao ensino superior no país e, em cursos de graduação presencial, representam 53,7% dos matriculados nos cursos de Negócios e Administração.

Considerando que jovens e mulheres se encontram em maiores riscos durante o período de pandemia e que, pelo menos, as últimas possuem um nível maior de ensino superior completo e de matrículas nos cursos de Negócios e Administração no Brasil, convém estudar se a mesma realidade se aplica a estudantes mulheres e às egressas da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Dessa forma, propondo compreender a situação atual, esse trabalho se dedicará ao estudo da seguinte questão: como a pandemia de COVID-19 impactou o ingresso e permanência de alunas de final de curso e egressas da Escola de Administração da UFRGS no mercado de trabalho, durante os anos de 2019 e 2021? A partir esta indagação foram estabelecidos os objetivos do presente estudo, que são apresentados a seguir.

## 1.1 OBJETIVOS

A fim de responder a problemática de pesquisa, o presente trabalho se fundamentará nos seguintes objetivos:

### 1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é analisar como a pandemia de COVID-19 impactou o ingresso e permanência de alunas egressas da Escola de Administração da UFRGS no mercado de trabalho, durante os anos de 2019 e 2021. Como forma de atingir o objetivo geral proposto, foram definidos quatro objetivos específicos que instrumentarão a pesquisa.

### 1.1.2 Objetivos específicos

Motivado pela amplitude do objetivo geral, é necessário restringir objetivos específicos para acompanhar e mensurar a presente pesquisa. Assim, os objetivos específicos deste trabalho serão:

- a) Identificar e caracterizar o perfil das pesquisadas;
- b) Descrever trajetória educacional e profissional das pesquisadas;
- c) Analisar aspectos que facilitam ou dificultam sua inserção e permanência no mercado de trabalho no contexto COVID-19;
- d) Identificar o papel do curso de Administração na inserção no mercado de trabalho.

## 1.2 JUSTIFICATIVA DO TEMA

A relevância do presente estudo consiste, em um primeiro momento, na ampliação da discussão sobre o papel da mulher na força do trabalho, demonstrando como o gênero se torna ainda mais suscetível a uma série de vulnerabilidades durante períodos de crise. Em um segundo plano, o estudo pretende iluminar o contexto específico de alunas de final de curso e egressas da Escola de Administração da UFRGS, reunindo dados que construam o perfil dessas estudantes e que possam ser utilizados futuramente para embasar novos estudos ou incentivar sua criação a partir da importância dessa temática. Dentro desse contexto, existe uma motivação pessoal da autora em entender se existe algum tipo de fenômeno que esteja ligado a um afastamento das mulheres do mercado de trabalho durante esse período. Essa motivação passou a existir através de experiências no mercado de trabalho e do setor em que a autora estagiou e percebeu um incremento na saída de mulheres de uma organização, com o aumento de homens ingressando para ocupar essas posições. Também atua como motivação para esse estudo, a participação da autora em posições de liderança dentro de atividades extracurriculares durante a graduação, fato que incentivou a reflexão sobre a representação de mulheres no mercado de trabalho. Por fim, a autora deste estudo se encontra em uma posição similar a das entrevistadas, então, existe inclusive um desejo de obter uma percepção mais realista sobre o panorama do mercado de trabalho para as mulheres.

A partir dos resultados do estudo, será possível inferir se a situação das alunas de final de curso e egressas da Escola de Administração da UFRGS se assemelha ou se diferencia da condição que as demais mulheres no mercado de trabalho estão passando em consequência dessa crise. Dessa forma, será também possível traçar hipóteses sobre o motivo desses resultados, possibilitando até mesmo um aumento do conhecimento das mulheres que serão estudadas sobre sua situação real e oferecendo bases para que elas compreendam o momento e contexto em que estão inseridas. Em síntese, essa investigação deve, para a autora, incitar estudos sobre o mercado de trabalho feminino no Brasil voltados a fortalecer a inserção e permanência das mulheres no nosso mercado de trabalho, independentemente de conjunturas econômicas.

O presente trabalho está estruturado, além desta introdução, no capítulo 2, em que se aborda a revisão teórica utilizada como base para o trabalho, capítulo 3, em que são explicitados o método de pesquisa e os procedimentos de análises de dados e, capítulo 4, em que são apresentados os resultados e as análises obtidas. Por fim, no capítulo 5, são apresentadas as considerações finais do presente estudo.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

A participação das mulheres nas atividades econômicas está se tornando mais forte, assim como sua importância nesse contexto, mais evidente ao longo do tempo. No Brasil, essa inserção tem sido ampliada de forma constante, atravessando desde a década de 70 até o momento atual. Em momentos de crise, a presença feminina na força de trabalho pode ser considerada como um dos fatores que ajudaram a reduzir o impacto da crise dos anos 80, circunstância que colaborou para fortalecer sua presença dentro do mercado de trabalho brasileiro, consolidada ao longo das últimas décadas.

### 2.1 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO EM TEMPOS DE CRISES E PANDEMIA

“No Brasil, sempre existiu uma parcela da população que não foi acolhida pelo mercado formal de trabalho.” (LOURENÇO, 2020, p. 91). A constatação trazida pela autora teoriza que o mercado de trabalho formal no país é seletivo e implica que o desemprego, em maior ou menor grau, sempre acompanhou os brasileiros no mercado de trabalho. Baltar (2016) coloca que, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos de 1970, 1980 e 1991, a estimativa é que, em 1979, mais de dois terços da população estavam ocupadas em funções não-agrícolas e 76% deles eram trabalhadores assalariados. O restante, 24%, era composto por trabalhadores “por conta-própria”, já uma taxa elevada em comparação com países desenvolvidos, onde ficava em torno de 10%. O autor ainda compara o grau de escolaridade dos empregados (de 1980 a 1989) e destaca que:

Refletindo o atraso econômico do país, a população em ativa tem um nível de instrução muito baixo, com mais da metade sem ter completado a escola elementar obrigatória e muitos praticamente sem qualquer escolaridade. [...] Isso não constituiu obstáculo para o desenvolvimento porque a maioria dos postos de trabalho gerados não exigiu escolaridade especial e a população pouco instruída se adaptou rapidamente às tarefas envolvidas, aprendendo o suficiente no desempenho dos diversos serviços. Esses postos de trabalho, entretanto, não proporcionaram oportunidades para estabilizar o vínculo de emprego, nem qualificaram a mão de obra para uma trajetória sistemática de valorização profissional. (BALTAR, 2016, p. 78).

Dessa forma, o autor segue a linha de argumentação sugerindo que essa falta de oportunidades facilitou a contratação e dispensa de mão-de-obra pelas empresas



e que o salário mínimo dos trabalhadores era proporcionalmente menor do que o recebido durante a década de 50. Baltar (2016) ainda destaca que os trabalhadores com menor nível de instrução eram colocados na base da pirâmide salarial, enquanto os empregados com certo nível de educação formal conseguiam estruturar uma carreira profissional, recebendo remunerações superiores ao teto da pirâmide salarial, desde o começo de seus anos de trabalho. A baixa remuneração, devida à falta de instrução dos trabalhadores, caracteriza o mercado de trabalho brasileiro, reconhecido como economia de baixos salários em comparação a outros países.

Assim, para Baltar (2016), embora a produção tenha sido expandida consideravelmente, não o fez favorecendo estruturas básicas como do emprego, distribuição de renda e consumo de bens e serviços pela totalidade da população. Dessa forma, considera que as conjunturas política e econômica que vinham sendo desenhadas, em conjunto com o acontecimento do golpe militar de 1964, resultaram em um cenário ainda mais complexo para o mercado de trabalho. Essa afirmação é baseada na falta de democracia denotada por um regime ditatorial, cujos desdobramentos políticos e sociais tendem a beneficiar a população nas esferas já privilegiadas pela anterior situação social, o que acaba implicando no aumento de desigualdades trabalhistas e de distribuição de renda. Como Baltar (2016) ressalta, foi justamente na falta da oposição dos sindicatos e de um Estado atento ao bem-estar da população que o desenvolvimento da economia do país seguiu esse caminho sem barreiras mais significativas.

Durante esse momento de expansão da economia, segundo Lourenço (2020), o país deixou de ser considerado agrário e se tornou a oitava economia do mundo, no ano de 1980. Nessa mesma década, no entanto, houve uma das primeiras crises da economia do país, influenciada pelo segundo choque do petróleo em 1979, e fomentando uma crise pautada na dívida externa do país. Ainda conforme a autora, as respostas e ajustes da economia realizados pelo governo entre 1979-1984 foram os responsáveis pela maior recessão com que o país já havia se deparado, com a inflação atingindo cerca de 235% no final de 1985, bem como por mudanças que seguiriam influenciando o mercado até a primeira parte da década de 90.

Em uma comparação feita entre os anos de 1981 e 1989, pode ser percebido o aumento na desigualdade de distribuição nas rendas, onde “A renda média dos 50% mais pobres diminuiu quase 20% [...], enquanto a dos 5% mais ricos aumentou 29% [...]” (BALTAR, 2016, p.86). Ainda de acordo com o autor, durante esse período, tanto

o aumento da inflação quanto a inércia da economia foram responsáveis por essa desvalorização do trabalho assalariado (representado por uma baixa de 71,7% para 63,8% na década) e aumento da desigualdade. Baltar (2016, p. 88) destaca que essa diminuição do emprego formal é “uma reversão da tendência ao aumento da formalização do trabalho assalariado verificada nos 20 anos anteriores.”. Mesmo assim, os empregos formais passaram a exigir mais instrução e, apesar disso, seguiram apresentando alta rotatividade e instabilidade para os trabalhadores. É evidenciado por Baltar (2016), ainda nesse cenário, o aumento da participação das mulheres na atividade econômica, que aumentou de 33,6% para 38,7% entre 1979 e 1989. Dessa forma, as mulheres influenciaram no crescimento da taxa referente ao número de empregados em idade para trabalhar e, com isso, ajudaram a amortecer o impacto da redução da remuneração nas famílias.

Na transição para a década de 90, foram herdadas muitas instabilidades provenientes da década de 80. Segundo Baltar (2016), as alterações comerciais e a valorização da moeda, com o Plano Real, promoveram modificações nas estruturas de produção industriais, mantendo o nível de emprego no setor baixo até 1995, apesar de apresentar-se um aumento na produção, de forma geral. Outros setores como a construção civil e comércio apresentavam níveis menores de emprego em 1995 do que em 1989, demonstrando que a crise anterior deixou marcas. Com a situação desses setores, a queda geral do emprego durante o período foi inevitável, ainda que a atividade econômica estivesse apresentando sinais de recuperação. De acordo com o autor, a modernização sem crescimento e a desindustrialização são os principais agravantes para a falta de vagas de emprego formais, em uma economia que já tem histórico de excluir determinada parte da população, pagar salários baixos e ter um alto nível de rotatividade. Afirma, ainda, que as carreiras e aumentos de salários, para grande parte da população, ficaram ainda mais inacessíveis com a redução de empregos em empresas industriais e, futuramente, também no setor público.

Barbosa (2012), com base nos dados da PNAD do período entre 1996 a 2009, destaca que a população de ocupados no país passou de 64,3 milhões em 1996 para 86,7 milhões em 2009, um aumento de cerca de 35%. A taxa de informalidade, que aumentou de 1995 em diante, começou a apresentar desaceleração a partir de 2001, apresentando o menor nível da década em 2009. Dessa forma, a população ocupada formalmente aumentou nesse período, ou seja, os trabalhadores migraram, ao longo da década, da informalidade para empregos formais. Outros fatores que chamam

atenção de Barbosa (2012) são o aumento de ocupados com 11 ou mais anos de estudos completos, que cresceu mais de 165%, enquanto aqueles com até três anos de estudos completos apresentaram queda superior a 30% no total de trabalhadores ocupados, e também o constante crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com Lourenço (2020), a retomada do crescimento econômico no mundo todo exibiu reflexos no Brasil também, com o PIB apresentando alta de cinco anos seguidos, após 2004. Esse crescimento, no cenário brasileiro, foi bastante condicionado à diminuição da desigualdade e da pobreza, realizada através de programas governamentais de transferência de renda, como o Bolsa Família, criado em 2003. A partir de 2005, com a valorização do salário mínimo e a aproximação entre ele e o salário médio, houve uma queda no quadro de desigualdade social, com a base da pirâmide alcançando um maior poder de compra. Como consequência disso, o consumo realizado pelas famílias brasileiras sofreu alterações, ampliando, segundo Carvalho (2018, apud Lourenço, 2020, p. 96), “a população de baixa renda no mercado de consumo de produtos e serviços, o que antes eram consumidos só pelos mais ricos.”

No entanto, segundo Barbosa (2012), em 2009 ficou evidenciada a desaceleração na geração de emprego de todos os setores, especialmente nos de construção e indústria. O motivo dessa queda está associado uma nova crise econômica internacional que passou a influenciar o mercado brasileiro desde outubro de 2008. De acordo com Pochmann (2009), essa crise impactou mais profundamente a indústria, enquanto a agropecuária e serviços demonstraram ampliação, mesmo que de forma tímida. Logo, não foi uma crise como as anteriores de 80 e início de 90, quando houve uma redução geral nos empregos dos setores.

Além disso, segundo o autor, com o setor da indústria sendo o mais afetado pela recessão e, considerando que os empregados dessa área fazem jus a salários maiores, o desemprego afetou famílias com níveis de renda maiores. Foi possivelmente por esse motivo que a taxa de pobreza entre os desempregados caiu 2,5%, ao mesmo tempo em que houve um aumento de 16,5% entre o número de pessoas desempregadas, conforme o autor exemplifica, considerando o período entre outubro de 2008 e março de 2009, quando “[...] a taxa de desemprego entre a população pobre aumentou 18,5%, enquanto, para a população não pobre, a taxa de desemprego cresceu 24,8%.” (POCHMANN, 2009, p. 44). Essa alteração foi

destacada por Pochman (2009) por se tratar de um cenário muito diferente da normalidade, em que, nas regiões metropolitanas, a taxa de desemprego para a população pobre chega a quase 25% e, para a não pobre, fica em torno de 5% do total.

O autor ainda reforça que um segundo efeito muito importante em momentos de recessão: a precarização das vagas de trabalho, que tendem a pagar menos e não investir no desenvolvimento do trabalhador. Por muitas vezes, é apenas na informalidade que os desempregados encontram uma forma de sobrevivência. Outro aspecto que fica bastante evidenciado pelo autor é a rotatividade da mão de obra, geralmente ligada ao trabalhador formal, que perde sua função e remuneração em troca de outro empregado que terá ainda menor patamar de salário. Ainda de acordo com Pochmann (2009), essa rotatividade, no Brasil, tem a característica de atingir de forma mais grave as vagas de trabalho para empregados mais jovens e com menor remuneração, ao contrário de outras economias mais desenvolvidas, que apresentam maior rotatividade para mulheres. Ao longo de 2008 e no início de 2009, as taxas de pobreza não aumentaram, ao contrário do que se viu em outras crises, e a explicação para isso pode residir na valorização do salário mínimo e em políticas de garantia de renda, como o Bolsa Família, duas estratégias políticas adotadas entre 2003 e 2005.

Segundo Dota e Queiroz (2019), entre 2005 e 2015, o Brasil passou por um período chamado “janela de oportunidades”, quando a proporção de pessoas em idade ativa é alta em relação a quantidade de idosos e crianças em um país. Dessa forma, durante esse intervalo, 19,1 milhões podiam ser consideradas População em Idade Ativa (PIA), ou seja, tinham entre 15 e 64 anos. Apesar de ser um aspecto econômico positivo, também apresenta desafios, ao demonstrar a existência de mais adultos em idade produtiva e que demandam por empregos. Dota e Queiroz (2019) ainda afirmam que foram abertas 9,1 milhões de vagas no período, o que não foi suficiente para atingir as 19,1 milhões de pessoas em idade ativa. Além disso, ao olhar para a taxa de participação da PIA nas regiões, aproximadamente 64% esteve ocupada entre 2005 e 2015 e a região Sul apresentou os valores mais altos de ocupação, com 70,7% de 2005 a 2008, 69,0% de 2009 a 2011 e, por fim, 67,5% de 2012 a 2015. Eles destacam que todas as regiões recuaram no período estudado. Os períodos escolhidos acima seguem panoramas da economia – de 2005 a 2008, ela crescia de forma constante. Entre 2009 e 2011, foi afetada pela crise mundial, como já discutido anteriormente, e no período de 2012 a 2015, houve redução no PIB

brasileiro de forma constante, com exceção apenas para o ano de 2013, e com o ano de 2015 apresentando a pior tendência de geração de vagas de trabalho, com saldo negativo de postos.

Esse panorama, conforme Matos e Ferreira (2017), vinha se desenhando desde 2013, com sinais de perda de dinamismo na economia e grandes manifestações populares contra aumento de preços de passagens em junho do mesmo ano, que eram também sobre a piora da infraestrutura urbana das cidades brasileiras. Os autores apontam que o mercado de trabalho já demonstrava queda nos níveis de emprego em 2014. No ano de 2015, como Lourenço (2020) ressalta, o Governo Federal ampliou a taxa de juros como forma de combater a inflação e essa manobra acabou não sendo suficiente, resultando em deterioração fiscal e inflação acima da média. Dessa forma, o que era uma estagnação econômica se transformou em uma recessão. Ainda assim, as mudanças realizadas pela equipe econômica afetaram outras áreas:

A estratégia do governo não se limitou ao ajuste fiscal e acelerou o ajuste de preços relativos, principalmente da relação câmbio/salário, estabelecido em 2011, ao contrário da proposta de ajuste gradual feita em campanha eleitoral. Não focava apenas na desvalorização cambial, mas também na redução de salários reais e do nível de emprego. (LOURENÇO, 2020, p.98).

Como esperado, os reflexos sentidos no mercado de trabalho foram agudos: “Nos primeiros sete meses de 2015, o salário médio real decaiu 4,7%, enquanto a taxa de desemprego subiu 41,5%.” (POCHMANN, 2015, p.9). Dessa forma, com o aumento do desemprego e diminuição dos salários, os trabalhadores precisaram se adequar à nova realidade, perdendo o patamar de consumo alcançado nos anos 2000 e aumentando a desigualdade de salários. Ainda segundo Pochmann (2015), nesses mesmos sete meses, a taxa de desemprego subiu para 43,3% entre as mulheres e 40,4% para os homens, demonstrando que a crise atingiu mais fortemente as mulheres. O índice de desemprego foi maior entre os trabalhadores acima dos 50 anos e decresceu em função dos anos de escolaridade, com os trabalhadores que tinham mais tempo de estudo se tornando menos suscetíveis ao desemprego. Além disso, as regiões metropolitanas mais afetadas por altas nas taxas de desemprego foram Rio de Janeiro e Porto Alegre, apresentando taxas de 58,3% e 55,3%, respectivamente. Para Pochmann (2015), considerando os níveis de intensificação do desemprego nos primeiros seis meses, o ano de 2015 é o terceiro momento mais

desafiador da economia brasileira, atrás apenas da recessão de 1990 – que foi a mais grave – e da crise do Plano Real, em 1999.

Diante deste panorama, Lourenço (2020) aponta que, com a redução dos empregos, a competição entre os novos ingressantes no mercado de trabalho e os que perderam o trabalho se torna mais acirrada. Segundo Mattei e Heinen (2019), três projetos de emenda constitucional (PEC) que seriam responsáveis pela melhoria dos níveis econômicos no país foram propostos e aprovados durante o período de 2016 a 2019. Primeiramente, a PEC 241/55, que bloqueou os gastos sociais por 20 anos, aprovada em 2016. Em 2017, foi a vez da reforma trabalhista ser aprovada, promovendo uma série de mudanças nas relações de trabalho para buscar sanar os efeitos da crise e aumentar os níveis gerais de emprego. Por fim, a reforma da previdência, que estava sendo debatida no momento da escrita do artigo, foi aprovada em 2019. Depois do período considerado mais turbulento dessa recessão, entre 2014 e 2016, o país entrou em um período de crescimento estagnado da economia, parado em cerca de 1% ao ano entre o período de 2017 e 2019, conforme ressaltado por Obreiro e Paula (2019 apud Lourenço, 2020).

Essa situação, para Mattei e Heinen (2019), balizados por dados do IBGE, indica que o prometido com a reforma trabalhista não se concretizou, estando mais de 12 milhões de brasileiros desempregados e 23,5 milhões de trabalhadores por conta própria em 2018. Outra indicação da não consumação das premissas da reforma – e da dimensão da crise – é o contingente de pessoas desocupadas. Em 2014, eram 6,7 milhões, número que dobrou em somente três anos, contando com aproximadamente 13 milhões de pessoas ao final de 2017, conforme dados da PNAD Contínua.

Considerando esse contexto, os autores apontam para uma possível tendência de precarização do trabalho, sinalizada em parte pelo aumento da participação dos trabalhadores por conta própria na economia, por seu próprio trabalho ser considerado informal, com grandes jornadas de trabalho e remunerações baixas. Outros sinais de precarização observados por Mattei e Heinen (2019) são a queda de contratação de funcionários com carteira assinada, que leva mais trabalhadores para a informalidade, e o aumento da subutilização da força de trabalho em 10% de 2014 a 2018, que somou cerca de 27 milhões de pessoas a essa situação em 2018. Tanto os trabalhadores autônomos quanto os sem carteira assinada apresentam reduções de salários quando comparados com os trabalhadores com carteira assinada.

No entanto, a maior sinalização dessa tendência pode ser percebida nas alterações realizadas na legislação vigente pela reforma trabalhista, que representam um grande retrocesso para Mattei e Heinen (2019, p. 23): “destaca-se o desmonte do papel do Direito do Trabalho, aqui representado pelas leis, pela Justiça do Trabalho e pelas negociações coletivas.”. Assim, quando os acordos entre empregados e empresas prevalecem sobre a legislação e os trabalhadores perdem sua representação coletiva através dos sindicatos, ficam à mercê “daquilo que os capitalistas esperam que eles sejam: apenas mão de obra barata.” (MATTEI; HEINEN, 2019, p.22). Ainda de acordo com os autores, a reforma trabalhista teve efeitos sobre diversas áreas da vida do trabalhador, flexibilizando férias, jornada de trabalho, tempo de descanso, e passando a considerar apenas tempo efetivamente trabalhado dentro da jornada de trabalho, entre muitas outras situações, antes legisladas e que passam a ser acordados entre os trabalhadores e as empresas. Também foram legisladas duas novas formas de modalidade de trabalho:

- 1o) Trabalho intermitente (por período): o trabalhador poderá ser contratado por um período não contínuo, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, sendo pago apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Nesse caso, deve ficar estabelecido o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais trabalhadores que exercem a mesma função. No período de inatividade, esse trabalhador poderá prestar serviços a outras empresas.
- 2o) Trabalho remoto (*home office*): esse é um contrato de trabalho por tarefas, sendo que todos os gastos para tal (equipamentos, energia, internet, etc.) deverão ser formalizados em contrato entre as partes. (MATTEI; HEINEN, 2019, p.6-7)

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), no trabalho intermitente o empregado fica disponível para trabalhar e aguarda, sem qualquer remuneração sobre esse tempo, o chamado do empregador. Se não for chamado, não receberá nenhuma remuneração, e, quando convocado, o retorno financeiro será proporcional às horas de trabalho. Em 2019, considerando os vínculos de trabalho intermitente, cerca de 22% dos trabalhadores não tiveram renda. Esse tipo de contrato, portanto, se coloca como bastante instável, à medida que não garante renda ou trabalho para os empregados. São nesse sentido as colocações feitas por Mattei e Heinen (2019) de que, em um contexto de crise e altos níveis de desemprego, esse tipo de vínculo empregatício pode sujeitar empregados a condições de trabalho precarizadas.

É precisamente nesse contexto que, no início de 2020, eclode no Brasil a pandemia de COVID-19, alterando os rumos da história: áreas como saúde e economia foram fortemente afetadas, assim como o mercado de trabalho e demais setores no país. De acordo com Costa (2020), a saúde no Brasil já se encontrava fragilizada pelos desdobramentos das crises dos últimos cinco anos, que resultaram na promulgação da Emenda Constitucional nº 95, de 2016, antiga PEC 241/55. Ela determinou o congelamento de gastos públicos, inclusive na área da saúde, comprometendo o Sistema Único de Saúde (SUS) ao longo dos últimos anos, ainda antes da pandemia. Dessa maneira, o cenário só se agravou com o aumento da demanda por vagas, posto que o SUS é o principal sistema de atendimento aos pacientes que contraem o coronavírus no país. Na área econômica, a crise expôs muitos dos desafios brasileiros em relação ao mercado de trabalho presentes desde 1970, conforme explicitado pela autora:

A crise revelou as fragilidades da economia brasileira, que se baseia na austeridade, na desindustrialização, no trabalho informal, na especialização da produção de bens primários para exportação, e que tem como principal comprador de *commodities* a China, onde se iniciou a epidemia. (COSTA, 2020, p. 970).

Logo, nesse cenário de crise de saúde pública e mundial, todas as vulnerabilidades da economia brasileira foram maximizadas e, por consequência, o desemprego, a quantidade de pessoas em empregos informais, terceirizados e flexibilizados tende a aumentar de forma ímpar. Lourenço (2020) contextualiza que, durante a pandemia, considerando práticas de distanciamento e isolamento social adotadas por uma parcela da população, o uso de tecnologias digitais no trabalho foi acelerado, com uma crescente parcela da população adotando o regime de trabalho remoto regulamentado pela reforma trabalhista de 2017. Outra parte da população passou a trabalhar por aplicativos, o que já era uma tendência no mundo do trabalho, por utilizar plataformas digitais como meio de organização do trabalho. Contudo, de acordo com Lourenço (2020), esses trabalhos organizados digitalmente, favorecidos pela quarentena dos trabalhadores, ampliam aspectos negativos do mercado de trabalho, como aumento de jornadas, perda de direitos e instabilidade de renda. Isso acontece porque, para poder operar com base em tarefas, as plataformas não geram empregos com vínculo e, assim, o trabalhador acaba recebendo menos do que um



salário mínimo, além de ter que arcar com determinados custos não cobertos pela plataforma, pela falta de direitos mínimos de trabalho.

Segundo o DIEESE (2021), o Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil caiu para -4,1% em 2020, comparado a 2019. O resultado é o menor desde que o IBGE iniciou as apurações, em 1996, e sofreu impacto negativo pelo resultado dos setores de serviços e indústria. A taxa de desocupação em 2020 foi a maior desde 2012 e alcançou cerca de 13,5% da população. Os mais afetados foram aqueles com ensino médio incompleto (23,7%), negros (17,2%) e mulheres (16,4%), e os menos atingidos foram os homens, com a taxa em 11,9%. Cerca de 5,8 milhões de pessoas deixaram de procurar emprego por não considerar que vão encontrar uma vaga, um aumento de 16,1% em relação a 2019, representando a maior quantidade de pessoas nessa situação desde que o IBGE passou a adotar a Pnad Contínua. Em 2020, a população ocupada teve seu menor índice numérico desde 2012, com redução de 7,3 milhões de pessoas, saindo de 93,4 milhões de ocupados em 2019 para 86,1 milhões em 2020. De acordo com informações do IBGE: “pela primeira vez na série histórica anual, menos de 50% da população em idade para trabalhar estava ocupada no país.” (DIEESE, 2021, p.3).

No ano de 2020, o governo lançou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, por meio de Medida Provisória. Costa (2020) explica que o programa preconizava que fossem negociadas a redução de jornadas de trabalho e de salários dos trabalhadores mediante combinação, e com a duração de 90 dias. A medida era voltada somente para os trabalhadores formais do setor privado e pode acarretar uma perda de salários dos empregados, segundo a autora. No entanto, o resultado do ano ainda foi negativo: “Em um ano, o número de empregados(as) com carteira de trabalho assinada no setor privado foi reduzido em 2,6 milhões de pessoas (-7,8%).” (DIEESE, 2021, p.3).

Diante do exposto, fica explícito que as estratégias governamentais adotadas desde 2016 não têm sido suficientes para reequilibrar a economia em patamares de crescimento. A crise derivada da pandemia de COVID-19 encontrou um terreno ainda fragilizado em função da estagnação econômica dos últimos anos e sem capacidade de resposta política rápida e efetiva ao vírus. Logo, sem que as medidas necessárias sejam tomadas hoje, o futuro que se desenha no país é pautado pelo aumento da precarização e das desigualdades sociais no mercado de trabalho, principalmente entre a parcela da população que é historicamente mais vulnerável.

## 2.2 INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Entre os maiores desafios atuais para manter o nível de trabalho no mercado de trabalho, está o crescente envelhecimento da população brasileira, que até o início dos anos 2000 era documentada como uma nação jovem, conforme Camarano *et al.* (2001). A essa situação, se soma um novo momento econômico, com a utilização de novas tecnologias, o que torna as empresas menos dependentes de mão de obra e demandando jovens com maior preparo para ter sua primeira experiência de trabalho. Santos e Gimenez (2015) corroboram essa informação com base em dados dos Censos Demográficos realizados pelo IBGE, que salientam a taxa de participação no mercado da população jovem (entre 15 e 24 anos) em idade ativa de 55,3% no ano de 1980, 56,5% em 1991 e no seu maior índice registrado na história brasileira, 61,1%, nos anos 2000.

Além desses desafios, Pochmann (2007) também aponta que existe uma crise na transição entre o sistema educacional e o mundo do trabalho. Segundo o autor, a partir dos dados da Pnad, fornecidos pelo IBGE sobre a população jovem de 15 a 24 anos, entre os anos de 1995 e 2005 o país teve um aumento de 6,3 milhões de jovens. Entretanto, o crescimento populacional não se converteu em vagas de emprego, com taxas de desemprego crescendo mais para jovens do que para as demais faixas etárias no período. Entre os mais afetados estão as mulheres, que se destacam pelo maior nível de desemprego: a taxa nacional passa de 14,1% em 1995 para 25% em 2005, enquanto a população masculina via sua taxa subir de 9,7% para 15,3% no mesmo período. Assim, para Pochmann (2007), o jovem passa a viver situações de desemprego recorrente, o que o distancia da conjuntura passada desse segmento da população no país, já que se perde a perspectiva de construção de uma carreira sólida e segura.

Durante o período subsequente, entre 2004 e 2012, a economia brasileira apresentou taxas de crescimento no PIB que influenciaram diretamente a geração de empregos e o aumento de salários, de forma geral, ampliando as oportunidades também para os jovens, de acordo com Santos e Gimenez (2015). Juntamente ao desenvolvimento da economia nesse período, é importante destacar a importância do aumento ao acesso do ensino superior no Brasil, financiado pelo governo através de

programas de políticas públicas, como o Programa Universidade para Todos (Prouni) e o Financiamento Estudantil (Fies):

Com efeito, o mais significativo fenômeno relativo ao sistema educacional brasileiro, com impacto sobre os jovens, foi a expansão do ensino superior ao longo da última década. Entre 2002 e 2012 o número de alunos no ensino superior dobrou no Brasil, passando de 3,5 milhões para mais de 7 milhões de alunos. [...] Tomando como referência a população total brasileira, em 2012, com idade entre 18 e 24 anos – 22,5 milhões de pessoas –, percebe-se que o número de matriculados no ensino médio e superior representava 73,3% da população desse grupo etário. (SANTOS; GIMENEZ, 2015, p.160).

No entanto, esse ciclo de crescimento e desenvolvimento se rompeu com a tendência de estagnação econômica surgida no período de 2014 a 2015, quando houve uma queda geral da população ocupada nas metrópoles, com congelamento de vagas formais e nova alta no nível de desemprego, cenário que também atingiu os jovens (SANTOS;GIMENEZ, 2015). De acordo com os autores, a expansão do ensino superior também foi afetada: houve redução no número de contratos do Fies em 50% no primeiro semestre de 2015 quando comparado a 2014. Aprofundando o conhecimento sobre esse período, Corseuil e Franca (2020) revelam que a recessão iniciada no final de 2014 teve reflexos que fizeram com que a fração de jovens ocupados no primeiro trimestre 2017 (47,3%) decaísse em relação ao mesmo período de 2015 (53,1%). Ainda afirmam que a quantidade de jovens que deixou de procurar trabalho, apesar de poder trabalhar, era de 4,1% no primeiro trimestre de 2015 e alcançou 10,8% no mesmo período de 2017. Além disso, o “fluxo de saída do desemprego para a ocupação cai de 31,1% para 22,5% entre os primeiros trimestres de 2015 a 2017.” (CORSEUIL; FRANCA, 2020, p.95). Dessa forma, para os autores, os jovens ficam confinados ao desemprego, o que encoraja uma fração deles a deixar de procurar por trabalho. Em paralelo, aqueles que encontram emprego se deparam com vagas de trabalho associadas “a menores salários e/ou a menores níveis de produtividade.” (CORSEUIL; FRANCA, 2020, p.96).

De acordo com Corseuil e Franca (2020), no contexto da pandemia em 2020, a quantidade de jovens ocupados teve uma queda mais acentuada do que a registrada nos primeiros trimestres de 2015 a 2017 em um espaço de tempo menor, apresentando taxa de 48,6% no primeiro trimestre do ano e 41,4% no trimestre seguinte. Essa queda foi proporcional ao aumento da quantidade de jovens fora da força de trabalho, que aumentou de 36,8%, no primeiro trimestre, para 44,7% no

segundo, e foi percebida como a maior redução de ocupação em apenas um trimestre, desde o início do período de apuração da Pnad Contínua, pelo IBGE. Dado o cenário anteriormente descrito, Corseuil e Franca (2020) destacam que o momento atual é diferente de uma recessão como a de 2015-2017, ou qualquer outra já vivida na história recente do país, já que mantem o jovem distanciado do mercado de trabalho. Esse distanciamento, ao contrário do social, que salva vidas, é motivo de preocupação, dado seu fim incerto, que pode gerar consequências para os jovens no futuro. Assim, o autor reforça a teoria de Camarano *et al.* (2001, p.39), que, ao falar de desemprego estrutural para a população jovem em meados dos anos 2000, declara que essa grande quantidade de jovens pode acabar não tendo uma trajetória de trabalho contínua e, dessa forma, não conseguir manter um padrão de vida durante os anos de inatividade (aposentadoria), o que geraria ainda mais despesas com políticas sociais e aumentaria as desigualdades.

### 2.3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A participação feminina no mundo do trabalho remonta ao século XVII, de forma mais precisa, ao advento da Revolução Industrial, quando a inserção das mulheres foi ligada ao custo mais baixo de sua mão-de-obra, de acordo com o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT, 2017). As condições de trabalho na época eram bastante difíceis, com jornadas de trabalho exaustivas para homens, mulheres e crianças. Assim, a inserção feminina no contingente econômico e laboral de forma definitiva se deu com as mulheres em “condições insalubres e submetidas a espancamentos e humilhações, além de receber salários até 60% menores que os dos homens.” (CESIT, 2017, p. 11). Tem-se, portanto, que a entrada das mulheres na força de trabalho foi vinculada a condições de trabalho nocivas, com situações de assédio moral e desigualdade de salários em comparação com os homens. Apesar de grandes alterações na estrutura econômica e no formato do mercado de trabalho desde 1700, até hoje esses fatores se apresentam estão entre os maiores desafios para as mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil, ainda segundo o CESIT (2017), o trabalho feminino se popularizou a partir da década de 70 e resistiu a momentos econômicos turbulentos, como a crise da década de 80, sendo reconhecido e ampliado a partir de então. Assim como ocorreu em períodos anteriores, durante essa inserção existiram grandes

disparidades: as salariais e, agora, as relativas aos setores ocupados pelas mulheres. Em grande maioria, são segmentos ligados a trabalhos com menores exigências de escolaridade, como comércio e serviços, assim como áreas vinculadas ao cuidado, como serviços sociais e o trabalho doméstico.

Blay (1975) traz mais detalhes sobre essa situação ao relatar que as mulheres são conduzidas para determinadas áreas ou impedidas de trabalhar nelas, em função das necessidades do mercado. Destaca que as profissões que acabam sendo ocupadas por elas são as “socialmente consideradas adequadas à mulher (como o caso das secretárias) e não há obstáculos por parte do mercado em empregá-las.” (BLAY, 1975, p. 9). A autora ainda ressalta que o fato de essas profissões serem consideradas mais adequadas se fundamenta em uma dinâmica muito mais ampla: “este processo de feminilização de certas atividades econômicas começa muito antes, quando da própria escolha dos cursos escolares, seja no nível universitário ou não”. (BLAY, 1975, p. 9). Em síntese, a atuação profissional das mulheres era e continua sendo restrita por aspectos culturais, mercadológicos e educacionais.

Segundo o CESIT (2017), a partir dos dados dos Censos de 1980 até o de 2010, a taxa participação das mulheres ocupadas foi se ampliando, atingindo o nível de 44%. O Censo de 1991 apresentou uma virada com relação à escolaridade, já que o número de mulheres com ensino superior superou o de homens pela primeira vez. Apesar dessas conquistas, a atuação feminina continuou mais restrita a áreas “de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde, enquanto os homens se concentram em ciências exatas, tecnológicas e agrárias.” (CESIT, 2017, p.19). As mulheres seguiram, também, recebendo menos do que os homens, agora com as mesmas ou mais qualificações do que eles. É importante contextualizar e ressaltar que, mesmo antes dos anos 70, quando estavam fora do mercado de trabalho, as mulheres já representavam parte relevante da economia e dos arranjos que permitiam a organização do trabalho como se dava.

De acordo com Costa (2018), a mulher, ao proporcionar mão-de-obra gratuita colocando à disposição o trabalho doméstico, viabilizava toda a organização das residências e, por conseguinte, a infraestrutura necessária para que o sistema econômico funcione. Apesar disso, era vista como alguém que cuida da casa para que o homem ganhe dinheiro no trabalho. Trata-se de uma construção social que reaparece depois, na desvalorização do trabalho da mulher no mercado, e restringe a participação feminina a contextos e áreas ligadas a cuidado, permitindo que os

homens sigam em cargos de mais prestígio e remuneração, em áreas de atuação quase que exclusiva deles.

Esse cenário fica exposto por meio da divulgação, pelo IBGE, dos dados da Pnad, que destacam, de acordo com o CESIT (2017), que uma das causas da remuneração mais baixa paga às mulheres decorre justamente da jornada de trabalho. Isso posto, os números de 2014 mostram que os homens trabalhavam 42 horas por semana, em média, enquanto as mulheres trabalhavam apenas 37. Essas cinco horas de diferença estão provavelmente relacionadas ao trabalho doméstico não remunerado, que, no mesmo ano, representou 21 horas por semana, em média, para as mulheres e apenas 10 para os homens. Apesar de esta ser uma das justificativas para os baixos salários femininos, outra possibilidade se baseia tão somente na desvalorização do trabalho feminino frente ao masculino, além das mulheres transitarem por empregos mais precarizados, já que se retiramos a variável de tempo/hora nos salários de 2014, as mulheres ainda recebem 15% a menos, segundo a publicação. É importante também salientar um aspecto discutido por Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008, p.157-158) ao retratarem que as mulheres, quando confrontadas com incompatibilidades entre suas responsabilidades domésticas e de trabalho, se veem induzidas “a reduzir a carga horária de trabalho ou até mesmo a parar de trabalhar.”

Considerando os últimos dados divulgados pelo IBGE, que teve como base o ano de 2019: “as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas).” (IBGE, 2021, p. 3). Além disso, receberam 77,7% do rendimento dos homens apesar de continuarem apresentando aumento nos níveis de instrução. Como afirma a publicação: “Uma mulher de 18 a 24 anos tinha, em 2019, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já ter terminado o ensino superior do que um homem da mesma faixa etária.” (IBGE, 2021, p. 5). Isso significa que, em cinco anos, pouco ou nenhum avanço foi sinalizado nos indicadores, demonstrando que há necessidade de criação de políticas que apoiem e incentivem a participação da mulher, dentro da força de trabalho.

No contexto da área de Administração de Empresas, as mulheres representavam mais de 50% das pessoas ocupadas em 2013, ainda que esse seja um campo percebido como de grande diferença salarial entre os sexos, onde as mulheres recebem entre 13% a 29% menos do que os homens, de acordo com Leone

e Portilho (2018). Além disso, o estudo realizado por Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008), composto por 370 estudantes do curso de Administração de Empresas da cidade de Fortaleza, constatou algumas relações entre escolha profissional e gênero, ao evidenciar uma preferência feminina por áreas como funcionalismo público e empregos formais em detrimento da escolha por empreender. Algumas justificativas para esse fenômeno poderiam ser encontradas na literatura, como a mulher prezar pela segurança e estabilidade de um trabalho formal, ou ainda, preferir trabalhos que proporcionem uma divisão melhor de seu tempo com atividades domésticas e a criação de filhos. No entanto, nenhuma dessas hipóteses foi confirmada pela pesquisa.

De forma geral, os egressos homens e mulheres dos cursos de Administração, em específico do curso Diurno da Universidade Federal do Paraná, formados em 2008, foram retratados por Knabem (2016) como pessoas que, em sua grande maioria, trabalharam durante a graduação, fosse estagiando ou trabalhando em tempo parcial, e foram efetivadas nas organizações após a finalização do período de estágio. Esses profissionais continuaram buscando conhecimento nas suas áreas de interesse, através de formação complementar, e alguns empreenderam com o auxílio do conhecimento advindo do curso e de atividades extracurriculares, como a participação em atividades da Empresa Júnior.

Com um enfoque de bastante relevância e pesquisa realizada com cinco egressas, o trabalho de Guimarães (2017, p.35) se destaca ao “analisar as trajetórias dos egressos cotistas negros da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul sobre seu processo de inserção profissional.” Dentro dos pontos de semelhança entre as trajetórias familiares das pesquisadas está que pertencem “a famílias de classe média baixa e não dispõem de condições financeiras para arcar com os custos de uma instituição privada de ensino superior, para ter uma formação.” (GUIMARÃES, 2017, p.48). Apesar da falta de condições para pagar os estudos, os pais de quase todas as entrevistadas apoiaram e incentivaram a graduação de suas filhas, a que eles mesmo não tiveram acesso, para “[...] que estes tenham mais chances de sucesso e não passem pelas mesmas dificuldades que eles. Portanto, o ingresso à educação superior além de ser um sonho pessoal, também é familiar” (GUIMARÃES, 2017, p.49).

Ao contrário do pontuado na pesquisa feita na Universidade Federal do Paraná, sem o foco nos alunos cotistas, pretos ou mulheres, para as entrevistadas por esse

estudo, existiram maiores obstáculos à inserção social dentro do espaço da universidade, caracterizados pela falta de participação em atividades extracurriculares como o Centro Acadêmico, a Empresa Júnior e demais projetos, conforme relatado: “[...] não participaram destas atividades acadêmicas, pois além dos estudos, também trabalhavam e não tinham tempo.” (GUIMARÃES, 2017, p. 57-58). O estudo ainda reforça o quanto a política de cotas raciais foi fundamental para garantir o acesso destas mulheres ao ensino superior e o fato de que elas não retrataram situações de discriminação durante a graduação. Entretanto, no mercado de trabalho a situação não foi a mesma: “algumas delas já sentiram na pele a desagradável sensação de estar sendo discriminada por causa da sua cor, não tendo sido avaliada sua competência e experiência.” (GUIMARÃES, 2017, p.61-62). Apesar disso, à época das entrevistas, todas as entrevistadas estavam trabalhando, mas um fato de destaque é que nenhuma delas estava atuando em cargo de nível superior, de modo que não recebiam a remuneração adequada pelo seu nível de qualificação. Com a devida atenção dada a esse fato, fica evidente “[...], então, que há práticas discriminatórias contra grupos inferiorizados pela sociedade.” (GUIMARÃES, 2017, p.66).

De forma análoga ao estudo realizado por Knabem (2016), as entrevistadas também relataram que pretendem buscar formação complementar, mas de forma específica para “terem oportunidades melhores e estarem aptas a concorrer, com igualdade, a cargos com um alto poder de tomada de decisão e em virtude disto, receber melhores salários.” (GUIMARÃES, 2017, p.62). Assim, com base nos dados trazidos sobre as egressas pesquisadas no estudo, pode-se perceber uma disparidade ainda maior para esse grupo no mercado de trabalho. Nesse contexto, além de enfrentarem pesos relacionados à construção da imagem da mulher na sociedade, ainda precisam lidar com situações de discriminação que afetam sua socialização e colocação profissional.

Por fim, é relevante destacar que, segundo o CESIT (2017), as trajetórias profissionais de homens e mulheres tendem a ser muito diferentes dentro das organizações: enquanto os homens têm o privilégio de uma vida corporativa muitas vezes sem interrupções e com promoções mais constantes, as mulheres são as primeiras a entrar para o desemprego quando ocorrem crises, e também são mais suscetíveis ao mercado de trabalho informal em economias pouco estruturadas, como a do Brasil. É exatamente esse o cenário observado no momento atual, conforme



relatado nos demais tópicos do presente trabalho, em que uma crise sanitária chegou ao Brasil no início de 2020 e ainda não tem previsão de término. De acordo com relatório da ONU Mulheres Brasil (2020), os setores mais atingidos pela crise da pandemia foram justamente os que têm mais trabalhadoras mulheres, que tiveram seus empregos atingidos de forma expressiva: cerca de 7 milhões de mulheres deixaram seus postos de trabalho até a segunda quinzena de março.

Segundo Barbosa, Costa e Hecksher (2020), as mulheres já estão sendo impactadas de forma singular ao longo dessa crise, já que as escolas estão fechadas e as atividades de cuidados e domésticas tendem a aumentar, o que não aconteceu em outras situações de instabilidade. Os autores também ressaltam a previsão de que os trabalhadores informais, os que já atuam em situação de precariedade e os que não conseguirão adaptar seu trabalho para a forma remota, serão os mais atingidos pela nova crise e ainda, que o impacto imediato já foi mais sentido por mulheres, jovens, pretos, e a parcela da população com menor nível de escolaridade, grupos que mais perderam ocupações. Em síntese, as mulheres estão sendo impactadas de forma direta e grave pela pandemia do COVID-19, que amplia algumas das mais latentes fragilidades históricas delas, assim como de outros grupos de trabalhadores já vulnerabilizados.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para compreender o fenômeno estudado, a presente seção destaca os procedimentos metodológicos realizados para o atingimento dos objetivos gerais e específicos deste estudo. Ela está dividida em um primeiro momento de discussão do método e forma de coleta, sujeitos pesquisados e, posteriormente, procedimentos de análise de dados.

#### 3.1 METÓDO DE PESQUISA

Considerando o escopo deste estudo, o método de pesquisa aplicado foi a pesquisa qualitativa. Para Denzin e Lincoln (2006), essa pode ser definida como um conjunto de práticas materiais e interpretativas que transformam o mundo em uma série de representações e auxiliam o pesquisador a estudar as coisas em seu ambiente comum, assim como a entender e interpretar os fenômenos com base nos significados que as pessoas atribuem a eles. Dessa forma, é necessário “[...] estudo do uso e a coleta de uma variedade de materiais empíricos [...] que descrevem momentos e significados rotineiros e problemáticos na vida dos indivíduos.” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17).

De acordo com Spindola e Santos (2003, p. 596), uma dessas formas de uso e coleta de informações para uma pesquisa qualitativa é a história de vida, explicada como “[...] um método em que a pessoa relata situações ou fatos que vivenciou/vivencia, sendo valorizado pelo pesquisador a visão que o indivíduo tem sobre aquele assunto.” Outros autores também aprofundam a definição de história de vida como um método que “[...] busca conhecer as informações contidas na vida pessoal de um ou de vários informantes, fornecendo uma riqueza de detalhes sobre o tema.” (SANTOS; SANTOS, 2008, p. 715) e como “[...] uma modalidade metodológica na qual os discursos, as narrativas dos sujeitos, ganham valor central para a compreensão dos fenômenos sociais.” (GODOY, 2018, p.163).

Sob este formato, o sujeito é percebido “[...] em relação ao seu tempo histórico, assim, revelando como ele foi influenciado pelas ideias e valores religiosos, sociais, psicológicos e econômicos de seu tempo.” (GODOY, 2018, p.166). Além disso, segundo Godoy (2018, p. 168), considerando a produção no campo de administração, o método de história de vida pode ser importante quando se pensa em “ouvir outras

vozes”: “[...] aquelas que representam grupos minoritários e/ou historicamente excluídos das posições de poder e prestígio nas organizações.”

### 3.2 SUJEITOS PESQUISADOS E TÉCNICA PARA COLETA DE DADOS

Como forma de executar o presente trabalho, foi utilizada a técnica de entrevista em profundidade para entrar em contato com as histórias de vida dos sujeitos estudados, com foco em sua trajetória educacional e profissional. As entrevistas foram realizadas com alunas em final de curso e egressas do curso de Administração da Escola de Administração da UFRGS. Assim, dentre os critérios de escolha para as entrevistadas estavam: ser mulher, ter entre 18 e 30 anos e estar atualmente matriculada entre o sétimo e décimo semestre de graduação em Administração pela UFRGS ou ter se formado entre 2019 e 2021, no mesmo curso. O acesso as entrevistadas ocorreu em virtude das alunas entrevistadas fazerem parte da trajetória da pesquisadora durante o ensino superior: Esses relacionamentos ocorrem por que Melissa foi colega em algumas cadeiras e as outras três entrevistadas, devido a diferença de semestre no curso, através da participação no Centro Acadêmico da Escola de Administração da UFRGS. O contato foi realizado de forma virtual e além dessas quatro entrevistadas, foram convidadas outras duas mulheres para as entrevistas, buscando um perfil mais distante e que não tivesse tido conexões com o Centro Acadêmico. No entanto, uma das convidadas não respondeu e a outra acabou retornando as mensagens apenas após o período de realização das entrevistas já ter sido finalizado. As entrevistas foram realizadas de forma online, devido às restrições de aproximação social presentes nos dias atuais, e pautadas por perguntas norteadoras e abertas, baseadas na revisão teórica apresentada anteriormente. O formato de perguntas abertas, seguindo a metodologia de história de vida, permitiu que as entrevistadas explorassem de forma mais aberta e trouxessem os aspectos que eram mais relevantes de suas histórias de acordo com seu ponto de vista. Foi possível um aprofundamento das questões, fazendo com que as entrevistadas realmente refletissem sobre as etapas de suas vidas enquanto as relatavam, muitas vezes sinalizando questões bastante pessoais.

Essas entrevistas, portanto, foram uma construção entre a autora do presente trabalho com as entrevistadas, a partir de contato anterior com as entrevistadas e durante as entrevistas, foi possível alcançar um aprofundamento da história de vida

das entrevistadas. Alguns pontos foram essenciais para que isso fosse alcançado, como a introdução da entrevista, quando a entrevistadora explicou um pouco sobre o projeto e da importância da participação das entrevistadas nele, assim como questões relativas a anonimidade das entrevistadas e, também, do consentimento para realizar a gravação das entrevistas. Durante a realização das entrevistas, a entrevistadora trabalhou de forma que as entrevistadas se sentissem confortáveis, escutando ativamente suas histórias de vida e realizando indagações para auxiliar na visualização da linha do tempo das entrevistadas. Houve uma preocupação com a postura por parte da entrevistadora, buscando sempre expressar reações de incentivo a fala das entrevistadas, para que elas se sentissem mais confortáveis. É importante destacar novamente que a história individual dessas entrevistadas está intrinsecamente ligada ao contexto em que estão inseridas. Assim as entrevistadas são, de acordo com Godoy (2019, p.166): “influenciadas pelas ideias e valores religiosos, sociais, psicológicos e econômicos de seu tempo.” Assim, o método de história de vida ilustra também aspectos relativos a sociedade em que essas entrevistadas estão inseridas. Além de informações que permitissem a caracterização do perfil das entrevistas (idade, ano de formação ou previsão de formatura, escolaridade, estado Civil), foram elencadas perguntas agrupadas por temáticas em três blocos, conforme apresentado a seguir, no quadro 1.

**Quadro 1 – Roteiro de entrevista**

<b>Bloco Temático</b>	<b>Pergunta Norteadora</b>	<b>Objetivo</b>
Parte I – Ensino Superior	Conte como foi a sua trajetória nos estudos.	Com a finalidade de identificar: a motivação das pesquisadas em ingressar na universidade, em específico no curso de Administração e os desafios atrelados a entrada no ensino superior, pessoal e profissionalmente. Está diretamente ligado aos objetivos do trabalho de caracterizar o perfil das pesquisadas e descrever suas trajetórias.
	Conte sobre sua trajetória Profissional.	Com a finalidade de identificar: a trajetória das pesquisadas dentro do mercado de trabalho, suas motivações, setores de atuação, ambientes de trabalho, formatos de contratação, benefícios e condições de trabalho em geral. Está ligado aos objetivos

Parte II – Experiência profissional		de caracterizar o perfil das pesquisadas, descrever suas trajetórias profissionais e identificar a influência da formação em Administração na inserção dessas mulheres no mercado de trabalho.
Parte III – Alterações da COVID-19 na vida pessoal e profissional	Pergunta norteadora: Conte como a pandemia de COVID-19 repercutiu na tua vida pessoal e profissional.	Com a finalidade de identificar: se houve alguma mudança ocupacional entre as pesquisadas e quais seriam os motivos para isso. Também quais seriam as expectativas para o futuro, se houve aumento e/ou redução nas horas trabalhadas durante esse período, se foi percebida alguma alteração nas dinâmicas familiares e profissionais durante esse período. Ainda, se houve alguma alteração na forma de obtenção de renda familiar durante o período, se existiram alterações no ambiente e forma do trabalho durante esse período e se novas preocupações profissionais e econômicas surgiram com a pandemia. Essa pergunta está relacionada com o objetivo de analisar os aspectos que estão influenciando a inserção das pesquisadas no mercado de trabalho durante o contexto de pandemia.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos objetivos do estudo e literatura.

Esse formato segue a conceituação feita por Santos e Santos (2008, p. 715), de que o sujeito entrevistado deve ter a liberdade para falar livremente sobre sua história e participar da pesquisa “[...] como um parceiro, como alguém que é ativo no estudo e que reflete sobre sua própria vida.” Além disso, é importante ressaltar que esse sujeito “[...] é visto a partir de seu passado – com sucessos, falhas, contradições e ambiguidades – e de suas esperanças no futuro.” (GODOY, 2018, p.166). Dessa forma, se espera compreender de forma mais ampla como a pandemia impactou essas formandas ou recém-formadas em sua trajetória profissional, bem como aprender sobre as características desse público e de sua inserção no mercado de trabalho. A seguir, no quadro 2, é apresentado o perfil das entrevistadas. Os nomes adotados são pseudônimos, pensando em assegurar o anonimato das respondentes.

**Quadro 2 – Perfil das pesquisadas**

Entrevistada	Idade	Formação	Estado Civil	Previsão de formatura/Data de formatura
Margot	22	Cursando bacharelado em Administração na UFRGS, desde 2018/2	Solteira	2023/2
Siena	25	Administradora formada pela UFRGS, atualmente cursando mestrado	Solteira	2019/2
Melissa	30	Administradora formada pela UFRGS, atualmente cursando Pedagogia	Em união estável	2020/2
Anita	22	Cursando bacharelado em Administração na UFRGS desde 2018/2	Solteira	2022/1

Fonte: Dados coletados pela autora ao longo das entrevistas.

### 3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para a adequada análise dos dados obtidos através das entrevistas em profundidade, o procedimento adotado, observando os objetivos do presente estudo, é o de análise temática. De acordo com Santos e Santos (2008, p. 716-717), esse tipo de análise se baseia na sinalização de temas dentro dos relatos feitos pelos sujeitos individualmente que, em um segundo momento, é utilizada para comparar os conteúdos das histórias de vida. As autoras ainda ressaltam que a análise de entrevista objetiva “[...] explicitar as informações e significados pertinentes nela contidos [...] que vão surgindo umas atrás das outras no transcurso das leituras sucessivas.” (SANTOS; SANTOS, 2008, p. 717). Assim, a análise temática pode ser entendida como “[...] um método para identificar, analisar e relatar padrões (temas) contidos nos dados. O método, no mínimo, organiza e descreve o grupo de dados em (ricos) detalhes.” (BRAUN; CLARKE, 2006, tradução nossa).

Para realizar a análise dos dados, foi necessária a gravação das entrevistas com o consentimento das entrevistadas para posterior transcrição. As transcrições das entrevistas foram enviadas para todas as participantes e o tempo médio de

duração das entrevistas foi de cerca de uma hora, o que gerou entre 10 e 20 páginas de transcrição. Posteriormente, os materiais transcritos foram tratados e levados para uma planilha, onde foram separados de acordo com os temas tratados durante as entrevistas e sinalizados no quadro 1, que explicita o roteiro de entrevista. Essa planilha foi utilizada para realizar a comparação dos conteúdos das histórias de vida das entrevistadas, sublinhando semelhanças e diferenças entre elas.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A etapa de análise dos resultados foi estruturada de acordo com os tópicos das entrevistas, destacados anteriormente no quadro 1.

### 4.1 SÍNTESE DA HISTÓRIA DE TRAJETÓRIA EDUCACIONAL DAS PESQUISADAS

As quatro entrevistadas trouxeram aspectos pessoais sobre suas trajetórias pessoais, articulando suas trajetórias educacionais e profissionais. Alguns pontos foram de convergência entre elas, apesar de suas histórias e experiências pessoais serem distintas. Como caracterização inicial, ressaltamos, conforme o quadro 2, que duas das entrevistadas ainda cursavam a graduação no momento da entrevista, enquanto as outras duas já haviam se formado, uma há mais tempo e outra no semestre anterior ao da realização das entrevistas.

A entrevistada com o histórico mais longo dentro da UFRGS se chama **Melissa** e ingressou na instituição em 2007, mas em outro curso, o que viria a ser um ponto de semelhança com outra das entrevistadas, Margot. Melissa começou sua trajetória na UFRGS em 2007, como já descrito, e fez seu primeiro vestibular para Biologia, não obtendo aprovação nessa primeira tentativa. A entrevistada não se lembrou do motivo para a escolha do curso, mas sugere que sua motivação foi gostar da matéria na escola e, por não saber o que fazer, ter acabado fazendo essa opção. Aqui, sua história de vida se assemelha à de Margot, que ingressou na UFRGS por meio do curso de Física, e recorda do seu pensamento na época da escolha: “[...] bom, sou boa nisso todo mundo diz que é difícil, eu tenho uma certa facilidade e se eu fizer isso? porque, além de tipo, ter uma certa facilidade eu gostava sabe [...]” (informação verbal)<sup>1</sup>.

Para **Margot**, entrar na graduação em Física foi totalmente diferente do que havia imaginado, citando uma “visão romantizada” e ter “dado com a cara no chão” (informação verbal)<sup>2</sup>. Ela chegou a concluir um semestre e relata um sentimento de “ficar sem chão” quando decidiu sair, porque sempre que havia pensado sobre o que

---

<sup>1</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>2</sup> Id., 2021.



faria no futuro se imaginava na área da Física: era uma ideia “muito certa na minha cabeça eu nunca tinha pensado em nenhuma outra coisa” (informação verbal)<sup>3</sup>.

Já **Melissa**, após a primeira decepção com o curso de Biologia, fez vestibular no ano seguinte para Pedagogia e foi aprovada, mas logo tomou a decisão de sair, concluindo apenas o primeiro semestre. Ela não soube dizer o motivo de ter escolhido Pedagogia. No ano subsequente, realizou o terceiro vestibular, agora para Engenharia de Produção, curso em que ficou mais tempo, e acabou abandonando por não conseguir aprovação em uma das disciplinas: “[...] fiz quatro anos de engenharia de produção..., mas fiz cinco vezes a mesma cadeira no primeiro semestre, de física um, então, eu não consegui passar naquela cadeira e foi ela que me fez desistir [...]” (informação verbal)<sup>4</sup>.

Como motivo para escolher a Engenharia de Produção, ela cita a realização de um teste vocacional, aplicado por uma psicóloga em algumas sessões, que apontou para os cursos de Arquitetura ou Engenharia de Produção. Após o teste, ela entrou em contato com um engenheiro e uma arquiteta e decidiu pela segunda opção. Logo após deixar a Engenharia, por causa da dificuldade em passar nas disciplinas básicas como Física, Melissa escolheu cursar Administração porque gostava das matérias específicas do seu antigo curso, que estavam quase concluídas:

[...] eu tinha feito várias assim, as cadeiras específicas do curso tavam quase todas completas, mas eu não conseguia passar em física, não conseguia passar nas básicas, então eu desisti e eu pensei que como eu gostava muito daquelas cadeiras específicas e elas tinham muito de Administração eu poderia talvez me dar melhor na administração[...] a gente brincava né, que a engenharia de produção é administração com um pouco mais de obstáculos porque assim tem, é praticamente o mesmo curso só que tem muito mais de matemática, de física, sabe? tipo a gente aprende muito de gestão [...] tem muita coisa, muita cadeira que é igual tipo segurança do trabalho...tipo economia, tem muita coisa da Administração. Só que tem muita coisa de Matemática e de Física, e de Química que na Administração não tem, sabe e pra mim aquilo era um obstáculo, sabe então...não rolou, aí, por isso que eu fui para administração mesmo e me encontrei (informação verbal)<sup>5</sup>.

Como já estava na UFRGS há algum tempo e não se sentia preparada para realizar outro vestibular, Melissa optou por pedir transferência dentro da universidade

---

<sup>3</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>4</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>5</sup> Id., 2021.

e conseguiu a última vaga remanescente para Administração. Ela conseguiu concluir o curso em menos tempo, devido ao aproveitamento de disciplinas do curso anterior. As histórias de Melissa e Margot se conectam novamente no momento da decisão de curso, já que Margot também recorreu a testes vocacionais e pesquisas sobre todos os cursos da UFRGS, sem ter algo em mente previamente:

[...] eu abria o site da UFRGS e ficava riscando os que eu tinha certeza que não, e aí os que eu, poderia cogitar tipo eu ficava pesquisando tipo, nossa eu pesquisei sobre todos os cursos possíveis, e aí sobre dois cursos que, me chamaram assim minha atenção e que eu via que eu poderia gostar era hotelaria, e gestão ambiental [...] (informação verbal)<sup>6</sup>.

A entrevistada traz que, na época, depois de mapear esses cursos, não quis “escolher algo muito específico de novo que nem a física” com medo de sofrer e “ficar sem chão de novo” (informação verbal)<sup>7</sup>. A partir disso, seu critério foi “escolher alguma coisa que fosse bem ampla” e pudesse abrir oportunidades de atuar nas áreas que ela tinha gostado anteriormente, e foi assim que surgiu a ideia de cursar Administração. Tanto para Margot quanto para Melissa, morar com suas famílias foi parte essencial desse processo de troca de curso:

[...] eles sempre me apoiaram em tudo que eu decidia fazer cada vez que eu mudava de curso sabe, que eu não sabia mais o que eu queria e trocava de opção então, assim, tive bastante apoio, bastante suporte da família assim, nunca foi difícil para mim não, pude fazer um cursinho para poder entrar na universidade, coisa que quase ninguém consegue sabe então... foi, foi fácil, né, entrar assim, desse jeito, fica mais fácil digamos assim (informação verbal)<sup>8</sup>.

[...] sempre foi muito tranquilo em relação a minha família assim eles sempre me apoiaram bastante até quando eu queria fazer física [...] inclusive quem me ajudou a voltar atrás com essa escolha da física foi minha mãe por tipo me ver chegando em casa miserável assim depois da aula tipo chegar do vale assim que eu só queria chorar e ela ficava tipo tá mas porque tá fazendo esse curso ainda sabe, aí quando ela me perguntou isso que eu pensei não, realmente porque que eu estou fazendo esse curso ainda, aí depois disso, fiz o Enem, e passei na adm e foi tudo normal assim continuei morando com os meus pais durante toda minha vida, e durante a graduação também e, sempre foi muito tranquilo assim (informação verbal)<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II.** [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>7</sup> Id., 2021.

<sup>8</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III.** [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>9</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II.** [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

Antes de falar sobre as outras duas entrevistadas, surge o primeiro ponto em comum que caracteriza o grupo de mulheres: além de serem todas brancas e de classe média, as quatro participaram de algum curso preparatório para o vestibular. Nos casos de Melissa e Margot, o cursinho foi realizado entre a troca de cursos, da primeira após sair da Física, e a segunda ao deixar o curso de Biologia. Para as outras duas entrevistadas, **Anita e Siena**, o cursinho veio logo após a finalização do ensino médio. Na visão de Siena, esse período foi importante no seu desenvolvimento:

[...] eu era muito nova quando eu terminei (o ensino médio) eu tinha dezesseis anos então, eu, queria também entender o que eu queria fazer, e amadurecer a ideia, e me amadurecer também de certa forma, e, me preparar pro vestibular porque a escola não te prepara pro vestibular né. (informação verbal)<sup>10</sup>.

Anita já havia obtido aprovação no vestibular para ingressar na graduação quando estava no terceiro ano, mas teve problemas com a matrícula e, por isso, resolveu fazer um ano de curso preparatório. A entrevistada havia passado por uma reprovação no ensino fundamental quando era mais nova, por ter trocado de escola, e conta que esse ano no cursinho pareceu com “perder outro ano”. Esse “trauma” a acompanhou durante toda a vida escolar e, apesar de considerar que é algo superado, parece ser uma motivação da entrevistada para terminar a graduação no menor tempo possível. Um dos trechos da entrevista que deixa isso explícito é quando ela menciona a entrada na faculdade e diz que “aí quando eu entrei sei lá eu não queria perder muito tempo sabe” (informação verbal)<sup>11</sup>, ainda que não seja necessariamente uma meta dela terminar a faculdade em quatro anos.

A história das duas entrevistadas citadas anteriormente, Siena e Anita, também se assemelha entre si, e difere de Margot e Melissa pelo fato de o curso de Administração ter sido sua primeira escolha. Siena utilizou o tempo no cursinho pré-vestibular também para escolher o curso. Antes disso, pensava em cursar Arquitetura, por gostar de desenhar e de viajar, das cidades e prédios, mas descobriu que

---

<sup>10</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>11</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

enfrentaria muitas disciplinas de cálculo na faculdade e sabia que teria que estudar muito, então acabou deixando essa opção de lado. A escolha da Administração como curso entrou em pauta por uma namorada do seu pai, que já era formada pela Escola de Administração da UFRGS, e com quem falava sobre o curso:

[...] então eu conversava muito com ela, ela me contava como é que era o curso assim então, é, eu via também que ela tinha um currículo muito amplo então, se tu fizesse administração tu ia poder ali entender o que tu mais gostava dentro daquele universo [...], o desejo do meu pai era de eu trabalhar numa instituição pública, a administração ia me proporcionar aquilo, então é isso que eu tinha, gostado muito na adm [...] sabia que era mais fácil também o vestibular, daí por isso que eu fiz o noturno [...] (informação verbal)<sup>12</sup>.

Assim como Siena, **Anita** também teve contato com uma pessoa que lhe explicou sobre a área de Administração e incentivou seu ingresso no curso, um primo, que também se formou na UFRGS. Ela contextualiza que sua família não teve muitas pessoas graduadas, mas a nova geração da família está cursando o ensino superior:

[...] meus pais se casaram muito novos então...eles largaram o colégio pra se casar, meu pai não queria estudar mesmo assim foi uma coisa, uma coisa que ele já tinha em mente que ele não queria e a minha mãe quando se casou ela largou, depois ela, ela concluiu o ensino médio com o Enem né naquela época que ainda dava. Mas então o meu primo ele, cursou administração né, ele é formado na EA também, então ele foi uma grande influência assim para mim porque a gente é bem próximos é, tipo primo irmão assim, ele é um pouco mais velho mas, a gente é bem parecidos então...eu tenho certeza que isso me influenciou bastante, mas claro que ele, ele colocava uma pressãozinha assim né pra mim cursar mas nada, tipo problemático, então aí tive outras influências porque meus pais são...de comércio né então teve toda essa questão de empreender e tal negócios...e eu sempre gostei muito porque desde pequena eu ajudava assim na loja e, de atender sempre...tive nesse meio né [...] (informação verbal)<sup>13</sup>.

A entrevistada, tal como ocorreu com Melissa e Margot, fez testes vocacionais, mas, diferente dessas, o resultado já indicou aptidão para a Administração. Anita cogitou outros cursos na época do Ensino Médio e cursinho: Matemática, pela afinidade com a matéria, mas não gostava da ideia de ser professora, e Agronomia,

---

<sup>12</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>13</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

por morar em um sítio e gostar “dessa coisa de plantar e tal” (informação verbal)<sup>14</sup>. Por fim, retomou a ideia inicial de cursar Administração, relatando que se tratou de uma construção, e que se preparou desde o Ensino Médio para isso, participando do ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) desde o 1º ano. Ela estudou, durante o ensino médio, no Colégio de Aplicação da UFRGS, então teve contato com a instituição desde 2009 e declara que:

[...] o meu primo já tava trabalhando na UFRGS, que atualmente ele trabalha na UFRGS né, então eu sempre tive esse contato mais próximo da universidade e foi meio que um sonho, sabe, de querer entrar na UFRGS eu nem cogitei, entrar em outras universidades assim [...] pela minha trajetória do colégio a universidade ficou mais próxima assim [...] (informação verbal)<sup>15</sup>.

Nesse ponto, ao tratar a Universidade como um sonho, sua história se associa à de Margot, de quem falamos anteriormente, que também cita a instituição como uma referência:

[...] durante toda a minha vida assim sempre, foi um plano estudar na UFRGS até porque eu tenho uma, uma irmã mais velha que fez direito na UFRGS então sempre foi tipo ai quero estudar na UFRGS também porque, é de graça e tal sabe aquela coisa tipo, na UFRGS sabe é bem aquela coisa clichêzona de nossa preciso estudar na UFRGS [...] (informação verbal)<sup>16</sup>.

Além disso, Margot e Anita também compartilham a localização geográfica, já que ambas moram na Zona Sul de Porto Alegre, o que nunca foi um impeditivo para cursar a Graduação, apesar de estarem mais longe da UFRGS. Melissa morava no Centro de Porto Alegre, bem próximo à Universidade, e Siena é a única das entrevistadas que vivia em outra cidade, parte da Região Metropolitana de Porto Alegre. As outras três moram ou moravam em Porto Alegre enquanto cursavam a graduação. Para Siena, que entrou no curso e na UFRGS em 2014, seu primeiro semestre quando “não fazia quase nada assim eu era, tipo da minha casa pra universidade e da universidade pra minha casa” (informação verbal)<sup>17</sup>, mesmo assim era uma “jornada assim meio pesada” devido a ter cadeiras pela manhã e à noite e

---

<sup>14</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I.** [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>15</sup> Id., 2021.

<sup>16</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II.** [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>17</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV.** [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

utilizar meios de transporte públicos, como o trem e os ônibus, para se deslocar. Em determinado semestre, para voltar para casa quando fazia aulas à noite ela passou a voltar de van, mas o veículo demorava muito deixando as outras pessoas até chegar à sua casa. O que aconteceu, então, foi que ela ganhou do seu pai um carro para fazer essa locomoção, o que a entrevistada reconhece como um privilégio, mas também como uma questão de segurança:

[...] depois eu tive o carro, né daí, um carro custoso, pra caramba assim pra manter ele é, um negócio absurdo, privilégio que eu tinha de novo assim, sabe quantas pessoas ganham um carro né, uma guria também isso é um outro fato assim, uma menina quando faz dez e quando faz quinze anos que é o tu ganha tu ganha uma festa mas eu, ganhei um intercâmbio com quinze anos, e eu ganhei um carro com dezoito né, a gente fala que os me os guris ganham um carro com dezoito então eu também me senti assim, muito grata né de eu ter poder salvar um tempo um tempinho do meu dia, muito tempo e muito perrengue, até porque era perigoso voltar da escola de administração às dez, às vezes né, enfim chegar em Esteio ainda ter que pegar um outro ônibus e o meu ônibus não deixava na frente de casa, tinha que caminhar então acho que isso, andava com dois celulares, o celular do assalto e o celular real, então, acho que isso também pesou assim muito pra pra eles me darem um carro também de, não só salvar o tempo mas ter um pouco mais de seguro assim (informação verbal)<sup>18</sup>

Como Siena comenta na fala acima, ela realizou intercâmbio quando fez 15 anos: foi para a Inglaterra aprender inglês. Anita também realizou intercâmbio, durante a época do ensino médio. As outras duas entrevistadas não tiveram experiência de intercâmbio. Para Siena, entretanto, as vivências internacionais não se limitam a essa viagem, já que, durante o período que cursou administração na UFRGS, a entrevistada aproveitou as oportunidades que a Universidade ofereceu e fez uma mobilidade acadêmica, ficando seis meses em Portugal em 2017. Siena relembra que essa foi uma das coisas que lhe chamou a atenção quando ingressou na UFRGS e lhe falaram sobre essa oportunidade:

[...] mas antes de eu entrar na UFRGS no período que eu tava fazendo o cursinho, eu fui pra Londres, pra estudar inglês então eu já tinha, “experiência de um intercâmbio”, eu queria fazer isso de novo, atrelado a UFRGS era melhor ainda né porque não “perdendo...um tempo assim” [...] resumidamente [...] eu, aprendi muito, mas eu me dei conta assim como, é eu era privilegiada com o ensino que eu tinha na UFRGS assim, porque o tipo de ensino que eles tinham lá que eu tava esperando não era aquilo tudo, né não era, tão bom assim e tão maravilhoso sei lá quanto a gente imagina (informação verbal)<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Id., 2021.

<sup>19</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

Quando retornou do período de mobilidade, Siena passou a integrar um projeto voluntário dentro da Escola de Administração, o CAEA, Centro Acadêmico da Escola de Administração. Ela já havia participado do projeto em outro momento, mas voltou com a ideia de reativar um time que incentivasse outros alunos a ter experiências internacionais. Em oportunidades diferentes, tanto Siena quanto Margot e Anita participaram do CAEA e foram parte da liderança da organização: todas foram diretoras, em times diferentes. Sobre suas experiências de voluntariado na universidade, elas são categóricas em explicar o que o CAEA possibilitou em termos de aprendizados:

[...] quando eu voltei pro CAEA e me postulei como diretora daí assumi um outro papel dentro da organização assim e eu consigo ver duas Sienas no CAEA assim, era muito legal também, que era quando eu entrei apavorada e meio sem entender nada e depois ali como diretora, tipo, já dominando como as coisas funcionam assim e podendo ajudar outras pessoas, né a seguir aquilo [...] (informação verbal)<sup>20</sup>.

[...] o que mais me dá brilho no olho e o que mais tipo me faz continuar na adm hoje em dia com certeza é o CAEA, eu fico pensando assim se minha vida fosse só faculdade e estágio ela ia ser muito, desprazerosa sabe porque enfim eu não gosto muito do que eu faço no estágio, mas tipo, a faculdade também não é uma coisa que eu ame mas também não é uma coisa que eu odeie sabe, então estar no CAEA assim eu acho que, é o que mais me faz, não me arrepender de tipo ter escolhido administração assim é o que mais, dá sentido pra minha vida sabe, acho que isso isso é bem profundo né mas é isso que eu sinto assim com, com o CAEA assim porque é uma coisa que, que me motiva muito a estar na administração e ver a administração de outras formas, todas as possíveis áreas e, tanto administração pública e, social enfim acho que é uma coisa que, me deu uma visão mais geral da administração assim mais do dia a dia até pelas pessoas que a gente tem contato assim de, palestrantes e convidados no CAEA ver que tipo essas pessoas fizeram adm e tão com uma vida completamente diferente umas das outras, ver as possibilidades da da administração assim então acho que, o CAEA é foi muito fundamental assim tá sendo muito fundamental em continuar no curso em ver um futuro no curso e enfim na minha descoberta assim de que que eu gosto sabe [...] (informação verbal)<sup>21</sup>.

[...] acho que, eu ainda tô no CAEA até hoje né então ainda tô aprendendo bastante coisa, mas foram experiências...que assim acho que o CAEA, eu não digo que me ensinou muita coisa, teórica né claro que a gente teve alguns treinamentos em questão de, sei lá até a realização de projetos né porque isso, faz parte do nosso curso também, mas, acho que essa questão mais de trabalhar em equipe liderar e organizar e, então, são coisas que eu aprendi mais acho que até, é mais válido que a teoria assim sabe, que a gente vê no curso...que no caso às vezes não colocando em prática em algumas cadeiras,

---

<sup>20</sup> Id., 2021.

<sup>21</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

então, foi, tá sendo muito bom nesse sentido ainda né [...] (informação verbal)<sup>22</sup>

Além dessa participação durante a faculdade, as entrevistadas apontaram que já tinham tido contato com trabalho voluntário em outras ocasiões. Margot, por exemplo, participou do Grêmio Estudantil no ensino médio, da Pastoral Juvenil Marista, e de um voluntariado com crianças. Anita fez intercâmbio pelo colégio, era presidente da turma e participou do programa de *trainee* da empresa júnior da Escola de Administração antes de entrar para o CAEA. Siena foi a única que não apresentou experiências com trabalho voluntário antes do ensino superior. Já Melissa, que não participou de trabalhos voluntários durante o período da graduação, relatou ter realizado uma ação nesse modelo no ensino médio, quando ajudava uma professora de educação infantil, na própria escola.

A partir das falas das entrevistadas e de suas escolhas de curso, podemos entender que boa parte das carreiras citadas corresponde ao que tratamos no referencial teórico através da autora Blay (1975), ao falar sobre a feminilização de atividades econômicas que começa já no momento da escolha dos cursos. Assim, é interessante analisar os cursos que interessaram as entrevistadas, resumidos no quadro 3, a seguir:

**Quadro 3 – Interesses de escolha de curso superior**

Entrevistada	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Curso 4	Curso 5
Melissa	Biologia	Pedagogia	Arquitetura	Engenharia de Produção	Administração
Anita	Administração	Matemática	Agronomia	Administração	
Siena	Arquitetura	Administração			
Margot	Física	Psicologia	Hotelaria	Gestão Ambiental	Administração

Fonte: Dados obtidos e compilados pela autora durante a realização das entrevistas.

De acordo com os microdados do Ministério da Educação (2020) para o Censo do Ensino Superior de 2019, citados no segundo relatório do IBGE de estatísticas de gênero de 2021, em conformidade com a classificação de cursos Cine Brasil

<sup>22</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).



(CGCES/DEED/INEP; UFRN, 2018), os cursos de interesse e escolhidos pelas entrevistadas contemplaram 10 áreas de formação. Dentro desses segmentos, cinco são predominantemente compostos por mulheres, tanto nas matrículas quanto na conclusão do curso, enquanto as demais cinco são cursos em que predominam as matrículas e conclusões de curso por homens. Nessa análise, é importante destacar que cursos como Hotelaria, Pedagogia, Biologia e Psicologia, dentro das respectivas áreas, apresentam mais de 60% da quantidade de matrículas feitas por mulheres e um percentual acima de 68% para a conclusão desses cursos por elas. Chama atenção o curso de Hotelaria, citado por Margot, que compõe a área de Serviços Pessoais, com 77,9% das matrículas e 79,7% das concluintes do curso correspondendo ao sexo feminino.

Os cursos de Gestão Ambiental e Engenharia de Produção, dentro da área de Engenharia e profissões correlatas, apresentam o menor percentual de matrículas e conclusões realizadas por mulheres, respectivamente, 21,6% e 24%. É importante salientar que todas as entrevistadas, tendo aqui como hipótese que as que ainda não se formaram não irão trocar de curso, são consideradas dentro dos números para Administração, situado na área de Negócios e Administração, onde 53,7% das matrículas e 58,4% das conclusões de curso foram realizadas por mulheres em 2019. Portanto, apesar dos recentes avanços, observa-se ainda um padrão de escolha de curso em que as mulheres ficam mais ligadas a Educação e Serviços e os homens a Engenharias, Matemática e Agricultura, no caso dos cursos citados pelas entrevistadas.

É interessante perceber que as duas entrevistadas mais jovens, que ainda estão cursando Administração e entraram na UFRGS há menos tempo, apresentaram interesse em cursos constituídos por um baixo número de mulheres, o que pode sugerir avanços no sentido de mulheres ingressando mais em áreas de exatas, como Física e Matemática. Ao mesmo tempo, tivemos duas entrevistadas que cursaram Engenharia de Produção e Física por algum tempo, e desistiram do curso depois de passar por algumas dificuldades. Isso pode sinalizar que o interesse por cursos de áreas antes predominantemente masculinas aumentou entre as mulheres, mas que a permanência e desenvolvimento nessas áreas pode continuar apresentando maiores desafios para elas.

Para finalizar essa seção sobre as trajetórias de ensino das estudantes, sublinhamos que, no momento, Margot e Anita seguem no CAEA, a primeira se

decidindo sobre tomar um papel mais decisivo dentro da organização no próximo ano, e a segunda se despedindo do projeto após ter passado o ano de 2021 como vice-presidenta. As duas estão no sexto semestre do curso e Anita adiantou a realização de algumas disciplinas. Melissa e Siena seguem caminhos diferentes, que serão tratados nos próximos itens por se tratar de atualizações que se aproximam mais do contexto de pandemia.

Ao longo das trajetórias educacionais das entrevistadas, encontramos alguns pontos de convergência que nos ajudam a entender o perfil dessas estudantes de Administração. Em síntese, existe a presença forte de iniciativas extracurriculares e projetos voluntários desde o ensino médio, que, a depender do caso, se fortaleceu, deixou de existir ou passou a existir somente no ensino superior. O curso preparatório pré-vestibular foi um dos pontos mais interessantes em comum entre as entrevistadas, considerando que todas elas vivenciaram essa etapa ou antes da entrada na graduação ou entre a troca de cursos. Em busca de entender melhor o que faria sentido profissionalmente, muitas delas procuraram afirmações através de testes vocacionais.

Uma das entrevistadas teve diversas experiências internacionais, uma delas proporcionada pela UFRGS, e voltou “outra pessoa”, o que reforça a importância de acordos de integração internacionais e a relevância disso em um contexto global e cultural. Por fim, é necessário perceber que as oportunidades e colocações relatadas pelas entrevistadas são referentes a suas próprias vidas e pontos de vista – não podemos desconsiderar fatos também em comum de que são mulheres brancas, que durante a graduação moravam com a família, geralmente na região metropolitana de Porto Alegre. Além disso, estão dentro de um grupo socioeconômico privilegiado, de classe média, ou seja, não tiveram muitas dificuldades financeiras, e contaram com diversas oportunidades, como a participação no curso pré-vestibular, que é um facilitador para a entrada no ensino superior.

## 4.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E O PAPEL DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

As entrevistadas tiveram pontos diferentes de inserção e trajetória profissional. Para entender melhor seus contextos, começamos com o primeiro momento em que tiveram contato com o mercado de trabalho, mesmo de modo informal, caracterizado pela remuneração. A partir de todos os relatos das pesquisadas, foi elaborado um quadro para sintetizar suas trajetórias profissionais até março de 2020, antes do período de pandemia.

**Quadro 4 – Inserção e trajetória profissional das entrevistadas na pandemia**

Entrevistada	Primeiro emprego remunerado	Segundo emprego remunerado	Terceiro emprego remunerado	Quarto emprego remunerado
Margot	Bolsista na biblioteca do ICBS	Estágio em rede hoteleira, na área de RM		
Anita	Atendente na loja de materiais de construção dos pais	Estagiária em um hospital, na área administrativa	Estagiária em uma empresa de marketing, no faturamento do setor financeiro.	
Melissa	Estagiária nos Correios (órgão público)	Estágio em uma padaria de Porto Alegre	Estagiária em empresa familiar de administração de cartões e convênios.	PJ em empresa familiar de administração de cartões e convênios.
Siena	Estagiária no TRT (órgão público)	Estagiária em uma multinacional, na área comercial	Estagiária em uma instituição cooperativa de serviços financeiros, na área de Gestão de pessoas.	Efetivada para a posição de analista júnior, na mesma instituição e área do último emprego.

Fonte: Dados obtidos e compilados pela autora durante a realização das entrevistas.

Começando com a história de vida **de Margot**, sua entrada no mercado de trabalho se associa à sua troca de curso, quando recebeu o resultado de que tinha sido aprovada pelo Enem para cursar Administração, mas que estava na lista de espera, esperando o chamamento: “[...] eu tava tipo em segundo ali na lista de espera

[...] eu tinha certeza que eu ia passar” (informação verbal)<sup>23</sup>. Nesse momento, começou a se perguntar se deveria se inscrever no curso pré-vestibular novamente, mesmo que não parecesse fazer sentido à época, ou ficar “todo esse tempo sem fazer nada até sair a lista de espera” (informação verbal)<sup>24</sup> e foi nesse momento que começou a realizar atividades para ocupar seu tempo e começar a ganhar o próprio dinheiro:

[...]eu sempre gostei de fazer doce, aí comecei a fazer uns cupcakes pra vender pras pessoas do meu condomínio por encomenda e tal, só que isso não durou muito tempo acho que eu comprei muito equipamento eu comprei muita coisa tipo eu tinha muitos planos só que logo [...] passei pra administração daí, vendi todos os meus equipamentos pra uma amiga da minha mãe que fazia doce, acabou que não vingou mas, no fim foi por uma por uma causa boa né por eu ter passado na faculdade, e não ter mais tido tipo tempo assim pra pra administrar isso [...] (informação verbal)<sup>25</sup>.

A entrevistada pontua que foi uma experiência importante para entender que “[...] gostava de fazer os doces, mas não gostava da parte de empreender sabe [...] (informação verbal)<sup>26</sup>”. Em seguida, quando ocorreu o ingresso no curso ela “[...] queria já entrar e fazer alguma coisa [...]” (informação verbal)<sup>27</sup>, porque via que os demais colegas estavam entrando em trabalhos voluntários como o CAEA, ou a PS Júnior, empresa júnior da Escola de Administração. Entretanto, ela seguiu por um caminho um pouco diferente, no início da faculdade:

[...] não queria tipo ai algum estágio porque eu nunca tinha tido uma experiência profissional eu queria alguma coisa tipo mais, leve assim mais *light* porque eu tava fazendo cálculo, e eu queria me dedicar pra cálculo e no fim tipo me dediquei e rodei então não adiantou nada, mas daí eu pude procurar bolsa dentro da faculdade [...] qualquer bolsa que aparecia tipo eu ia me inscrevendo, e acabei conseguindo uma bolsa na biblioteca, do ICBS [...] (informação verbal)<sup>28</sup>.

O ICBS, citado pela entrevistada, é o Instituto de Ciências Básicas da Saúde da UFRGS, onde trabalhou como bolsista por cerca de 10 meses, entre novembro de 2018 e agosto de 2019. Margot destaca que foi justamente a experiência que estava

---

<sup>23</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>24</sup> Id., 2021.

<sup>25</sup> Ibid., 2021.

<sup>26</sup> Ibid., 2021.

<sup>27</sup> Ibid., 2021.

<sup>28</sup> Ibid., 2021.

procurando: “[...] era uma coisa muito leve assim realmente como eu queria sabe [...]” (informação verbal)<sup>29</sup>, mas depois de ficar nessa bolsa por quase um ano ela sentia que o tempo de fazer uma bolsa já havia sido suficiente e “[...] queria uma experiência, que me devolvesse mais que agregasse mais né comecei a procurar estágios [...]” (informação verbal)<sup>30</sup>. Começou, então, a procurar por alguma oportunidade na área de Hotelaria, que aparece no quadro 3, sobre escolha de curso, como uma das opções que considerou antes de escolher Administração. Para a entrevistada, conseguir esse estágio foi importante como uma experiência para “[...] ver logo se era aquilo que eu pensava, que eu sonhava que eu romantizava, ou não sabe e [...] eu só ia conseguir ter essa certeza tipo estando inserida num ambiente assim [...]” (informação verbal)<sup>31</sup>.

Em setembro de 2019, ela encontrou um ambiente tal como procurava, numa rede hoteleira bastante conhecida na região Sul do país, onde começou a estagiar no setor de RM, “[...] responsável pela precificação e distribuição dos quartos dos hotéis, ele que faz a flutuação [...] das tarifas eles que que cuidam tipo ai, vamo fechar tantos quartos vamo abrir tantos quartos [...]” (informação verbal)<sup>32</sup>. A entrevistada estava nesse estágio em março de 2020, quando a pandemia de COVID-19 foi decretada.

Já para **Anita**, a primeira experiência profissional aconteceu antes mesmo do ingresso na faculdade, quando começou a trabalhar na loja dos pais. A entrevistada relata ter gostado da experiência de atender pessoas, porque se considera muito tímida. Ela ainda trabalha na loja eventualmente, geralmente aos sábados. Anita sinaliza que, ao mesmo tempo em que começou a participação no CAEA, conseguiu seu primeiro estágio em um grande hospital de Porto Alegre, onde atuou no grupo de ensino, que cuidava da parte de estágios, tanto da graduação quanto da pós-graduação do hospital, com uma rotina mais administrativa. Ela destaca na entrevista que esse primeiro estágio foi uma vivência muito positiva:

[...] foi, uma primeira experiência muito boa assim, as pessoas com quem eu trabalhei lá, são minhas amigas até hoje assim a minha chefe eu tinha três chefes, maravilhosas. Foi uma referência muito perfeita assim [...] cada uma era diferente assim totalmente diferentes estilos diferentes, mas, elas se davam muito bem...e todos, me ensinaram muito assim, e me acolheram bastante quando eu entrei, até era uma equipe também, com a maioria de mulheres,

---

<sup>29</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>30</sup> Id., 2021.

<sup>31</sup> Ibid., 2021.

<sup>32</sup> Ibid., 2021.

... tinha um menino na época estagiário [...] ele era da manhã, e depois, entrou um outro menino mas ele só foi contratado por porque foi uma indicação então, elas até falaram assim que elas davam preferências pra gurias, por questão de [...] normalmente dá mais certo assim na equipe...mas foi uma experiência muito boa assim (informação verbal)<sup>33</sup>.

Em relação a esse trecho da entrevista, podemos constatar uma “preferência por mulheres” no setor, uma área mais ligada a recursos humanos que atua dentro de um hospital. Isso corrobora a tese trazida pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (2017, p. 19) citada no referencial teórico, ao sinalizar que a atuação feminina seguiu fortemente ligada a áreas de “ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde, enquanto os homens se concentram em ciências exatas, tecnológicas e agrárias.” Essa presença feminina preponderante na área da saúde pode ter propiciado a existência das três chefes e essa preferência por outras pessoas de sexo feminino para realizar o trabalho.

Além disso, como será destacado posteriormente, a área de recursos humanos, dentro da ocupação de dirigente de recursos humanos, tinha um percentual de 60% de participação feminina, conforme dados do Censo Demográfico de 2010 do IGBE. Dessa forma, esse primeiro estágio da entrevistada esteve dentro de duas categorias de atuação predominantemente femininas, o que pode ter provocado as situações descritas por ela. Anita permaneceu no estágio por cerca de oito meses, até novembro de 2019, e saiu porque, apesar de gostar do ambiente, das pessoas, do horário de trabalho e da remuneração:

[...] não tinha muito futuro porque lá é por concurso né, então não adiantava eu ficar lá [...] eu fui aprendendo várias coisas né tipo naquela época [...] estavam me dando outras responsabilidades...mas...eu não ia poder, crescer assim, na empresa [...] eu trabalhava quatro horas né, então daí, eu ganhava R\$860,00...pra quatro horas na semana...e só que daí já tava incluso o vale transporte também, ah e tinha comida né no refeitório de graça, então era super bom, eu gostei. Por isso que eu falo tipo foram, foi tudo assim muito bom a minhas chefes os meus colegas, remuneração foi um bom estágio (informação verbal)<sup>34</sup>.

No mesmo mês e ano em que se despediu do estágio no hospital, começou a atuar como estagiária na área financeira de uma empresa com foco em marketing e

---

<sup>33</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>34</sup> Id., 2021.

serviços, como descreve: “[...] aí eu fui pra área financeira né que era, o que eu sempre quis assim fazer porque daí eu, queria fazer administração já, só que eu gosto muito do financeiro [...]” (informação verbal)<sup>35</sup> e sinaliza que, ao trabalhar no faturamento da empresa, encontrou:

[...] uma equipe de, nove pessoas, no faturamento de mulheres...tipo só mulheres, então, pensando bem legal assim também acho que...é diferente isso, porque a gente se sente mais confortável acho sabe até pra, se expressar e conversar e se abrir [...] elas sempre se mostraram muito abertas e, receptivas assim [...] (informação verbal)<sup>36</sup>.

Anita estava nesse mesmo estágio em março de 2020, quando as medidas de isolamento decorrentes da pandemia foram decretadas no estado do Rio Grande do Sul.

Para **Melissa**, a trajetória profissional teve início quando entrou no curso de Engenharia de Produção, com um estágio nos Correios. Ela ficou sabendo da oportunidade de estágio através de um e-mail de oportunidades que recebia por fazer parte do curso, gostou da vaga e participou do processo seletivo, mas não chegou a completar um ano na empresa, porque era muito distante de sua residência e ficou difícil de conciliar com os horários das aulas na Universidade:

[...] a engenharia de produção não é que nem administração que é tudo de manhã certinho assim sabe, então tinha aula de noite, tinha aulas de tarde, tinha aula de manhã, e aí tava muito difícil de conciliar, então, como...eu...sempre pude não trabalhar nesse momento, né, então eu escolhi focar nos estudos, mas ainda assim não consegui passar naquela de física (informação verbal)<sup>37</sup>.

Quando estava há dois anos no curso, Melissa começou a fazer um curso técnico em Panificação e Confeitaria, conseguindo um estágio que durou alguns meses em uma padaria de Porto Alegre, mas não seguiu na área, migrando para a Administração depois. Assim que entrou no curso, começou a trabalhar em uma empresa familiar. Antes, a empresa era gerida pelo “vôdrasto” – marido da avó da

---

<sup>35</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>36</sup> Id., 2021.

<sup>37</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

entrevistada – e por um tio, que era filho dos dois avós, e quando esse tio decidiu sair da empresa, era necessário que outra pessoa ajudasse a cuidar da empresa:

[...] aí, eles me ofereceram pra ir trabalhar lá, como eu tava começando administração também...aí eu fui [...] eu sinto assim que eu fui a última opção da família, sabe, meia família, digamos assim, porque, porque nenhum dos meus tios, que são filhos dele queria...a empresa... e...enfim, sobrou pra mim e como eu tava sem emprego, tinha um bebê, sabe? não consegui, tinha mandado currículo para vários lugares ninguém queria quem tinha um bebê... quem nunca tinha tido uma grande experiência, sabe. Então, digamos que eu aceitei porque pelo menos ia pagar uma parte das contas, sabe (informação verbal)<sup>38</sup>.

Nesse trecho da entrevista, Melissa menciona que engravidou e teve a filha enquanto cursava Engenharia de Produção, o que influenciou suas tomadas de decisões profissionais. Com o nascimento da filha, ela trancou a faculdade por um ano e depois retomou o curso de Engenharia por mais um ano, antes de trocar para Administração. É importante ressaltar que havia uma organização familiar para que a criança sempre estivesse com algum parente dela ou com o pai, que já trabalhava a maior parte do tempo em casa, enquanto a entrevistada ia para a faculdade, geralmente no período da manhã. À tarde, a filha ia para a escola e a mãe trabalhava – o expediente da entrevistada na empresa era de meio período. Ela ingressou na empresa e ficou um ano como estagiária, migrando depois para Pessoa Jurídica (PJ): “eu tenho uma, sou MEI e aí eu presto serviço pra eles, a gente faz assim” (informação verbal)<sup>39</sup>. Melissa estava nessa mesma ocupação em março de 2020, quando as medidas ligadas à pandemia foram decretadas no estado do Rio Grande do Sul.

A história de Melissa se relaciona com alguns aspectos muito relevantes da presença feminina no mercado de trabalho, abordados pelos estudos do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (2017), que abordam as diferenças em termos de trajetórias profissionais de homens e mulheres dentro das organizações. As pesquisas citam o privilégio dos homens de ter uma vida corporativa sem interrupções, prerrogativa de que não partilham as mulheres, o que podemos relacionar com a história de vida de Melissa: as trocas de cursos no momento de ingresso no ensino superior também podem ter influenciado em uma entrada tardia

---

<sup>38</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>39</sup> Id., 2021.



no mercado de trabalho em relação a outras entrevistadas, como Siena, que entrou mais jovem no curso de Administração e se formou antes de Melissa. Quando Melissa conseguiu entrar e começar a cursar um curso com o qual se identificava, começou a fazer estágio nos Correios e aprender mais sobre a profissão, engravidou cursando o terceiro ano e teve que trancar o curso, o que afetou sua trajetória educacional e profissional.

Além do âmbito educacional, ela ressalta em sua fala: “tinha mandado currículo para vários lugares ninguém queria quem tinha um bebê... quem nunca tinha tido uma grande experiência, sabe” (informação verbal)<sup>40</sup>, ou seja, o nascimento de sua filha teve impactos na sua vida e desenvolvimento profissional também. No momento em que Melissa traz em sua entrevista e, nesse mesmo trecho, ressalta que “digamos que eu aceitei porque pelo menos ia pagar uma parte das contas, sabe” (informação verbal)<sup>41</sup>, ela demonstra com sua história de vida como as mulheres acabam em situações mais vulneráveis em relação ao mercado de trabalho. Essa vulnerabilidade pode se traduzir, novamente de acordo com o CESIT (2017), no aumento do desemprego e entrada de mulheres no mercado de trabalho informal.

No caso de Melissa, o vínculo com a empresa foi de estágio, durante o primeiro ano, e depois ela se tornou Pessoa Jurídica, uma Micro Empreendedora Individual que é remunerada da seguinte forma: “[...] eu fiz um CNPJ, tô cadastrada e tenho que tirar nota todo mês pra mandar pra empresa e eles, pagarem o meu serviço [...]” (informação verbal)<sup>42</sup>. Com essa relação de trabalho, a entrevistada precisa pagar 6% com relação ao que recebe, o que foi combinado internamente, então a Melissa não recebe um salário: “eu recebo uma porcentagem, então meu salário não é fixo” (informação verbal)<sup>43</sup>. Dessa forma, apesar de não ficar desempregada, a entrevistada entrou no mercado de trabalho informal e se encontra em uma situação mais precária, sem garantias como os de um contrato formal CLT, que asseguraria direitos como FGTS e Seguro-Desemprego, além de uma remuneração fixa.

A última entrevistada, **Siena**, teve sua primeira experiência profissional influenciada pela família, que desejava que ela seguisse carreira como servidora

---

<sup>40</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>41</sup> Id., 2021.

<sup>42</sup> Ibid., 2021.

<sup>43</sup> Ibid., 2021.

pública, assim como seu pai, por uma questão de segurança: “[...] assim a minha família tinha muito isso de, ainda tem, de tu ter ou guardar o teu dinheirinho, tu ter a segurança [...]” (informação verbal)<sup>44</sup>. Em razão disso, sua primeira vivência profissional foi um estágio no TRT, o Tribunal Regional do Trabalho, onde trabalhou com rotinas administrativas por cerca de nove meses, entre 2015 e 2016, até começar a procurar por outro estágio e encontrar uma oportunidade em uma empresa multinacional de tecnologia da informação e serviços, na área comercial. Siena comenta que essa transição de estágios foi um ponto interessante de sua trajetória: “[...] era completamente diferente que é um ritmo imagina perto duma instituição pública pra pruma multinacional é um, choque assim de realidade[...]” (informação verbal)<sup>45</sup>. Um ponto relevante para a mudança de estágios realizada pela entrevistada foi sua entrada no CAEA, em um período anterior à troca:

[...] eu entrei no CAEA porque eu me lembro que foi como eu consegui meu estágio, eu usei muito do que eu tinha aprendido no CAEA, pra passar no estágio, e aí foi onde eu, meio que me preparei assim profissionalmente eu acho comecei a me preparar de verdade foi no no CAEA, dai aqui que eu comecei a ter uma visão de o que que era tipo sei lá trabalhar na administração ou trabalhar com outras pessoas ter responsabilidade, aí eu via pessoas, que tavam mais a frente no curso do que eu né porque eu tava sei lá no terceiro semestre, uma coisa assim, quarto...e tinha gente lá do quase no último semestre então eu tava aprendendo com eles também né [...] então era um ritmo assim eu me lembro, meio perdida ainda né, o como é que funcionava as coisas assim [...] (informação verbal)<sup>46</sup>.

Siena ficou cerca de oito meses estagiando na multinacional, quando interrompeu sua jornada profissional no Brasil para realizar a mobilidade durante a graduação. Ela passou um semestre estudando em Portugal, no início de 2017. Logo quando retornou ao Brasil, procurou por um estágio e, através de indicação de uma amiga que fez parte do CAEA, conseguiu uma vaga para trabalhar com gestão de pessoas dentro de uma instituição cooperativa de serviços financeiros, e se identificou com a área. Depois de algum tempo, a entrevistada mudou de setor, falando com a coordenadora do departamento para o qual queria se transferir, ainda dentro da mesma área. Siena destaca essa possibilidade de mudança como algo positivo na estrutura da empresa, além de falar um pouco sobre sua visão acerca da carreira:

---

<sup>44</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>45</sup> Id., 2021.

<sup>46</sup> Ibid., 2021.

[...] quando eu entrei, eu tava numa outra e comecei a me preparar pra isso então, também ver hoje em dia, as carreiras [...] é assim, tu não tem um plano de carreira: “olha se fizer isso aqui, tu vai, tu vai ir pra aquela área né”, tem que, ter jogo de cintura que as coisas vão mudando [...] (informação verbal)<sup>47</sup>.

Um pouco antes de trocar de área, a entrevistada retornou ao CAEA e relatou o quanto o trabalho voluntário continuou sendo relevante na sua trajetória profissional:

[...] eu tentava assim trazer o que que eu aprendia, na aula [...] pro trabalho mas o que eu realmente pegava e trazia pro trabalho era o CAEA...era muito engraçado isso era o networking que eu tinha feito no CAEA, eram as empresas que eu conhecia por causa do CAEA, eram pessoas que tinham feito alguma oficina ou que tinham feito uma palestra que eu, trazia pro meu trabalho, gestão de pessoas, e a minha referência era o CAEA, não era a escola de administração né nesse sentido (informação verbal)<sup>48</sup>.

Depois de ingressar no Centro Acadêmico novamente e trocar de setor no trabalho, Siena foi efetivada. Ela relembra esse período: “[...] eu comecei a ter jornada de depois oito horas de trabalho, o CAEA, e, as aulas de noite né [...]” (informação verbal)<sup>49</sup>. Além disso, considerou esse último estágio como um lugar onde fez “coisa pra caramba [...] foi a grande virada também na minha carreira assim [...]” e comparou a empresa com seus outros dois estágios, definindo-a como “um meio termo assim” entre o órgão público e a multinacional, por ser “uma empresa nacional [...] parece uma empresa pequena mas é uma empresa gigante” (informação verbal)<sup>50</sup>, mas que difere das suas experiências anteriores por ter uma cultura de desenvolver as pessoas internamente e um ritmo de trabalho mais lento:

[...] o ritmo de trabalho, e a cultura é muito diferente na multinacional que era tipo assim, tem que vender [...] chegava na segunda de manhã eu, uma estagiária, tinha feito dezenove anos sei lá o que, chegar na segunda-feira e ter sessenta e-mails na tua caixa, tipo, tu não tem noção do mundo, ainda sabe, tu não tem [...] o jogo de cintura assim, a sensibilidade talvez de...de um profissional que tu te torna depois de pegar esse ritmo assim, que foi como foi acontecendo na instituição cooperativa assim,[...] eu entrei como estagiária e depois fui efetivada lá dentro e [...] eu sou muito muito grata, tudo que eu aprendi, tudo que eu pude me desenvolver, que foi onde eu achei e me identifiquei com a área de desenvolvimento de pessoas, que, é educação corporativa, é competências é [...] toda essa parte que busca o desenvolver do

---

<sup>47</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>48</sup> Id., 2021.

<sup>49</sup> Ibid., 2021.

<sup>50</sup> Ibid., 2021.

ser humano e do colaborador da empresa, e, foi onde também eu, tipo, me dei conta como, ter uma equipe com quem tu te dá bem assim que tu tem competências que vão se completando, sabe é um troço muito importante, que [...] ter um uma equipe diversa, que traz um bom resultado e que ao mesmo tempo é diversa mas compartilha os mesmos valores e...e tá ali pra, pra qualquer coisa assim [...] (informação verbal)<sup>51</sup>.

Por isso, Siena identificava como uma oportunidade para crescer na empresa depois de ser estagiária e de ter sido efetivada, recebendo uma gratificação logo depois de obter uma promoção, mas ressaltou que, apesar de existirem muitos benefícios, o salário fixo: “[...] era, muito, muito baixo assim, comparado, era quase um salário de estagiário [...]” enquanto “trabalhava que nem, um cão assim né, trabalhava muito” (informação verbal)<sup>52</sup>. Começou, então, a pensar que estava demorando a ter reconhecimento, sobretudo por ter que assumir muitas responsabilidades em 2019, quando uma colega, que era a líder de um projeto que iria contemplar o Brasil todo para as centrais da cooperativa, ficou doente de repente, e ela teve que assumir esse papel:

[...] e eu tava em São Paulo e a minha coordenadora me liga contando e disse: Siena, a outra pessoa que sabe é tu, então tu, tu vai no lugar dela, nessas viagens...e aí foi um grande, baque assim na minha carreira na minha vida que, foi esse projeto assim, que, eu tive que, eu viajava...eu acho que eu ia duma cidade pra outra assim tipo eu fui pra Campo Grande fui pra Curitiba duas vezes, eu fui pra Cuiabá, fui pro Rio de Janeiro, fui pro interior do Rio Grande do Sul, tipo assim um mês...com viagem assim...tendo que me apropriar de todo o sistema que a gente tava implementando que era um troço imenso, e treinar as pessoas, aonde eu estava indo, então eu estava viajando para treinar outros profissionais de RH...e eu era analista júnior [...] eu tinha aquele peso assim de estar ensinando gerentes assessores [...] ao mesmo tempo que, depois desse projeto eu via que [...] ganhei muita confiança digamos assim [...] e me abriu muitas portas mas também me fez ver tipo assim, eu mereço um pouquinho mais, né, se eu tô, se eu fiz tudo isso [...] se eu tô entregando, entregava muito bem as coisas, se eu tô me apropriando de projeto sendo líder de projetos, então o mínimo que eu mereço é eu ter um aumento, de salário por mais que o salário, não era tão importante pra mim porque eu vivia com meu pai né então assim meu pai nunca me deixou faltar nada, e enfim, era pra pagar minha cervejinha no final de tarde [...] era, uma forma de reconhecer o que eu tava fazendo [...] (informação verbal)<sup>53</sup>.

Siena terminou o ano de 2019 passando por todos esses desafios e levou essa bagagem para o ano de 2020. No momento em que a pandemia atingiu o Rio Grande

---

<sup>51</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>52</sup> Id., 2021.

<sup>53</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

do Sul, em março de 2020, ela ocupava essa mesma posição dentro da empresa. Ao longo de suas trajetórias e inserções profissionais até o período da pandemia, quase todas as entrevistadas apresentaram o estágio como modo de ingresso no mercado de trabalho. A exceção é Anita, que tinha trabalhado na loja dos pais, mas que, do ponto de vista contratual, também iniciou sua trajetória profissional no modelo de estágio. É importante ressaltar que, descartando essa primeira inserção de Anita, todas as entrevistadas iniciaram seu percurso profissional com estágios de quatro horas diárias, ou vinte horas semanais. Dentre elas, Siena e Melissa começaram as experiências de trabalho em órgãos e empresas públicas, assim como Margot, com a diferença de que essa última atuou como bolsista, e não estagiária.

No quadro 4, podemos perceber que a maioria dos tipos de vínculos de trabalho era de estágio. A realização dessa forma de trabalho esteve atrelada, para elas, à realização do curso de Administração. Apenas no caso de Melissa houve diferenças nesse sentido, já que a entrevistada realizou os estágios por outros cursos, não apenas ligados à formação em Administração. Assim, fica evidente como a inserção no mercado de trabalho apresenta-se proporcionada por relações de estágio, que se vinculam ao ingresso no ensino superior. A relevância do estágio para estudantes de Administração já tinha sido debatida por Knabem (2016) em seu trabalho sobre egressos do curso graduados na UFPR, que em sua maioria trabalharam durante a graduação, em tempo parcial ou como estagiários. O autor também constatou que alguns dos egressos foram efetivados após esse período de estágio, o que aconteceu também com Siena no nosso grupo de pesquisadas. Para Melissa, não houve uma “efetivação” no sentido de passar a ser contratada no regime de CLT, mas ela deixou o cargo de estagiária para seguir na empresa sob outro formato de contratação, o que também caracteriza permanência na organização.

Além dessa conexão, é importante ressaltar que as entrevistadas ingressaram no mercado de trabalho através de áreas distintas e, em geral, sua segunda experiência foi em uma área diferente da primeira. Isso se relaciona com a ideia que as entrevistadas tinham do curso de Administração. Siena fala um pouco sobre isso quando descreve a escolha por cursar Administração. Seu pai queria que ela trabalhasse em uma instituição pública como ele, e ela escolheu o curso por vislumbrar a chance de seguir esse caminho no futuro, mas também pela quantidade variada de oportunidades:

[...] a administração ia me proporcionar aquilo, então eu tinha, gostado muito na adm ela era nada, focada assim, ela era nada específica, ela era um troço muito amplo, e muita gente diz que não gosta por isso mas que até hoje eu amo, sou muito grata porque eu consigo ter uma noção de tudo não sou especialista eu sou talvez eu mais especialista em gestão de pessoas agora por causa do meu trabalho, mas é, me abriu essa cabeça assim do que fazer pra onde ir e acho que de se experimentar né porque, sei lá tá eu fiz ali o estágio em gestão de pessoas, mas eu poderia depois aí não gostei vou procurar em marketing e aí eu tendo só um currículo ali com administração, eu estaria “apta” entendeu então é isso assim que me sempre me fascinou na administração é essa, grande quantidade de oportunidades que tu tem e como estágio eu acho que é a faculdade que mais tem deve ter estágio aí pra tu fazer, tu vai ver qualquer coisa [...] tipo assim ah preferência sei lá engenharia mas tem ali administração então sabe no no fim das contas é, é isso que eu mais gostava [...] (informação verbal)<sup>54</sup>.

Siena utilizou outras ferramentas que o ensino superior lhe oportunizou para se colocar no mercado de trabalho. Os dois últimos estágios que ela fez estavam ligados ao trabalho voluntário que realizou na faculdade, utilizando a sua rede de contatos, os aprendizados construídos durante o período de estudos, e a realização dessas atividades extracurriculares para crescer profissionalmente. Em um trecho de sua entrevista, ela fala um pouco sobre o papel da universidade e dessas atividades na sua trajetória:

[...]eu acho que a universidade, por si só, ela é, um pouco, deixa a desejar assim, eu acho que foi muito bom eu ter feito estágio acho que foi muito bom eu ter feito, trabalho voluntário, acho que de alguma forma me tornou quem eu sou hoje e me deu, todas as oportunidades que eu tenho hoje assim né muito se deve a isso né [...] abriu a minha mente e, tive muita experiência com isso [...]” (informação verbal)<sup>55</sup>.

**Margot se conecta com Siena** por também ter observado as amplas oportunidades que o curso iria lhe proporcionar, principalmente em comparação à sua primeira opção de curso, a Física:

[...] tipo eu sinto, que eu não odeio sabe, que nem a física, e eu sinto que por mais que, que às vezes parece pra mim que eu desgoste mais do que eu goste eu sinto que, vai me dar muitas oportunidades sabe que eu ainda vou achar alguma coisa que eu goste então tipo, não é algo sofrido, que nem era na física e o que pra mim era o básico sabe eu só queria tipo um curso que eu minimamente gostasse dos assuntos [...] então eu vou fazer adm até porque adm sei lá tem, um milhão de áreas alguma delas eu vou gostar, e foi assim que eu entrei na adm e aí, tipo nesse meio tempo, fiz estágio em hotel e não gostei, então já descartei hotelaria [...] eu não queria um curso que fosse só

---

<sup>54</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>55</sup> Id., 2021.

exatas de jeito nenhum, só que eu também não me sentia tipo preparada pra um curso que fosse só humanas e leitura, tipo sei lá psicologia que era uma coisa que eu cogitei fazer, e eu queria uma coisa que fosse tipo bem, assim bem equilibrada pra eu poder me descobrir e ver o que eu gostava mais sabe que eu acho que é isso que tá acontecendo assim.” (informação verbal)<sup>56</sup>.

É visível que as duas entrevistadas, **Margot e Siena**, quiseram aproveitar o curso para descobrir com o que, dentro das áreas da Administração, elas se identificavam mais e experimentar coisas diferentes. Para Margot, essa descoberta está vinculada ao estágio: “[...] eu imagino que eu possa gostar de RH, de Marketing, mas eu acho que pra ter certeza disso, seria bom eu fazer algum estágio nessas áreas [...]”. Anita se conectou com esse pensamento também quando estava iniciando a vida profissional e mudando de estágio:

[...]eu fiquei bem na dúvida assim [...] eu tava bem no início da faculdade né então, eu tava com aquela ideia de: ah, vou ter várias experiências né, poder ver o que eu quero mesmo e descobrir [...] naquela época eu tinha essa ideia de mudar e, sei lá ter outras experiências (informação verbal)<sup>57</sup>.

Ao falar sobre suas experiências, Anita destaca que, no seu primeiro estágio, não chegou a identificar muitos aspectos relacionados ao curso, e que seus aprendizados estavam mais ligados a outras vivências: “[...] acho que aprendi, no hospital, acho que a lidar com as pessoas e com essas situações mais delicadas assim [...]” (informação verbal)<sup>58</sup> e, no segundo estágio, estava aprendendo com diversas mudanças em processos, tanto que relata que se sentia perdida no início. Essa é uma situação que aparece também na entrevista da Siena, quando comenta sobre as primeiras experiências profissionais. As duas entrevistadas trazem um sentimento de estar “meio perdidas” e depois irem “se encontrando” à medida que entendiam melhor a empresa e se tornavam mais experientes na área de atuação.

Um trecho da entrevista da Anita deixa esse sentimento mais explícito e relaciona seu estágio atual com algumas disciplinas da faculdade que estão ampliando seus conhecimentos na área em que trabalha:

---

<sup>56</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>57</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>58</sup> Id., 2021.

[...] quando eu entrei eu tava muito perdida em questão de empresa e questão de fazer as coisas assim os processos, as atividades não fazia muito sentido pra mim... aí ao longo do tempo foi fazendo sentido eu também fui, identificando essas coisas com as coisas da faculdade, e ainda até essa administração financeira é a que eu mais tô vendo assim a gente tá nas primeiras aulas mas até já comprei o livro de administração financeira porque eu já vi que vai me ajudar bastante assim [...] e, são coisas que eu vi no estágio, e tipo, a gente tava vendo coisa de contas contábeis e tal, que era uma coisa [...] que até a gente tava falando esses dias que é uma coisa que a gente tem dificuldade né...e daí quando começou a aula de administração financeira o cara começou a falar daquilo eu fiquei: meu Deus, eu eu já aprendi isso entende, e, acho que agora que [...] tô pegando mais algumas coisas até porque sei lá, agora o processo tá das coisas que a gente faz ali...já fazem mais sentido já estão mais conectados antes era meio aleatório assim, eu acho que também faz parte assim quando a gente começa a trabalhar ..demora um pouco pra gente conectar as coisas[...] (informação verbal)<sup>59</sup>.

Para **Melissa**, o curso foi importante para “[...] entender mais as entrelinhas, o contexto do sistema por fora e por dentro das organizações [...]” (informação verbal)<sup>60</sup>. Nesse sentido, ela corrobora com o que Anita traz ao relacionar essa percepção com algumas disciplinas cursadas na graduação, como as de teorias organizacionais. A entrevistada traduz esse processo na sua fala da seguinte maneira: “[...] a gente já entende o que tá acontecendo, pelo menos, por mais que a gente tá ali dentro [...] da organização”, ou seja, cursar Administração fez com que ela entendesse melhor o que acontece dentro das organizações onde está inserida, como elas funcionam e quais mecanismos utilizam para “[...] sustentar e realimentar esse sistema todo [...]” (informação verbal)<sup>61</sup>. Além disso, como alguém que terminou o curso recentemente, ela destaca que aprendeu bastante na faculdade, mas que não sabe especificar quais foram esses aprendizados, comentando que “[...] é muito estranho isso, sabe? Porque eu me sinto meio síndrome da impostora, sabe?” (informação verbal)<sup>62</sup>.

Voltando ao quadro 4, sobre a trajetória profissional das entrevistadas até o momento da pandemia, se relacionarmos as áreas de atuação profissional das pesquisadas com os dados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE, de acordo com o Sistema IBGE de Recuperação Automática (2010), podemos identificar que algumas das ocupações eram mais vinculadas a trabalhos predominantemente femininos ou

---

<sup>59</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>60</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>61</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>62</sup> Id., 2021.



muito próximos de um trabalho com um percentual similar de pessoas dos dois sexos. No caso de Margot, no que diz respeito às suas duas primeiras experiências remuneradas, vemos que, nos trabalhos ligados a biblioteca, tais como as funções de bibliotecário e trabalhadores de bibliotecas, havia a presença de mais de 75% de mulheres. No seu segundo trabalho, vinculado à hotelaria, entre os cargos de gerentes de hotéis e recepcionistas, cerca de 47% das pessoas na área eram mulheres. Para Anita, que teve sua primeira experiência remunerada em uma área administrativa, esse percentual era de 63% de mulheres e para a segunda, na área financeira, era de cerca de 56%.

O contrário acontece quando consideramos os primeiros ramos de atuação de Melissa, já que os dados do Censo apontam que apenas 14% de mulheres atuavam em serviços de correios e 35,5% como padeiros e confeitores. Entretanto, se for avaliada sua última experiência profissional, o percentual aumenta, considerando cerca de 60% das mulheres atuando como apoio administrativo. Por fim, Siena, que começou com estágio na gestão pública, onde cerca de 40% das ocupações eram pertencentes a mulheres, passou para um segundo estágio na área comercial, cuja representação feminina é cerca de 30% no período. No cenário relacionado ao seu último estágio, onde ela “se encontrou”, no entanto, há uma participação de quase 60% de mulheres como dirigentes de recursos humanos. Esses dados reiteram que, ainda que as mulheres entrem no mercado de trabalho em espaços não predominantemente femininos, são muitas vezes levadas a profissões e ocupações mais feminilizadas, conforme o que postulou Blay (1975).

Em conclusão, as inserções no mercado de trabalho das pesquisadas foram geralmente proporcionadas pela entrada em um curso superior, à medida que esse ingresso foi o que possibilitou a admissão das entrevistadas em estágios. O papel da Administração como curso que aumenta a chance de estar empregada aparece em falas que destacam a grande quantidade de oportunidades em diversos segmentos e a chance de continuar “se experimentando” através de estágios até “se encontrar”. Em especial para Siena, que formou uma rede de contatos que lhe permitiu um ingresso facilitado a algumas oportunidades, por causa de um trabalho voluntário proporcionado pela Escola de Administração da UFRGS, o papel da universidade e das atividades extracurriculares na empregabilidade, fica evidente.

### 4.3 PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Antes de ingressar na temática relacionada à permanência no mercado de trabalho no período da pandemia, é necessário comentar que algumas das entrevistadas iniciaram suas jornadas profissionais antes desse cenário e que o início de suas trajetórias ocorreu em momentos e por formas diferentes. No entanto, esse primeiro contato como mercado de trabalho ocorreu geralmente com alguma ligação com a universidade, conforme já sinalizado na seção anterior. A partir de todos os relatos das entrevistadas, foi elaborado um quadro para sintetizar suas trajetórias profissionais no período da pandemia, de março de 2020 até o momento das entrevistas:

**Quadro 5 – Trajetória profissional das entrevistadas ao longo da pandemia**

Entrevistada	Atividade remunerada 1	Atividade remunerada 2	Atividade remunerada 3
Margot	Seguiu em estágio em rede hoteleira, na área de RM	Estágio em uma plataforma de vendas, na área antifraude	Estágio em uma empresa de marketing e publicidade, no faturamento do setor financeiro
Anita	Seguiu como estagiária em uma empresa de marketing, no faturamento do setor financeiro	Foi efetivada para a posição de analista júnior, na empresa de marketing, no faturamento do setor financeiro	
Melissa	Seguiu como PJ em empresa familiar de administração de cartões e convênios	Estágio em uma escola municipal, ligado a entrada no curso de Pedagogia	
Siena	Seguiu efetivada para a posição de analista júnior, na mesma instituição e área do último emprego (desenvolvimento de pessoas)	Estágio em uma empresa de alimentação em Berlim, ligado ao mestrado em Administração, na área de desenvolvimento de pessoas	

Fonte: Dados obtidos e compilados pela autora durante a realização das entrevistas.

Para **Margot**, que estagiava na rede hoteleira, o impacto da pandemia foi imediato. Como a entrevistada trabalhava no hotel durante o período, acompanhou

uma série de fases pelas quais a organização passou, conforme descreve em sua entrevista:

[...] quando começou a pandemia tipo, eles não queriam de jeito nenhum liberar home office porque a a diretora lá [...] ela não queria mandar as pessoas pra home office porque achava que as pessoas não iam trabalhar umas ideias muito conservadoras assim sabe [...] então no início da pandemia ali naquela primeira semana eu já tava muito irritada tipo de ver todo mundo indo pra home office e tal e aí o pessoal do hotel nem pensar em home office, querendo se colocar tipo tudo numa sala amontado [...] e aí na segunda semana chegou a mulher do RH lá e falou: a gente vai liberar todos os estagiários, porque saiu um decreto [...] não lembro se era municipal ou ou estadual dizendo que os estagiários eles poderiam ser liberados pra casa, e aí tipo eu fui liberada só que não me deram computador nada então fiquei em casa, recebendo, sem trabalhar sabe, e aí tipo, [...] eles não tavam preparados realmente pra isso sabe tipo, pra fazer isso de home office não era um interesse deles, e aí óbvio né pra eles não era interessante tipo ter um estagiário em casa recebendo sem trabalhar, então isso devia ter acabado tipo demitindo os estagiários e outras pessoas também tipo funcionários assim...foi isso, é daí foi tipo lá por abril assim que deu essa função tipo de rescisão de contrato [...] (informação verbal)<sup>63</sup>.

Dessa forma, a entrevistada corrobora o que a ILO (2020) trouxe em seus relatórios: os setores de hotelaria e alimentação, assim como os de comércio, foram os mais atingidos pela pandemia de Covid-19. Entre as informações dos relatórios, também consta que esses setores são onde fica alocada a maior parte da força de trabalho feminina no mundo. Neste trecho da entrevista, chama atenção quando Margot alude a “ideias muito conservadoras assim” (informação verbal)<sup>64</sup> quando fala sobre a não implementação do *home office* por parte da rede. Em outro momento, destaca esse mesmo sentimento quando iniciou o estágio e em alguns momentos posteriores, sublinhando alguns pontos determinantes para a decisão de não permanecer no setor hoteleiro:

[...] eu só vi que não era muito o que eu pensava assim, aquele clima de hotel acho que é outra coisa que eu tinha romantizado assim muito na minha vida achando que, ia ser tipo uma coisa muito glamorosa sabe a vida de trabalhar num hotel, e ai tipo ter contato com pessoas de várias línguas tipo, ainda mais pra um hotel Internacional poderia ser, mas ali na experiência que eu tive não sabe e a rede era uma rede grande tipo a gente recebia o jogadores de futebol e tal, só que eu vi ainda que era um mercado muito conservador [...] tipo quando eu entrei, me pediram pra tirar meu piercing da sobrancelha daí eu dei uma chorada assim e acabei não tirando, então sim, então tem coisas assim sabe

---

<sup>63</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>64</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

tem umas coisas que me incomodavam tipo o tipo de pessoas também. era muito estressante ouvir as minhas chefes sempre tipo muito estressadas por umas coisas nada a ver assim então eu vi que ah sei lá, foi uma experiência muito boa mas não, não era aquilo que eu queria para minha vida [...] eu fiquei lá, de setembro de 2019, e fui ficando assim né tipo eu dava uma procurada em outros estágios mas não encontrava nada tipo que valesse a pena essa mudança assim tipo alguma coisa que eu quisesse muito, e aí veio a pandemia, em março né, e aí eu nossa o setor hoteleiro foi muito muito muito afetado daí eles demitiram tipo uma galera eu inclusa, aí eu pensei bom agora é uma boa oportunidade assim daí isso já era meio da pandemia tipo já era lá por junho assim, eu pensei bom agora é uma boa oportunidade pra eu procurar alguma coisa que eu goste né (informação verbal)<sup>65</sup>.

Apesar de considerar a rescisão do contrato de estágio como uma oportunidade para encontrar um trabalho que realmente gostasse em seguida, a entrevistada afirma que todo o seu escopo de atividades na organização “era no computador assim, seria muito tranquilo de fazer um home office [...] acho que era muito a falta de interesse, de know how talvez [...]”. De uma forma geral, a empresa teria estrutura, na visão da entrevistada, para implementar um modelo de trabalho remoto, mas não apresentou interesse ou planos de fazê-lo. Ainda com base em ILO (2020), a hotelaria seria um dos setores primordialmente afetados pela pandemia por ser informal e pelo contato muito direto com clientes, o que foi impossibilitado devido às formas de combate ao COVID. Dessa forma, a organização de uma estrutura para o trabalho remoto seria mais complexa, no entanto, Margot, mesmo não realizando um trabalho de contato direto com o cliente, não teve sua rotina adaptada para o trabalho remoto. A entrevistada destaca, ainda, que com essa recusa ao formato *home office*:

[...] eu fui meio pressionada assim pela minha família tipo meus pais minha irmã, a me demitir tipo no início assim que quando eles não queriam liberar home office porque todo mundo achava um absurdo tipo uma pandemia mundial e os caras tavam fazendo pouco caso sabe daí no fim, quando eu tava tipo, lutando pra tomar essa decisão eles foram lá e me mandaram pra casa. (MARGOT, 2021)

De certa forma, portanto, a entrevistada traz em seu discurso a magnitude do momento pandêmico como uma questão de saúde pública, principalmente em dois momentos destacados em suas falas: “[...] o pessoal do hotel nem pensar em home office, querendo se colocar tipo tudo numa sala amontado [...]” e “[...] porque todo mundo achava um absurdo tipo uma pandemia mundial e os caras tavam fazendo

---

<sup>65</sup> Id., 2021.

pouco caso sabe [...]” (informação verbal)<sup>66</sup>. Assim, ela traz uma preocupação pessoal e familiar mais ligada à sua saúde e ao cuidado que não percebeu por parte da empresa, nesse momento de maior complexidade. Quando deixou o hotel, pensou em procurar outra ocupação de que gostasse mais, mas acabou não fazendo, conforme relata:

[...] quando eu saí ali do hotel e pensei tá agora eu vou procurar alguma coisa que eu goste, eu acho que muito, de eu não ter feito isso de eu não ter procurado alguma coisa que eu gostasse, é porque eu, não sei acho que era um período de muita incerteza pra todo mundo assim mas eu pensava tipo bah tô sem estágio, no meio da pandemia não sei, como que tá sendo se as empresas tão contratando se, eu posso me dar o luxo de tipo escolher ou se eu tenho que simplesmente ir pra primeira coisa que aparecer que daí foi o que eu acabei fazendo sabe tipo, mandei alguns currículos aí a primeira que me chamou e fez entrevista eu tipo, tá beleza, vamos lá mesmo sabendo que eu poderia não gostar muito, porque eu achava tipo ai se aparece essa oportunidade eu não sei se vai ter outra, não sei se as empresas tão contratando agora não sei tipo se eu vou ter, oportunidades em alguma coisa que, que eu goste assim no meio de uma pandemia, todo mundo fechando tipo, hotel demitindo sabe [...] (informação verbal)<sup>67</sup>.

Nesse trecho, a entrevistada conta que deixou de procurar por algo que fizesse mais sentido ao seu ver por estar desempregada em um momento de ápice da pandemia, após ter sofrido uma rescisão de estágio no seu trabalho anterior, cujo setor de atuação sofreu impactos fortes de acordo com seus relatos. Quando retomou a busca por estágios, portanto, estava em uma posição mais vulnerável, devido a ser “um período de muita incerteza pra todo mundo [...] tô sem estágio, no meio da pandemia [...]” (informação verbal)<sup>68</sup>. Essa situação fez com que aceitasse a primeira oportunidade de trabalho que lhe apareceu, como sinaliza no trecho: “[...] mandei alguns currículos aí a primeira que me chamou e fez entrevista eu tipo, tá beleza vamos lá mesmo sabendo que eu poderia não gostar muito [...]” (informação verbal)<sup>69</sup>. Em sua fala, Margot ressalta diversos aspectos da pandemia sentidos por ela, que provavelmente também impactaram outras pessoas. O impacto da pandemia diretamente alguns setores têm repercussões diretas nos empregados desses setores. Margot é um exemplo disso e explicita a realidade que muitas outras pessoas

---

<sup>66</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>67</sup> Id., 2021.

<sup>68</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>69</sup> Id., 2021.

podem ter vivenciado. A pandemia afetou o emprego no setor, mas também afetou as pessoas em nível pessoal: ela deixou de procurar por algo que gostasse, numa fase da juventude que lhe permitiria isso. Pode-se supor que essa falta de procura por trabalho pode ser reflexo não apenas da pandemia, mas de seus efeitos: um mercado de trabalho com oportunidades mais escassas e mais precárias, assim como um sentimento de falta de esperança entre os jovens. A organização para a qual a entrevistada trabalhava, ao negar o trabalho de home office, reforçou um sentimento de “pouco caso” em detrimento ao bem-estar dos trabalhadores. Apesar desta situação poder trazer aprendizado sobre o mercado de trabalho e sobre como o mundo funciona, também é um aprendizado sobre o que a nossa sociedade valoriza e do que ela deprecia.

É importante ressaltar que a Margot não passava por necessidade financeira, segundo ela: “[...] eu sempre fui sustentada assim pelos meus pais sempre, tipo, aí eles me deram as coisas que eu precisava [...]” (informação verbal)<sup>70</sup>. A entrevistada, então, não enfrentou dificuldades financeiras tão marcantes neste período de pandemia, que lhe obrigassem a aceitar um emprego que não quisesse, por ter uma rede de apoio e por ainda morar com os pais. Ela ressalta, contudo, que a sua independência financeira é algo muito importante e que lhe confere liberdade:

[...] acho que depois de um certo ponto assim na vida [...] a gente começa se sentir meio mal assim de ficar recebendo o dinheiro deles, pra isso tu começa a querer ter teu próprio dinheiro então até por isso que eu comecei tipo, uma bolsa e tal, ter mais autonomia assim pra [...] não que eu não tivesse autonomia com o dinheiro deles assim, mas [...] quando tem teu próprio dinheiro é, diferente sabe, e, tu tem mais liberdade assim pra fazer planos e desde que eu comecei a tipo ganhar meu dinheiro eu sentia que não era mais obrigação deles tipo ficar pagando coisas tipo supérfluas assim pra mim que é tipo mais responsabilidade minha assim, era uma coisa que me fazia bem sabe [...] na pandemia agora tipo, eu sempre gostei de guardar dinheiro ali tenho uma poupança, e aí uma coisa até que eu fiquei surpresa assim é que no início do ano entre a Black Friday e o início do ano ali tipo eu comprei um notebook e um celular tipo com meu dinheiro assim eu fiquei meu Deus muito feliz sabe, porque meu celular simplesmente tinha estragado e eu precisava de um notebook, e aí tipo, é uma coisa que me fez bem sabe tipo...ter, pago isso com meu dinheiro talvez tipo se fosse com dinheiro deles tipo ah eu teria que ganhar de Natal ou de aniversário, ou tipo, enfim né iria demorar mais tempo pra conseguir, ter essas coisas então, acho que é isso e porque um estágio eu acho que, comecei a tipo ter estágios e bolsas acho que por causa disso assim tipo, querer ter meu dinheiro, mas também por essa questão de ah queria me desenvolver (informação verbal)<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> Ibid., 2021.

<sup>71</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

O estágio que Margot encontrou em seguida, como indica em sua fala, não correspondia a algo que ela procurou porque gostava das atividades, mas ao que encontrou enquanto se inscrevia para diversas oportunidades. O novo estágio era em uma plataforma de vendas, um *e-commerce*, no setor de prevenção a fraudes, onde seu trabalho era “[...] basicamente ficar analisando os pedidos dos clientes e dos parceiros [...] pra ver se não tinha nenhuma fraude e tal [...]” mas ela destaca que ficou “[...] feliz por conseguir um estágio no meio de uma pandemia [...]” (informação verbal)<sup>72</sup>.

A entrevistada ficou procurando por estágio entre o momento de sua saída da rede hoteleira, em abril, até entrar para outra empresa em julho do mesmo ano, onde ficou por cerca de seis meses. O período em que esteve buscando trabalho acabou não sendo muito extenso, o que pode ser atribuído à própria natureza do contrato de estágio. Isso vai ao encontro da tese de Corseuil e Franca (2020) de que, além de uma maior dificuldade do jovem em sair da situação de desemprego, os que conseguem empregos ocupam postos com menores salários e níveis de produtividade. É possível enquadrar o trabalho dos estagiários nesse modelo, o que pode ter ajudado a entrevistada em ser recolocada rapidamente no mercado e encontrar novas oportunidades durante a pandemia. Ela relembra a experiência de estágio no seguinte relato:

[...] era uma uma empresa bem, não é controladora a palavra tipo, mas sei lá a gente trabalhava num sistema e a minha chefe tinha acesso a tipo tudo que a gente fazia o tempo inteiro assim então, tipo cada passo a gente dava dentro do sistema ela via daí se a gente ficava tipo uns minutos sem fazer nada ela chamava, de uma forma querida perguntando se tava tudo bem mas não era uma coisa muito flexível sabe, aí [...] fiquei ali uns seis meses, e aí por sentir que eu já tinha me desenvolvido tudo que eu poderia ali dentro e por, sei lá querer outras experiências né, eu comecei a procurar estágios [...] depois quando eu já tava ali vendo que eu não tava gostando eu acho que também era outra oportunidade de eu procurar mais a fundo alguma coisa que eu gostasse, mas acho que eu continuei nessa coisa de tipo continuar no comodo assim e ir pra primeira coisa que aparecesse mesmo, vendo dali no no final do ano que as coisas já não eram mais da forma que eu pensava sabe não era mais assim tipo ah empresas não estão contratando porque, enfim eu via que tipo na adm, muitas áreas não foram tão afetadas, todo mundo foi afetado pela pandemia né mas não foi, tão afetada essa questão de tipo ai não contratar estagiário e tal, inclusive a empresa onde eu tava, por exemplo, cresceu muito mais na pandemia, porque era uma empresa de tipo ecommerce e as pessoas

---

<sup>72</sup> Id., 2021.

tavam comprando mais na pandemia então cresceu, absurdamente assim [...] (informação verbal)<sup>73</sup>.

Nessa parte da entrevista, Margot trouxe algumas questões próprias do momento em que as empresas tiveram que adaptar-se a uma nova realidade, a do trabalho em formato de home office. Na sua vivência em específico, ela relata uma sensação de vigilância constante por parte da empresa nessa sua segunda experiência profissional. Depois de algum tempo, ela narra ter percebido que nem todas as áreas foram atingidas de forma tão negativa pela pandemia quanto ela tinha imaginado, possivelmente por ter vivido uma primeira experiência de estágio que terminou com sua rescisão e demissão de outros funcionários.

Mesmo assim, ela continuou deixando de procurar por estágios em áreas com que se identificasse e, em sua terceira experiência profissional e de estágio, conta que continuou “[...] nessa coisa cômoda de tipo ir pra primeira coisa que aparecesse e, não pensar muito, no que eu queria assim [...]” (informação verbal)<sup>74</sup>. Margot coloca, acerca das razões para esse segundo momento de indecisão, o seguinte: “[...] acho que talvez, por medo assim de não saber o que eu queria e acho que, muita insegurança mesmo [...]” (informação verbal)<sup>75</sup>. O terceiro estágio da entrevistada começou em janeiro de 2021, em uma empresa de marketing, no faturamento do setor financeiro, onde está até hoje. Sobre esse estágio, ela entende que:

[...] eu já entrei sabendo que eu claramente não ia gostar porque eu não gosto muito dessa coisa de números de área financeira, mas como eu queria muito sair do meu antigo estágio e eu não tava achando nada tipo que eu super quisesse eu pensei bom, pelo menos se se for horrível pelo menos vou tá trabalhando pra uma amiga nessa empresa, que era uma empresa que eu já tipo, já tinha aquele olhar assim de querer trabalhar lá sabe, aí fiz o processo seletivo em dezembro ali perto do natal [...], passei, e estou trabalhando lá até hoje [...] trabalhar com números eu vi que não é algo que, me dá muito brilho no olho assim que eu não vejo muito sentido assim, pra mim sabe, pra o pro meu perfil [...] (informação verbal)<sup>76</sup>.

A amiga que ela cita na passagem acima é uma pessoa que a acompanha no trabalho realizado no CAEA também, então podemos cruzar aqui as histórias dela e

---

<sup>73</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>74</sup> Id., 2021.

<sup>75</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>76</sup> Id., 2021.



de Siena, que, no item anterior, também relatou ter conseguido algumas oportunidades profissionais por causa de conexões que estabeleceu a partir do trabalho voluntário proporcionado pela universidade. Essa informação se mostra contrária àquela obtida por Guimarães (2017) em seu estudo sobre egressos cotistas negros da Escola de Administração da UFRGS e seu processo de inserção profissional.

Para Siena, e de acordo com o grupo entrevistado, que tinha um nível socioeconômico mais baixo, existiam mais obstáculos em relação à participação dessas pessoas em atividades extracurriculares como o Centro Acadêmico e demais projetos. Esses obstáculos ocorriam porque, além de estudar, a amostra da pesquisadora trabalhava e não encontrava tempo para dedicar a essas iniciativas. Dentre as quatro entrevistadas para a realização desse trabalho, três fizeram parte de alguma atividade extracurricular e todas são de uma classe socioeconômica mais alta, o que pode significar que esse recorte é relevante e diferenciador dentro da mesma Escola.

Apesar de ter citado no trecho anterior da entrevista que “trabalhar com números [...] não é algo que, me dá muito brilho no olho [...]” e citar isso em alguns outros momentos da entrevista, Siena faz a ressalva de que “[...] por mais que eu não goste do faturamento eu gosto muito da empresa, e eu acho que essa é uma das coisas que me prende a não procurar outros estágios” (informação verbal)<sup>77</sup>. Entre os motivos que ela cita para explicar suas motivações nesse sentido, ela comenta: “[...] eu gosto muito da equipe, todo mundo é muito acolhedor e a minha equipe é só de mulheres e a maioria ali da administração, é algo bem bom” (informação verbal)<sup>78</sup>. Podemos citar novamente que Administração, de acordo com os dados do IBGE, retirados do Sistema IBGE de Recuperação Automática (2010), é um curso composto em sua maioria por mulheres, para explicar essa situação vivida pela entrevistada. Além disso, “[...] eles têm comitês de diversidade e sustentabilidade vai tipo muito de encontro com as coisas que, que eu acredito [...]” (informação verbal)<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [mês. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>78</sup> Id., 2021.

<sup>79</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [mês. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

Margot também disse na entrevista que entrou recentemente no comitê de sustentabilidade e lembra que “[...] é algo que me deixa um pouco mais próxima daquele meu objetivo inicial lá quando eu entrei na administração [...]” (informação verbal)<sup>80</sup>. Nesse ponto da entrevista, surge um paralelo entre esse novo estágio e sua primeira experiência, na rede hoteleira, quando ela faz referência ao setor de atuação. Na ocasião, comenta sobre RM, ou *Revenue Management*, onde trabalhava e descreve um sentimento ambivalente: “[...] é legal só que eu sentia [...] não sei me sentia meio mal assim [...] não sentia que fazia sentido com meu propósito [...]” (informação verbal)<sup>81</sup>. Ainda em relação a suas experiências profissionais, ela sinaliza que gosta de “[...] ficar pulando de um estágio pro outro porque [...] eu quero ter muitas experiências em estágios diferentes pra ver o que eu gosto [...]”. Isso sinaliza que, apesar de ter escolhido um curso, a ideia da entrevistada é ainda se “[...] encontrar dentro da administração [...]” (informação verbal)<sup>82</sup>.

Ao falar sobre outras mudanças ocasionadas pela pandemia, **Margot** expressa que, mesmo quando estagiava presencialmente e agora atuando de forma remota, sempre cumpriu as seis horas de estágio e que não “[...] faz muita questão de ficar a mais [...] a não ser que seja alguma coisa muito urgente que aconteceu [...]” (informação verbal)<sup>83</sup>, sublinhando que isso aconteceu em alguns dias no estágio atual, mas não é algo rotineiro. Um dado importante que Margot traz em sua entrevista foi o fato de que: “toda a minha vida eu só tive chefes mulheres [...] a não ser no trabalho voluntário [...] mas em estágios e até na minha bolsa, sempre foram chefes mulheres” (informação verbal)<sup>84</sup>. A trajetória profissional de Margot, iniciando como bolsista em uma biblioteca, passando por um estágio no setor hoteleiro, depois outro em uma área antifraude e atualmente, no segmento financeiro, já foi parcialmente sintetizada ao final da seção 4.2. Em ocupações ligadas a biblioteca as mulheres eram maioria, em hotelaria eram quase metade do contingente de trabalhadores e, nos dados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE retirados do Sistema IBGE de Recuperação Automática (2010), não constou nenhuma ocupação ligada a fraudes e, para fins de comparação, essa ocupação foi encaixada dentro de atividades

---

<sup>80</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>81</sup> Id., 2021.

<sup>82</sup> Ibid., 2021.

<sup>83</sup> Ibid., 2021.

<sup>84</sup> Ibid., 2021.

financeiras. Dentro da área financeira, como já tinha sido anteriormente comparado em relação a Anita, existem cerca de 56% de mulheres. As experiências pelas quais Margot passou refletem, portanto, uma realidade comum, com maioria de mulheres atuando nas ocupações e áreas pelas quais a entrevistada passou em seu percurso profissional.

Em um âmbito mais pessoal, Margot traz algumas de suas percepções sobre o período de pandemia e, também, sobre como não apenas sua vida profissional foi afetada, mas também a acadêmica, devido às mudanças que precisaram ser realizadas para a adaptação das aulas:

[...] falando pessoalmente como eu tô [...] eu acho que, tá todo mundo horrível nessa pandemia e eu não me excluo disso tipo, fiquei cem por cento home office o tempo inteiro, não saio pra nada né tipo só pra ver minha família e meu namorado então, tipo eu não tenho esse contato com as pessoas e eu acho que o que me salvou assim nessa quarentena, nessa pandemia, eu acho que foi o CAEA tipo, ter ali pessoas pra conversar e ter alguma coisa pra fazer sabe [...] pelo menos ali naquele período que a UFRGS tava sem aula assim então, uma coisa pra fazer e, tipo eu senti que eu tinha algum propósito e alguma coisa que me motivasse assim eu acho que foi o que me impediu de tipo ficar muito mais deprimida do que eu poderia estar [...] mas acho que num geral, psicologicamente eu tô muito pior do que eu, estaria no presencial assim tipo acho que todas as minhas angústias e ansiedades e paranoias inseguranças e tudo assim, tipo afloraram, demais nessa pandemia mas eu acho, também acho que isso é uma coisa normal né eu comecei a fazer terapia tipo esse ano e tem sido muito bom [...] sinceramente eu tô achando o ERE, horrível assim horrível eu sinto que eu não consigo aproveitar nada das aulas, que eu não tenho, vontade não tenho motivação pra tipo assistir as aulas (...) eu tô me sentindo assim uma aluna horrível, não é nota, não leio os textos tipo só vejo algumas aulas assim e sinto que eu tô tipo desperdiçando meu tempo de faculdade [...] as vezes eu sinto que tipo que isso vai me fazer sair da faculdade sem ter aprendido as coisas que eu deveria aprender sabe (informação verbal)<sup>85</sup>

Para **Melissa**, a pandemia também teve seus efeitos. Apesar de já estar formada no momento das entrevistas e continuar trabalhando como PJ na empresa familiar, sua vida foi impactada pela pandemia. A empresa familiar em que atua é uma empresa de cartão de crédito e convênios e, durante a pandemia, a forma de trabalho da organização acabou sendo afetada, conforme a entrevistada traz:

[...] o problema é que a nossa empresa, é uma empresa de cartão de crédito, então ela recebe... uma porcentagem das vendas que foram feitas em diversas lojas e em alguns municípios que a gente tem convênio...só que com a

---

<sup>85</sup> Entrevista concedida por MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

pandemia, muitas lojas ficaram fechadas por muito tempo também...então, como eu recebo em porcentagem também baixou bastante meu salário, sabe, e ele já tava baixando [...] e, ao mesmo tempo a pandemia também fez com que a gente tivesse parado de viajar porque antes a gente viajava, pra conseguir cliente, a gente ia visitar nos lugares e isso parou também, então aquilo que vinha diminuindo, com as coisas fechadas e com a parada das viagens, fechou total sabe, a gente...não consegue...aumentar a carta de clientes, então, acabou que, eu tô vendo um fim da empresa, sabe [...] (informação verbal)<sup>86</sup>

Assim como ocorre com Margot, apesar de Melissa não ter perdido o emprego, um cenário mais complexo se apresenta em função da pandemia, com os protocolos de distanciamento social e novas normas de quarentena impactando de forma direta a sua principal fonte de renda. Com isso em mente, a entrevistada pensou em alternativas para “sobreviver”:

[...] tô vendo ali na frente que não vai rolar, então eu tô tentando arranjar um outro jeito de sobreviver, eu, como pessoa, porque como empresa eles não deixam eu tomar conta, sabe, eu faço as partes administrativas mas assim aquilo que eu sugiro...pra fazer também não é levado em conta, então...eu faço o trabalho mecânico, sabe, mas o, o que eu sugiro não é levado em conta, sabe. Então...por isso que eu comecei a estagiar em outro ramo...tô pretendendo, quando abrir um concurso aqui fazer também, então eu tô me precavendo pra depois não ficar sem nada, sabe? (informação verbal)<sup>87</sup>

Como a entrevistada comenta nessa fala, começou outra faculdade que a levou para esse estágio em outro ramo. Na metade de 2020, antes de finalizar o curso de Administração, começou a cursar Pedagogia, e cita, durante a entrevista, que um dos principais motivos para essa escolha foi a filha, que completou seis anos em 2021: “[...] por estudar coisas pra utilizar com ela, eu acabei gostando também e voltei pra pedagogia, que eu tinha deixado lá no início [...]” (informação verbal)<sup>88</sup>. Melissa havia feito um semestre de Pedagogia na UFRGS quando era mais jovem, conforme sinalizado no quadro 3. Além dessa mudança de área de estudos, a entrevistada relata que o momento de pandemia propiciou algumas mudanças como ter saído da cidade de Porto Alegre, onde morava, para se mudar para uma cidade bem pequena no interior do estado, em outubro de 2020. Ela afirma que, antes de realizar essa mudança, a pandemia colocou a ela e sua família “[...] dentro de casa, a gente só saia

---

<sup>86</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>87</sup> Id., 2021.

<sup>88</sup> Ibid., 2021.

pra ir no mercado ou algo essencial nos primeiros meses [...]” (informação verbal)<sup>89</sup> e essa experiência gerou novos desdobramentos familiares, que fizeram planos antigos se concretizarem:

[...] eu e a minha filha dentro de casa, a gente tá subindo pelas paredes, a gente tava ficando louca já, então [...] a gente já tava pensando em se mudar [...] uns dois anos antes da pandemia a gente já tava procurando para onde a gente ia ficando um final de semana, um feriado em um lugar diferente [...] e aí a pandemia veio e no início travou isso, sabe a gente ficou sem, sem saber o que fazer mesmo porque ninguém esperava né aí passou alguns meses a gente começou a pirar dentro de casa, ninguém mais aguentava e a gente pensou: não, vamo então acelerar isso agora vamo nos mudar vamo... vamo fazer o que a gente tinha pensado, e vamo embora pelo menos a gente vai ter um pouco mais de espaço vai ter um pátio ou vai ter um lugar mais seguro para passear...e aí em outubro do ano passado a gente se mudou... e mudou totalmente assim, claro que [...] a gente ficou longe da família, eu morava no mesmo prédio que o meu pai... só no apartamento de cima então, tipo... por uma parte foi bom, por uma parte foi ruim, né...mas.... assim a gente tem mais espaço, a gente se sente mais seguro porque às vezes, tu anda na rua aqui tu não encontra uma pessoa em quadra sabe então, nessa questão da pandemia ficou...mais tranquilo e, e a cabeça voltou a funcionar melhor depois disso tudo tanto nossa quanto da nossa filha (informação verbal)<sup>90</sup>.

Ao final do trecho anterior, a entrevistada cita que “a cabeça voltou a funcionar melhor depois disso tudo”, o que ela explica de maneira mais aprofundada em outra parte da entrevista, quando ressalta que as mudanças que a pandemia requisitou afetaram o cotidiano da família:

[...]o que dificultou mais foi por causa dela porque, antes ela tava na escola enquanto eu tava trabalhando, ela ia pra escola de tarde. E aí quando ela voltava eu tinha terminado de trabalhar então eu conseguia fazer, todo o trabalho às vezes conseguia fazer alguma coisa na casa. Só que com ela vinte e quatro horas dentro de casa e todo mundo vinte e quatro horas dentro de casa aquele mesmo espaço virou de trabalho, virou o espaço de lazer, enfim virou o espaço de tudo né ele, é, a empresa foi para dentro de casa, a escola foi para dentro de casa, todo mundo. Então a gente já não tinha essa privacidade né, não tinha mais essa calma então tudo precisava ser feito ao mesmo tempo e com todo mundo junto. Acabou que essa questão foi a que dificultou mais então, eu me lembro, na verdade eu vou te dizer assim que eu não me lembro em detalhes mas, eu me lembro assim de ficar muito, eu não me lembro se eu ficava, triste ou se eu ficava nervosa ou se as duas coisas, mas eu me lembro que eu passava assim bons períodos assim bem chateada com toda essa questão, e a minha filha tinha muita energia que ela não conseguia gastar também né, então acabava em todo mundo se estressava mais do que deveria, né. Esse foi um ponto que fez com que a gente resolvesse

---

<sup>89</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>90</sup> Id., 2021.

se mudar, um pouco, acelerasse um pouco esse processo de mudança também (informação verbal)<sup>91</sup>.

Na última passagem, a entrevistada descreve uma série de situações causadas pela pandemia que refletiram no cotidiano de grande parte da população. Subitamente, as rotinas de trabalho doméstico e profissional foram alteradas, além de, no caso de Melissa, o fechamento das escolas ter feito com que a filha passasse mais tempo em casa. Melissa conta que, antes da pandemia, era quando a filha ia para a escola que ela conseguia: “[...] fazer, todo o trabalho às vezes conseguia fazer alguma coisa na casa [...]”, o que passou a ser mais complicado e a gerar mais estresse com “[...] quatro horas dentro de casa e todo mundo vinte e quatro horas dentro de casa [...]” (informação verbal)<sup>92</sup>. Esse ponto trazido pela entrevistada pode ser relacionado com a afirmação de Barbosa, Costa e Hecksher (2020) sobre as mulheres estarem sendo afetadas de formas diferentes dos homens durante essa crise, destacando que as atividades domésticas e de cuidado tendem a aumentar, justamente em função do fechamento das escolas. Essa é uma característica específica da pandemia de COVID-19, decorrente das políticas de isolamento social, que se refletem de forma bastante evidente nas alterações percebidas pela pesquisada.

A mudança na localização geográfica também exerceu influência sobre o estágio, na área de Pedagogia, que a entrevistada começou em fevereiro de 2021, em uma escola municipal, a mesma frequentada por sua filha. Melissa passou a conciliar o trabalho na empresa familiar com o novo estágio, então continuou trabalhando no período da tarde para a empresa e, no período da manhã, passou a estagiar na escola. Nesse momento, então, por causa da pandemia, a entrevistada passou a combinar dois trabalhos de meio período, totalizando 40 horas mensais, a mesma carga de trabalho de um emprego formal, mas nenhum deles apresenta uma quantidade relevante de direitos trabalhistas. Dessa forma, o aumento de atividades que a entrevistada teve durante o período de pandemia caracterizou uma “recuperação” de renda, mas também um aumento das relações de precarização das relações de trabalho no âmbito profissional de Melissa.

---

<sup>91</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>92</sup> Id., 2021.

Mattei e Heinen (2019) expõem que, em um período anterior a pandemia, entre 2014 e 2019, já se notava uma queda na contratação de funcionários com carteira assinada, o que levou um maior contingente de pessoas para a situação de informalidade. No caso da entrevistada, é importante ressaltar que ela começou a trabalhar informalmente antes da pandemia, por isso esse dado é relevante em sua trajetória. A partir dessa informação, os autores destacam a tendência de precarização de trabalho, materializada pela entrada dos trabalhadores no mercado por conta própria, com grandes jornadas de trabalho e remuneração mais baixas em comparação com aqueles empregados com carteira assinada.

Em outro momento da entrevista, Melissa destaca que o maior impacto que sentiu na vida profissional foi que “[...] apertou financeiramente, sabe [...] acho que o maior impacto que deu foi financeiro [...]”. que, antes da pandemia, já trabalhava no formato remoto para a empresa familiar de cartões e convênios, então essa parte da rotina não se alterou, mas, como pararam com as viagens para conseguir clientes, essa outra parte da rotina de trabalho “é uma rotina que não teve mais” (informação verbal)<sup>93</sup>. Em resumo, Melissa aponta: “[...] eu não gostei porque financeiramente ficou ruim mas, por uma parte foi boa não ter que sair até por causa do medo né de pegar alguma coisa” (informação verbal)<sup>94</sup>.

Por fim, a entrevistada fala um pouco mais sobre a sua situação de trabalho, ainda na empresa familiar, relacionando com o estágio novo que começou a fazer. Ela relata que, como já ocorria no momento anterior a pandemia, tinha se sentido como “última opção” para ajudar a gerir o negócio da família, o que continua se refletindo dentro da organização:

[...] eu tô lá até hoje, mas, eu não vejo como uma coisa permanente assim também só porque é da família sabe porque lá eu ganho bem pouco, sabe, eu ganho praticamente a mesma coisa que eu ganho no estágio [...]e agora sou eu que faço tudo tipo da empresa, eles não sabem mais fazer nada, sabe, então como sou só eu, ele e a minha vó, os dois já tão mais velhinhos também, só que o problema é que eles não querem [...] eu faço tudo, todas as partes administrativas, financeiras, eu faço também, só que eu não posso lidar com dinheiro [...] então tipo...eu faço as planilhas, eu vejo quanto a gente tem para receber, o quanto a gente tem que pagar e tudo mais...mas, eu não posso lidar

---

<sup>93</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>94</sup> Id., 2021.

com dinheiro [...] eu sinto que é porque eles não confiam plenamente (informação verbal)<sup>95</sup>.

Apesar de se tratar de um contexto familiar e existirem outras questões potencialmente envolvidas, chama atenção no seu relato que os parentes não confiam em uma administradora formada na UFRGS para gerir o negócio de forma integral. Nesse trecho da entrevista, ela demonstra que tem a capacidade para tanto e domina maioria das responsabilidades da empresa, mesmo assim encontra resistência e sente que “não confiam plenamente” (informação verbal)<sup>96</sup>. Essa situação pode ser facilmente comparada a outras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, como receber uma remuneração inferior apesar de apresentar tempo igual ou maior de estudo em relação aos homens. Dessa forma, parece existir um tipo de “desconfiança” do mercado em relação a mulheres atuarem nas áreas para as quais estudaram, de forma plena. O estudo de Guimarães (2017) também evidencia um aspecto semelhante ao relatar que, entre as mulheres estudadas em seu trabalho, nenhuma estava atuando em cargo de nível superior e recebendo a remuneração adequada a alguém com essa etapa de estudos concluída. É importante indicar que o trabalho do autor era ligado a mulheres que entraram na faculdade através da política de cotas raciais, um recorte diferente em relação a entrevistada, mas que acaba apresentando similaridades no aspecto apresentado.

Antes da pandemia, outra entrevistada que havia terminado o ensino superior, graduação em Administração, foi **Siena**. Para ela, os efeitos da pandemia não foram tão diretos a princípio, mas se intensificaram ao longo dos primeiros meses, levando a entrevistada a tomar decisões diferentes sobre sua trajetória profissional e educacional no período. Profissionalmente, a entrevistada não sentiu tanta diferença no início por estar em viagem para a Alemanha, de férias. Sobre essa viagem, atesta que:

[...] um pouco antes de ter a covid, tava lá no epicentro da pandemia, quando a gente nem sabia que tinha que usar máscara [...]. Assim que chegaram ao destino, as fronteiras fecharam e tiveram que ir para a Polônia, onde as fronteiras fecharam em seguida e: “[...] começou aquele caos [...] tipo aviões não saindo mais dos países e a gente depois ia pra Portugal e daí em Portugal tava um horror também [...]”. No final, a viagem que era para ser de quinze

---

<sup>95</sup> Entrevista concedida por MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

<sup>96</sup> Id., 2021.



dias, acabou levando cinco e o “momento de sair do escritório pra ir pra casa” não existiu, já que a entrevistada estava de férias e tinha um notebook em casa, então ela “[...] nem tinha dado tchau basicamente pras pessoas [...] no início tava apavorada [...]” (informação verbal)<sup>97</sup>.

Depois que o sentimento inicial de susto foi passando, a entrevistada lembrou o momento como “na minha bolhazinha, eu tava olhando como uma oportunidade assim, mas eu sabia que não era algo bom [...]” (informação verbal)<sup>98</sup>. Para explicar que ela percebeu o impacto negativo da pandemia na vida de outras pessoas, apesar de não sentir isso de maneira tão direta na sua, a entrevistada traz o exemplo de uma colega de trabalho para a entrevista:

[...] olhando pra minha bolha era assim mas eu tinha com total consciência do que tava acontecendo fora daquilo né, e isso se revelou muito assim tipo colegas bem próximas minhas que moram num apartamento de um quarto com um filho pequeno e que tem que trabalhar durante o dia e que tem um filho pequeno e daí tinha que improvisar uma mesinha do lado da cama com a criança, com as vezes tendo que chamar a mãe para ficar junto durante o dia num apartamento de um quarto sabe, então tipo coisas assim que eu comecei a ver e que nem eu falei sendo muito grata ainda pelas coisas que eu tinha [...] (informação verbal)<sup>99</sup>.

Nesse trecho, Siena relata conseguir ver a situação como uma oportunidade para ela, o que pode ter relação com sua posição no mercado de trabalho ser diferente das outras entrevistadas. Durante o período de pandemia ela não foi afetada diretamente por aspectos como os trazidos por Al Masri, Flamini e Toscani (2021), concernentes à redução de empregos que afetou de forma desproporcional trabalhadores informais, mulheres e jovens. A entrevistada, apesar de se encaixar em pelo menos duas das três categorias, não se enquadrava no modelo de trabalho informal. O vínculo empregatício de carteira assinada pode, nesse caso, ter favorecido um momento mais estável para Siena, em comparação às outras entrevistadas, que não tinham o mesmo vínculo formal no mercado de trabalho.

Em seu relato, Siena também aborda o caso de uma colega que entende ter sido muito mais afetada pela pandemia, já que, apesar de trabalharem na mesma organização, a última tinha também a questão da maternidade envolvida em sua rotina. Essa questão aparece como bastante relevante no contexto de pandemia,

---

<sup>97</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>98</sup> Id., 2021.

<sup>99</sup> Ibid., 2021.

como já salientado com relação a Melissa, entrevistada que também é mãe. Para elucidar essa informação, os dados do IBGE (2021), com base no ano de 2019, pontuavam que as mulheres dedicavam o dobro do tempo que seus parceiros homens aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos. A probabilidade é de que esse tempo tenha apenas aumentado ao longo da pandemia, com escolas fechadas, conforme destacam Barbosa, Costa e Hecksher (2020). Na visão de Siena, entretanto, a pandemia foi uma oportunidade para fazer cursos gratuitos online. Depois de algum tempo, a reorganização do trabalho provocada pelo cenário pandêmico fez com que a entrevistada começasse a trabalhar muito.

Além disso, um desejo antigo de realizar algum curso após sua graduação, ficou mais intenso nesse período: “[...] eu não queria só ter a graduação queria fazer alguma coisa porque eu queria ter um currículo, parrudo digamos assim [...]” (informação verbal)<sup>100</sup>. A entrevistada narra que, quando a pandemia veio, começou a olhar para várias coisas “[...] até pra coisas online [...]” (informação verbal)<sup>101</sup> mas também para programas de mestrado e para cursos dentro do Brasil. Ao mesmo tempo em que nutria essas inquietações e planos, seu trabalho demandava bastante nesse momento de pandemia:

[...] quando veio a pandemia ali eu tava trabalhando num ritmo frenético assim, de, acordar cedo, e trabalhar até as nove horas, não me lembro, dez às vezes porque tinha projeto eu era, tipo a líder do projeto então, tinha muita coisa lá tinha três grandes projetos, e eu...comecei a ficar saturada assim gente eu trabalhava dentro do meu quarto né, e ao mesmo tempo que eu eu sempre fui uma pessoa assim: ah, eu gosto de ter o meu momentinho assim eu gosto de, tipo de ter um final de semana que eu não saio de casa, né porque eu me lembro que, todos os meus amigos...eles saíam muito assim [...] e às vezes eu, ah eu quero ficar um pouquinho em casa então, quando a pandemia veio ao mesmo tempo que [...] não tem o que reclamar porque tava na minha casa perfeita, eu cem por cento com saúde com meu trabalho, e tava satisfeita que eu tava, tendo o meu momentinho assim sabe comecei a fazer vários, cursos, daí engatei nos cursos, ao mesmo tempo que eu tava trabalhando que nem uma louca assim, e [...] no meu quarto, que era meu escritório meu quarto onde eu fazia tudo, e daí, ao mesmo tempo, meio “insatisfeita” com algumas questões da empresa [...] (informação verbal)<sup>102</sup>.

Ao comentar sobre suas insatisfações com a empresa onde trabalhava, traz em sua entrevista que pensava: “com a pandemia: ih quando é que eu vou ganhar um

---

<sup>100</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>101</sup> Id., 2021.

<sup>102</sup> Ibid., 2021.

aumento? [...] talvez só em 2021[...]” (informação verbal)<sup>103</sup>. Assim, para a entrevistada, a chegada da pandemia implicava que demoraria ainda mais para que ela chegasse a um patamar salarial que considerava adequado a suas entregas e ritmo de trabalho. No trecho acima, Siena também aponta que “[...] tava trabalhando num ritmo frenético [...]” (informação verbal)<sup>104</sup>, mas isso não se reverteria em resultados financeiros para a entrevistada em um momento mais próximo, por seu próprio pensamento, o que justifica o sentimento de insatisfação.

Em relação ao seu trabalho e à quantidade de horas trabalhadas, a entrevistada explica que na época foram: “[...] reuniões das oito e meia às seis e meia né então tinha uma hora pra almoçar[...]” (informação verbal)<sup>105</sup>. Além disso, menciona perceber uma flexibilidade maior no trabalho presencial em relação ao virtual: “[...] coisas pra fazer presenciais a gente teve que se readaptar, tinha um projeto que era pra entregar em seis meses a gente organizou pra entregar em três [...]” (informação verbal)<sup>106</sup>. Apesar dessa nova organização do trabalho requisitar “um ritmo frenético”, com reorganização da equipe e busca de novas ferramentas para reunir as pessoas virtualmente e atender as necessidades dos projetos, esse quadro também teve seus aspectos positivos. Exemplo disso é a percepção de que, para realizar alguns dos projetos, a equipe “[...] não precisa gastar milhões de reais pra tá numa sala junto [...]” (informação verbal)<sup>107</sup>. Ela relata que esse foi um desdobramento percebido pela organização, com projetos que tinham qualidade e custavam menos.

Além disso, Siena manifesta uma nova forma de enxergar o trabalho remoto: “[...] a gente confia agora nas pessoas trabalhando de casa, antes eu acho que não tinha confiança pelo menos da empresa que eu trabalhava [...]”. Dessa forma, os resultados dos projetos e do trabalho da equipe fortaleceram a confiança no modelo de *home office*. “Se não fosse a pandemia [...] não sei quando e se a gente ia ter trabalho remoto desse jeito sabe [...]” (informação verbal)<sup>108</sup>. Assim, para a entrevistada, a pandemia acabou acelerando e mesmo implementando algumas mudanças importantes na empresa em que trabalhava. Em seguida, falando em um

---

<sup>103</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>104</sup> Id., 2021.

<sup>105</sup> Ibid., 2021.

<sup>106</sup> Ibid., 2021.

<sup>107</sup> Ibid., 2021.

<sup>108</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

nível mais individual, mas que não se dissocia do seu desempenho organizacional, ela relatou ter passado por momentos diversos entre si ao longo do período de pandemia.

[...] chega uma hora que começou a cansar bastante, passou três meses ali olha que eu até durei [...] eu comecei a ficar cansada e acho que deu aquela fadiga de tal lá que depois eu fui ler e acho que tive isso aí, que era de acordar tipo aqui tava minha cama né, então acordar tomar um café ligar o note trabalhar e depois fazer exercício no meu quarto, meditar no meu quarto, ler assistir filme então eu ficava no quarto ali o tempo inteiro e isso que eu tinha um apartamento né mas assim pra eu ter uma mesinha de trabalho e tal, começou a ficar muito cansativo assim aí pareceu que eu tava vivendo, sempre o mesmo dia, eu tive um looping de dias então, eu tentava as vezes fazer alguma coisa diferente mas também eu [...] comecei a criar uma rotina, comecei a beber mais também [...] tipo a minha recompensa, eu não tenho nada durante o dia, a minha recompensa vai ser, essas duas long necks que eu vou tomar agora, ou a minha recompensa vai ser a pizza, daí então eu comecei a criar também gatilhos pra me recompensar por tá vivendo daquele jeito assim que, chegou a ficar bem cansativo, e isso me resultou assim ah sei lá tipo, eu [...] engordei várias vezes e aí isso me afeta assim um pouco, nunca fui de me importar com esse tipo de coisa, mas começou a me assustar assim, ansiedade, todos aqueles outros problemas que provavelmente, acho que eu, passei por todas as fases que pelo menos uma pessoinha numa bolhazinha que eu vivo né de classe média alta, são coisinhas, nada, comparado com o que muita, a maioria da realidade dos brasileiros viveu né [...] (informação verbal)<sup>109</sup>.

Como é possível observar nessa passagem, a entrevistada buscou formas de lidar e “[...] me recompensar [...]” para fazer com que passar por esse momento cansativo de pandemia e de ficar “[...] no quarto ali o tempo inteiro [...]” (informação verbal)<sup>110</sup>. No momento em que cita “a fadiga de tal lá”, está se referindo à “fadiga pandêmica”, definida pela WHO Regional Office for Europe (2020) como uma “reação natural e esperada em relação a adversidades que foram sustentadas e não resolvidas nas vidas das pessoas.”. A organização sugere que essa fadiga se manifesta nas vidas das pessoas na forma de desmotivação relacionada a comportamentos de cuidado em relação à COVID-19, tais como complacência e desesperança. Apesar disso, a maioria dos relatos da entrevistada parece indicar que, no seu caso, está mais presente uma sensação de “*looping* de dias”, ligada à desesperança de que esse momento de crise vá passar, do que uma alienação em relação aos protocolos sanitários vigentes.

---

<sup>109</sup> Id., 2021.

<sup>110</sup> Ibid., 2021.

De forma geral, Siena consegue trazer o ponto de vista da organização em sua entrevista, apontando um aumento de confiança nos trabalhadores no formato de home office, mas, também, trazendo os impactos disso em sua vida. Assim, podemos perceber que ao mesmo tempo em que trabalhou e produziu muito mais, com prazos muito reduzidos nas entregas de projetos por exemplo, ela também precisou criar alternativas e formas de “se recompensar”. É interessante perceber o significado que Siena atribuiu a recompensas em sua vida durante esse período como uma forma de lidar com tudo o que estava acontecendo e com as demandas cada vez mais rápidas do seu contexto profissional. A organização da qual a entrevistada fez parte lhe ofertou os materiais necessários para realizar o trabalho remoto, que pode ser considerado o mínimo, mas que, pela história de Margot, percebemos que não é. Além disso, as organizações, por despreparo ou oportunismo, foram percebendo que os funcionários renderam mais trabalhando de casa e custaram menos com o fechamento de escritórios. Ressalto que nos escritórios, os trabalhadores já fazem o uso dos equipamentos da organização, o que significa que não houve alterações no sentido de investimentos por parte das organizações em equipamentos para os funcionários. Entretanto, os custos com energia e internet, passaram a recair sob o bolso dos trabalhadores, com nenhum ou quase nenhum auxílio das empresas. Nenhuma das entrevistadas relatou ter recebido algum tipo de recurso ou auxílio financeiro para continuar realizando suas atividades.

Uma expectativa que Siena tinha era a de ir morar sozinha, plano que a pandemia, somada à demora em receber um aumento, acabou frustrando: “[...] imagina morar sozinha olha que horror essa pandemia [...]” (informação verbal)<sup>111</sup>. Para a entrevistada, o aspecto financeiro da pandemia foi muito pronunciado, reforçando o entendimento de que seria necessário receber um aumento para poder realizar esses planos: “[...] eu comecei a ver quanto era caro ir se mudar em Porto Alegre [...] ia demorar mais uns três anos assim, no mínimo, ter um dinheirinho pra conseguir viver [...]” (informação verbal)<sup>112</sup>. Logo depois dessa quebra de expectativa, ela relata que tomou uma decisão: “[...] mandei um e-mail pra professor, [...] eu falei:

---

<sup>111</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>112</sup> Id., 2021.

quer saber? Vou ver esse negócio do mestrado aí [...]” (informação verbal)<sup>113</sup>. Depois disso, a entrevistada sinaliza algumas preocupações que tinha na época:

[...] veio essa questão assim...se eu não fizer agora, quando? [...] se eu não largar o meu emprego agora, quando que eu vou largar [...]”. A entrevistada então relatou um pensamento ligado a seu futuro profissional, com essa entrada no mestrado, trazendo obstáculos futuros como: “[...] como é que eu vou largar fora um emprego quando eu for mais velha e aí se eu vou achar alguém me casar e tiver filhos e tiver conta pra pagar [...]”. Justamente durante a pandemia esse pensamento se intensificou, de acordo com a entrevistada: “[...] isso aconteceu na pandemia assim veio muito esse pensamento do tipo o que que eu vou fazer com a minha vida [...] (informação verbal)<sup>114</sup>.

Além disso, era um desejo antigo seu viver fora do país novamente, já que tinha realizado mobilidade e residido em Portugal por um semestre anteriormente. Siena expressa que a pandemia foi um ponto de partida para que voltasse a pensar nisso e o apoio do pai foi fundamental para que pudesse iniciar essa nova etapa:

[...]aí com esse negócio da pandemia que fez eu repensar na minha “carreira” e aí eu tava tão, certinha ali eu tinha meus projetos imagina tipo vinte e quatro anos tu ser né tu estar naquela posição era, nossa, enfim quantas pessoas tem um privilégio desses eu pensava também assim, só que, era aquilo ou é agora ou quando né [...] eu comecei a ponderar as minhas coisas da cooperativa e aí ao mesmo tempo que eu pensava nossa no momento de pandemia tanta gente perdendo emprego e aí eu vou largar o meu [...] eu pensava assim qual é que é o pior que vai me acontecer eu tenho meu pai que tem a carreira dele estável que ele pode me ajudar, é o grande privilégio da minha vida de ter a flexibilidade de fazer uma escolha dessas e de dar errado, que muita gente não tem [...] e aí eu comecei a conversar com meu pai e, porque, enfim é caro né um mestrado fora, mas eu conversei com ele porque eu também tinha já tinha olhado preços de como era um mestrado, separado, tipo, sem esse programa, e quanto era com o programa, a gente tinha visto que valia muito a pena, eu falei bah pai tu, me apoia nessa empreitada se eu for tu, né tu me ajuda assim, eu tenho meu dinheiro mas eu, precisaria do teu apoio pra pagar o curso e tal, e ele falou vamo bora e eu até, eu lembro até hoje ele falando assim: vamo bora sabe [...] (informação verbal)<sup>115</sup>.

É importante sinalizar que Siena traz com frequência em seu discurso a questão de apresentar privilégios ligados à sua posição de destaque e à autonomia dentro da organização onde atuava. Mesmo assim, entende esse como um momento em que “[...] nossa no momento de pandemia tanta gente perdendo emprego e aí eu

---

<sup>113</sup> Ibid., 2021.

<sup>114</sup> Ibid., 2021.

<sup>115</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

vou largar o meu [...]” (informação verbal)<sup>116</sup>, percepção que encontra respaldo no relatório da ONU Mulheres Brasil (2020), que indica que os setores mais atingidos pela crise da pandemia foram os que têm mais trabalhadoras mulheres e, assim, cerca de sete milhões delas tinham deixado seus postos de trabalho nos primeiros 15 dias de março de 2020. No entanto, podemos estender esse mesmo sentimento de privilégio quando pensamos que a entrevistada estava planejando cursar um programa internacional de Mestrado na Europa e contando com o apoio de seu pai, durante um período de pandemia. Siena relata que, após definir que iria realizar o Mestrado, encontrou vários obstáculos em decorrência do momento de pandemia:

[...] tava naquela situação que tipo, todo mundo meio enlouquecido [...] todas as fronteiras fechadas e aí, eu comecei a me informar como ir né, como fazer visto, o que que eu teria que fazer se as fronteiras iam tá aberta ou não, e aí eu me lembro que tinha demorado um tempo até o governo da França dizer que tava aberto, aí demorou um tempo tipo pra saber que eles iam realmente abrir e aí, tipo assim um mês depois eu já ia ter que ir sabe, então, era uma incerteza absurda eu nunca tinha vivido uma coisa dessas e eu sou super organizada com tudo [...] eu não conseguia planejar quase nada então eu tava meio que surtando com isso e eu tive que vender, tive que vender meu carro [...] eu tinha que abrir mão de muita coisa que eu nem sabia se ia, “valer a pena” assim se eu de fato ia conseguir fazer as coisas que tava planejando...mas eu pensei também assim: eu não sei quanto vai durar essa pandemia, imagina se dura um ano, porque eu já tava imaginando vai durar, né, mais, e aí eu vou ficar deixando deixando deixando daí eu vou tá mais velha já vou ter, outros negócios na empresa e daí eu não vou querer largar ela, daí eu falei não, esse é o momento [...] (informação verbal)<sup>117</sup>.

Depois de decidir por fazer a viagem, a entrevistada levou o assunto para discussão com a chefe e os colegas de trabalho, meses antes de sair de fato da empresa. Siena relata que se sentia: “[...] na obrigação de informar isso com antecedência porque tava responsável por muitas coisas [...]” e além disso, “queria manter uma boa relação com minha chefe e meus colegas [...] não queria deixar ninguém na mão [...]” (informação verbal)<sup>118</sup>. Esses dois trechos da entrevista sublinham a organização da entrevistada no momento de deixar sua posição na empresa, explicada de forma mais extensa ao longo da entrevista, quando a entrevistada relata que “tinha também, desejo de retornar pro Brasil, em um ano, porque eu queria fazer minha cidadania também [...]”. Ela cita que um dos motivos de

---

<sup>116</sup> Id., 2021.

<sup>117</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

<sup>118</sup> Id., 2021.

querer obter a cidadania foi justamente porque isso “[...] ia me abrir portas no sentido de: se eu quisesse num futuro morar fora, eu teria essa oportunidade [...]” (informação verbal)<sup>119</sup>. Assim, seu plano era viajar para cursar uma pós-graduação, mas também aproveitar para reconhecer sua cidadania italiana, por ser descendente de uma família de imigrantes.

O desejo de Siena era, no entanto, voltar e completar o mestrado na UFRGS e “[...] quem sabe voltar pra empresa né [...]” (informação verbal)<sup>120</sup>. Essa parte da fala da entrevistada pode ser articulada ao estudo realizado por Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008) com alunos de Administração na cidade de Fortaleza. Em sua pesquisa, os autores descrevem uma preferência feminina por áreas como o funcionalismo público e empregos formais. No estudo, não foi confirmada a tese encontrada na literatura de que a mulher preza por segurança e estabilidade, valores que o trabalho formal pode propiciar. No caso aqui estudado, Siena, que ingressou na Administração pensando nas diversas oportunidades que o curso lhe apresentaria, inclusive o de trabalhar como funcionária pública, pode ser um caso em que essa tese de mulheres procurarem trabalhos mais estáveis se mostra acertada, já que, mesmo indo para outro continente, vemos que a pesquisada pensava em retornar para a Universidade e o seu antigo emprego no futuro, onde continuaria a ter uma trajetória profissional estável.

O plano da entrevistada de voltar para a empresa em que atuava anteriormente se justificava porque, ainda que em determinados momentos tenha relatado algumas insatisfações em relação à empresa, sempre gostou muito da instituição. Uma das coisas que ligava a entrevistada a empresa era o propósito: “[...] a cooperativa [...] tem um propósito e tem um impacto positivo na sociedade [...] diferente de outras empresas tradicionais que visam o lucro somente [...]”. Ressalta, ainda, que o modelo de negócios que a cooperativa utiliza é algo “incrível, do futuro, atual” (informação verbal).<sup>121</sup>

O desejo de Siena de retornar ao Brasil esteve bastante presente nos primeiros meses depois de ter se mudado para a Europa, por causa de assuntos familiares. Entretanto, acabou não retornando ao Brasil e, no semestre seguinte, foi para a Itália,

---

<sup>119</sup> Ibid., 2021.

<sup>120</sup> Ibid., 2021.

<sup>121</sup> Entrevista concedida por SIENA. **Entrevista IV**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).



onde também viveu um período de *lockdown*. Conseguiu reconhecer a cidadania italiana, e, então, mudou seus planos: “[...] não vou voltar mais, se eu voltar vai ser de visita sabe [...]”. Dessa forma, a ideia inicial de voltar ao Brasil e à empresa anterior foram modificados, segundo ela: “[...] tudo mudou [...] meus planos que eu tinha e visão de carreira assim também [...]” (informação verbal)<sup>122</sup>. No momento da entrevista, Siena estava morando na Itália, mas se preparando para iniciar um estágio na mesma área do trabalho que fazia na cooperativa no Brasil, na área de desenvolvimento de pessoas, na Alemanha. Ela buscou um estágio porque está cursando as disciplinas do Mestrado na UFRGS de lá, então precisa conciliar o fuso horário, e acredita que o trabalho vai oportunizar um ambiente em que ela fale inglês, uma competência que não praticou nas organizações durante sua trajetória profissional no Brasil.

Por fim, a última entrevistada, **Anita**, sentiu alguns dos impactos da pandemia de forma diferente. Ela seguiu na mesma organização em que tinha entrado alguns meses antes da pandemia começar, e relembra o último dia presencial na empresa: “[...] a gente tinha que pegar as coisas foi uma loucura [...] parece uma coisa que nem aconteceu porque tava todo mundo enlouquecido não sabia o que ia fazer e tal todo mundo saindo com o computador com tela [...]” (informação verbal)<sup>123</sup>. Para a entrevistada em específico, não mudou nada no início, mas depois de algum tempo ela começou a perceber algumas diferenças. Nesse sentido, ressalta que, no ambiente do escritório, era muito mais “orgânica” a divisão de tarefas. Por ser estagiária, ela sempre avisava quando terminava uma demanda e alguém já dizia no que ela poderia ajudar. No *home office*, esse quadro se alterou: “[...] isso era uma coisa que me incomodava porque daí eu acabava minhas coisas e daí tinha que ficar pedindo demanda pras pessoas e mandando mensagem [...]” (informação verbal)<sup>124</sup>. Ela comenta também que o trabalho “não precisou parar” porque seu setor e a empresa onde atua já realizavam todas as demandas pelo computador, só tendo sido alterada a questão do convívio propriamente dito.

Como mencionado anteriormente, Anita não estava há muito tempo na empresa quando houve a transição de trabalho presencial para remoto em

---

<sup>122</sup> Id., 2021.

<sup>123</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>124</sup> Id., 2021.

decorrência da pandemia e pontuou que: “[...] foi mais difícil em questão de aprender porque na pandemia tava no início do estágio [...] ainda tava num período de aprendizado [...] eu sinto isso agora quando eu tenho que ensinar as meninas a fazer algumas coisas então é bem mais difícil” (informação verbal)<sup>125</sup>.

Em relação aos horários, no início da pandemia ela conseguia entrar no trabalho às oito da manhã e sair às duas da tarde e cita isso como “[...] uma época muito boa da minha vida [...] fazia as outras coisas, de tarde assim [...]”<sup>126</sup>. No entanto, à medida em que foi aprendendo mais coisas, e com o aumento do tempo em pandemia, as demandas começavam a surgir mais tarde e ela passou a alterar seu horário, por perceber que não conseguia realizar todas as tarefas até às duas da tarde. A entrevistada também destaca um outro aspecto positivo do início da pandemia, quando não se pensava que esse cenário duraria muito tempo.

Para ela, foi muito favorável trabalhar de casa, porque mora longe da empresa e perderia muito tempo no deslocamento. De forma geral, sobre o trabalho, a entrevistada diz que:

[...] no início ali a gente tava se acostumando e tal, aí acho que no meio eu fiquei bem cansada assim sabe de fazer tudo pela tela e agora já tô me adaptando eu tenho até medo de voltar pro presencial agora [...] não que eu não queira voltar pro presencial né, quero voltar sim [...] (informação verbal)<sup>127</sup>.

Uma das principais mudanças que Anita sentiu em relação à pandemia foi no que tange à vida acadêmica, assim como ocorreu com Margot – as duas são as entrevistadas que seguem cursando a graduação. Anita expressa que em alguns momentos, tinha a sensação de que não aprendia, o que atribui possivelmente à uma falta de adaptação de professores e da Universidade. Ela relata preocupação em relação a isso no seguinte trecho: “[...] eu tô fazendo faculdade e daí parece daqui a pouco que eu vou me formar e não vou saber nada [...] eu vou falar que eu sou administradora [...] sei que o nosso ensino foi prejudicado [...] isso é o que mais tem

---

<sup>125</sup> Ibid., 2021.

<sup>126</sup> Ibid., 2021.

<sup>127</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

pesado assim para mim sabe [...]” (informação verbal)<sup>128</sup>. Em outro momento da entrevista ela sinalizou sobre o curso: “[...] não vejo a hora de voltar ao presencial porque [...] é mais difícil para a gente se organizar eu ainda fico meio perdida [...] antes a gente tinha uma rotina de sair de casa e tal era mais fácil agora, tudo no computador [...] (informação verbal)<sup>129</sup>.

Além disso, ela também conta que, particularmente, acreditava que a pandemia iria durar pouco tempo e que, no início, sua família tinha o costume de fazer vídeo chamadas, porque são muito ligados, e essa foi uma coisa difícil para ela, principalmente por ter avós que moram sozinhos em outro estado do país. Ao falar sobre a família, reitera que seguiu trabalhando e ajudando os pais em sua loja de materiais de construção. No período inicial da pandemia, atendia o WhatsApp da loja e depois atendeu no balcão algumas vezes, mas acabou ficando pouco tempo porque estava muito atarefada e eles estavam precisando de bastante ajuda. Em razão das demandas da loja, a entrevistada expandiu suas experiências, porque a empresa está desenvolvendo um site e ela ficou responsável por alimentar a página com os produtos: “[...] foi a primeira vez que eu fiz alguma coisa mais diferente assim [...]” (informação verbal)<sup>130</sup>.

Em geral, Anita coloca que não tiveram problemas em relação ao faturamento da loja, que contou até com um aumento no movimento, que ela teoriza que tenha ocorrido: “[...] até pela questão de as pessoas não estarem gastando com outras coisas, de ir passando mais tempo em casa elas perceberam que tinham que gastar com a casa... foi bom pra gente [...]” (informação verbal)<sup>131</sup>. Além disso, sempre monitoraram e respeitaram os decretos oficiais sobre a pandemia. Esse era, inclusive outro tipo de ajuda que a entrevistada prestava aos pais e tios, ajudá-los a manter-se informados nesse sentido. Por isso, a loja não precisou fechar em nenhum momento, tendo apenas que se adequar à questão de distanciamento social e oferecendo álcool em gel para higienização das mãos.

No decorrer do ano, além de auxiliar os pais e tios com a loja familiar, a entrevistada seguiu estagiando na área de faturamento. Relatou um aumento das

---

<sup>128</sup> Id., 2021.

<sup>129</sup> Ibid., 2021.

<sup>130</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>131</sup> Id., 2021.

demandas no estágio, e que isso tinha sido percebido pelas duas analistas que a acompanhavam. A entrevistada acredita que a efetivação que recebeu depois de um ano e seis meses na empresa ocorreu em função dessas exigências e expressa: “[...] sei que demorou um pouquinho mais, mas também faz parte acho [...]” (informação verbal)<sup>132</sup>. Em relação a ter trabalhado mais antes se ser efetivada a entrevistada relatou:

[...] já tava me sentindo meio mal, sobrecarregado assim porque tava fazendo bastante coisa...e bastante horas enfim né tava com muita coisa sobre mim [...] lá tem muito demanda né [...] aí eu percebi tipo eu tava trabalhando mais e tal, mas também era uma coisa assim, que eu tava assumindo aquelas responsabilidades sabe eu não queria deixar de fazer, não queria deixar de entregar as coisas no prazo, e tal, claro que como eu era estagiária sei lá poderia cumprir minhas seis horas e e largar e sei lá falar pra analista ali resolver mas tipo, eu não, não conseguia fazer isso entende [...] aí eu tava até pensando bah será que eu mudo né começo a pesquisar estágio, outras coisas porque, naquele momento eu não tava me sentindo muito valorizada sabe, mas a minha chefe no caso, já tinha comentado comigo sobre a efetivação [...] mas, nada certo né então eu meio que não sabia o que fazer, aí será que eu ia finalizar dois anos de empresa, pra daí sim eles não efetivarem, aí, no fim, o menino saiu né porque acabou o contrato dele e ele não queria, ficar, e eu fui, efetivada até elas até falaram que, elas meio que lutaram pela minha efetivação porque, o certo seria contratar outra estagiária né...tipo aquela tendência assim, mas foi isso, daí agora, estou melhor, me sinto mais valorizada [...] (informação verbal)<sup>133</sup>.

Nessa última fala, a entrevistada retrata os sentimentos de incerteza e desvalorização no período da pandemia e antes da efetivação, quando passou a sentir-se melhor. Depois de ser efetivada, ela considera que tem trabalhado um tempo normal e relatou que é: “[...] meio difícil falar que manteu o ritmo porque a empresa ta crescendo né então, muita coisa tá mudando [...]”. No entanto, destaca alguns aspectos culturais que identifica na empresa de que faz parte, como: “[...] bem preocupada com a nossa saúde mental assim [...]” e que sabe que “[...] pode contar com as pessoas que eu tô trabalhando [...]” (informação verbal)<sup>134</sup>.

Para elucidar esse tópico, cita o exemplo de uma estagiária que, ao entrar na empresa, começou a ser percebida como “meio distante” das outras pessoas, além de cometer alguns erros percebidos pela equipe. As colegas de trabalho notaram que “[...] ninguém era muito próxima dela, porque ela entrou durante a pandemia...e, aí a

---

<sup>132</sup> Ibid., 2021.

<sup>133</sup> Entrevista concedida por ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

<sup>134</sup> Id., 2021.

outra menina que tinha entrado com ela, saiu [...]” (informação verbal)<sup>135</sup>. Como forma de resolver a questão, o time implementou uma reunião de duas horas nas quartas-feiras, onde ficam conversando e tirando dúvidas ao mesmo tempo: “[...] foi um jeito de tentar se aproximar um pouco mais sabe [...] acaba que esse momento que é com toda a equipe a gente tá se aproximando dos outros também [...]” (informação verbal)<sup>136</sup>. No momento da entrevista, Anita estava no seu terceiro mês como efetiva e “cuidava” de outras duas estagiárias, se preocupando em ajudá-las a ter um espaço confortável dentro da organização.

De forma geral, as entrevistadas apresentaram trajetórias profissionais que foram alteradas, se não totalmente, em parte por causa da pandemia. A trajetória de Anita, por exemplo, começa com um estágio alguns meses antes e termina com sua efetivação no começo de 2021. Já a história de Margot, envolve um primeiro estágio em um setor profundamente afetado pela pandemia, onde teve seu contrato rescindido, e a busca por outras experiências, em áreas de atuação de que não necessariamente gostasse. Siena e Melissa, as duas profissionais formadas em Administração, apresentam relatos de diferentes caminhos traçados desde a sua formatura, com alterações perceptíveis em termos de carreira e futuro. Para Melissa, o impacto financeiro motivou o início de outro curso, ainda durante o final da graduação, para que tivesse alguma alternativa para “sobreviver”, já que o negócio familiar foi perdendo rentabilidade e não é um ambiente em que se sente completamente confortável. Em paralelo, Siena, que foi efetivada numa cooperativa pouco antes de se formar em Administração, acabou trabalhando muito no início da pandemia e questionando se aquilo que entregava estava correspondendo ao que recebia. A partir desse questionamento e de experiências passadas, a entrevistada se organizou para realizar um Mestrado no exterior, o que a levou ao começo de uma nova jornada profissional de estágio em uma empresa na Europa.

As duas entrevistadas que ainda estudam no período de pandemia relatam que o ERE, o Ensino Remoto Emergencial, implantado pela UFRGS para adaptar o formato de aulas para o online, tem sido desafiador. Uma das principais queixas é a queda na qualidade do ensino por causa de adaptações e também uma dificuldade em se organizar e aprender de fato durante esse momento. Ao falar sobre suas

---

<sup>135</sup> Ibid., 2021.

<sup>136</sup> Ibid., 2021.

trajetórias profissionais, **Siena e Margot** também mencionam a questão do propósito das organizações e áreas organizacionais, da relevância pessoal que esse prisma assume em suas vidas. Siena, por acreditar na organização onde passou a realizar estágio e, posteriormente, foi efetivada, e Margot, pelo contrário, por sentir que seu propósito pessoal não era compatível com a sua atuação dentro do hotel. Margot, em sua última experiência profissional até o momento da pandemia, encontrou uma instituição que possuía um comitê de sustentabilidade, por exemplo, o que fez com que seu propósito se alinhasse significativamente mais com o dessa organização.

Ao longo do presente trabalho e da análise das entrevistas, aspectos ligados ao desenvolvimento profissional emergiram, fazendo com que seja interessante conceitualizar esse termo e também identificar os pontos que aparecem nas histórias de vidas das entrevistadas. Assim, em relação ao desenvolvimento profissional, Mourão e Fernandes (2020) afirmam que as carreiras e seu desenvolvimento são modificados à medida que o mundo como conhecemos se encontra em um período mais vulnerável em relação ao mercado de trabalho, com alterações relevantes no contexto do trabalho e no crescimento econômico. Assim, de acordo com Mourão e Monteiro (2018 apud MOURÃO; FERNANDES, 2020), os conceitos de carreira e desenvolvimento profissional não estão associados somente à ocupação ou progressões de cargos, mas a todas as competências desenvolvidas ao longo da formação acadêmica, contemplando experiências pessoais e profissionais.

Na pesquisa aplicada por Mourão e Fernandes (2020), foram identificados propulsores e inibidores do desenvolvimento profissional entre um conjunto de 408 trabalhadores em diversas categorias ocupacionais, divididos em quatro dimensões: elementos psicológicos, elementos relacionais, elementos contextuais, aprendizagem intencional e aprendizagem experiencial. Pode-se articular, em relação a este trabalho os propulsores da **aprendizagem intencional** e **experiencial** sob as seguintes formas: Conhecimento adquirido com experiências vividas; Aprendizagem baseada na prática de trabalho; Aprendizagem quando era estagiário(a); *trainee* ou aprendiz; e Vivências profissionais no dia a dia de trabalho. Esses quatro itens aparecem de forma constante nas histórias de vida narradas pelas entrevistadas, visto que muitas delas passaram pela etapa de estágio e, portanto, das vivências profissionais atreladas a ele, com duas delas sendo efetivadas, o que reforça a relevância desses aspectos dentro do grupo de entrevistadas.

Em seguida, temos os **elementos relacionais**, que aparecem de forma mais pronunciada em algumas das entrevistas. Por exemplo, a rede de contatos profissionais é algo mencionado com ênfase por Siena, ao descrever que muitas das oportunidades de estágio que conseguiu foram através de contatos desenvolvidos durante o trabalho voluntário, de modo que essas conexões foram muito relevantes em sua trajetória profissional. Tanto Anita quanto **Margot** também fizeram parte do CAEA em determinado momento, mas, por estarem no início do curso, pode ser que essa rede de contatos ainda não tenha se consolidado de forma tão perceptível quanto o que ocorreu no caso de **Siena**.

Além disso, dentro desse mesmo escopo de elementos, está o apoio recebido da família. Ao longo das entrevistas, esse foi um ponto de convergência entre as entrevistadas. No que diz respeito a **Melissa**, por exemplo, durante as trocas de cursos no início da trajetória de ensino superior, a entrevistada teve sempre apoio da família e depois que engravidou, seguiu recebendo suporte, sem a necessidade de trabalhar. **Margot** também descreve em diversas oportunidades o apoio dos familiares, como quando conta que a família queria que ela saísse do estágio que não a permitia trabalhar de maneira remota durante o período de pandemia, e que a apoiou nas mudanças de cursos no início da graduação.

Para **Anita**, o apoio familiar é menos mencionado durante a entrevista, mas pode ser identificado, por exemplo, no suporte oferecido para que ela ingressasse em uma universidade e na tentativa de ensiná-la desde a infância a trabalhar. Por outro lado, a entrevistada que destacou de maneira mais flagrante o apoio familiar recebido foi **Siena**, que não apenas recebeu suporte, mas foi estimulada pelo pai a realizar coisas que comumente espera-se que um menino faria, como se vê nos momentos em que conta ter ganhado um carro e realizado um intercâmbio muito nova em outro país. Siena segue com apoio familiar muito constante até a decisão de realizar o Mestrado. Cabe registrar, contudo, que, ao mesmo tempo em que esse apoio é um propulsor para a entrevistada, também se colocou como um inibidor, quando fez com que ela pensasse em voltar para o Brasil ou levasse muito em consideração o que o pai queria que ela fizesse, logo na escolha de curso. É importante destacar que todos esses aspectos são pessoais e influenciam no desenvolvimento profissional das entrevistadas de formas diferentes.

Em relação a **elementos contextuais**, podemos sinalizar três principais pontos de atenção. Primeiramente, mudanças de emprego ou setor de trabalho, que foram

citadas em praticamente todas as entrevistas, visto que nenhuma das entrevistadas teve apenas uma experiência profissional. Em especial, Siena relatou uma troca de setor dentro da organização onde posteriormente foi efetivada, de uma forma mais estratégica. Outro ponto são as oportunidades que tiveram para ingressar no mercado de trabalho que, como apontadas ao longo da seção, eram vinculadas aos estágios e, portanto, ao curso que estudavam na Graduação. É relevante ressaltar que o curso de Administração parece ter permitido às entrevistadas “experimentarem” opções dentro de diversos setores, por ser um curso considerado de escopo mais “amplo” segundo as entrevistadas.

Por fim, o último tópico que aparece de forma distinta nas entrevistas, dentro destes elementos contextuais, é o **de ambiente de trabalho** que favorece o desenvolvimento. A ideia do estágio, por definição, é de que os estudantes aprendam enquanto fazem, ou seja, na prática, então o ambiente de trabalho deveria beneficiar o desenvolvimento dos estagiários e de suas carreiras. Quando esse ambiente de trabalho é um inibidor, temos situações como as narradas por **Margot**, primeiro em relação a não sentir que a organização e seu propósito convergiam, e, depois, sobre a sensação, durante a pandemia, de estar sendo constantemente vigiada em seu segundo estágio.

Enquanto exemplo de quando esse ambiente de fato favorece o desenvolvimento das entrevistadas, podemos citar **Siena**, que não apenas trocou de setor, mas também foi efetivada depois no setor para o qual escolheu ir e aprender mais. A entrevistada indicou também que foi nessa área que se “encontrou” e que o propósito da cooperativa faz muito sentido para ela. Dessa forma, e de acordo com Mourão e Fernandes (2020), existem aspectos que fazem com que o indivíduo varie entre um desenvolvimento profissional maior ou menor e, nesse sentido, a trajetória profissional não depende somente de escolhas realizadas pelas entrevistadas, mas também das oportunidades que o ambiente em que elas estão inseridas vai lhes oportunizar.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente trabalho, foram exploradas uma série de questões através das histórias de vidas das egressas e estudantes mulheres da Escola de Administração da UFRGS. Dessa forma, ao longo da apresentação dos resultados foram trazidos diversos aspectos da vida das entrevistadas, de forma a atender ao primeiro objetivo do trabalho, identificar e caracterizar o perfil das pesquisadas. Dentro da amostra selecionada, mapeamos diversas semelhanças entre as entrevistadas: são mulheres brancas, de classe média alta, viviam em Porto Alegre ou na região metropolitana de Porto Alegre durante o período do curso, e moravam com familiares durante esse período, contando com apoio familiar. Além disso, apresentaram convergências em relação a terem realizado o cursinho pré-vestibular em algum ponto da sua trajetória e de serem, de alguma forma, ligadas a atividades extracurriculares em momentos anteriores à entrada na Universidade. Das quatro entrevistadas, três continuaram realizando trabalho voluntário durante o período de graduação em Administração pela UFRGS, fazendo parte do Centro Acadêmico da Escola de Administração da UFRGS.

O segundo objetivo do presente estudo era descrever a trajetória educacional e profissional das pesquisadas, o que se estende por todas as seções da etapa de apresentação de resultados. Para descrever a trajetória educacional das pesquisadas, foi analisado o período de escolha do curso, quando elas trouxeram questões ligadas ao descobrimento pessoal e profissional. Duas das entrevistadas realizaram outros cursos antes de escolher a Administração na UFRGS, e entre as outras duas que escolheram o curso como primeira opção, foi observada uma influência de pessoas conhecidas e que tinham se formado em Administração pela Universidade como um fator relevante para o ingresso no curso. Os cursos de interesse de escolha das entrevistadas foram analisados a fim de compreender a ligação entre a escolha de cursos e a feminização de atividades econômicas. De forma geral, não foi constatada essa ligação dentro dos interesses listados, com metade deles sendo cursos majoritariamente compostos por mulheres e a outra metade por homens. No entanto, as duas entrevistadas que realizaram outros cursos em áreas predominantemente masculinas acabaram desistindo do curso em determinado estágio, o que pode estar associado a uma dificuldade de permanência e crescimento nessas áreas. Durante as descrições sobre a trajetória profissional, as entrevistadas apresentaram informações

sobre as formas de trabalho que vivenciaram. Um grande destaque nesse sentido foram os estágios, que apareceram de forma relevante na inserção profissional de todas as entrevistadas. Além disso, algumas das áreas em que as entrevistadas atuaram eram bastante feminilizadas e, principalmente para uma delas, que foi mãe, foi percebida uma trajetória educacional e profissional “interrompida” pelo período de gravidez e com consequências futuras em sua carreira.

O segundo objetivo acaba se conectando com outro dos objetivos desse trabalho, que era justamente identificar o papel do curso de Administração no ingresso dessas entrevistadas no mercado de trabalho. Conforme citado anteriormente, uma grande parte das atividades remuneradas exercidas pelas entrevistadas foram estágios, um formato de trabalho vinculado a estar frequentando um curso superior. Uma das características levantadas pelas entrevistadas sobre o curso que as auxiliou nas experiências profissionais foi precisamente a quantidade de oportunidades que o curso de Administração abria e a multiplicidade de áreas de atuação abrangidas pelo curso. Assim, muitas das atividades exercidas pelas entrevistadas foram em setores e organizações diversos, como órgãos públicos, empresas privadas, e empresas familiares. Para uma entrevistada, em específico, o trabalho voluntário realizado na universidade permitiu que se estabelecesse uma rede de contatos que auxiliou na sua inserção no mercado de trabalho.

Em relação ao último objetivo específico e ao objetivo geral do trabalho, que eram ligados ao período da pandemia de COVID-19, foram percebidos distintos impactos da pandemia na vida e trajetória profissional das entrevistadas. Em síntese, para Margot, que iniciou seu primeiro estágio em uma rede hoteleira e acabou tendo seu contrato rescindido ainda nos primeiros meses de pandemia, uma alteração em escolher estágios dos quais gostasse para escolher a primeira oportunidade que aparecesse foi algo notável. Para justificar isso, ela demonstrou uma preocupação com o período de pandemia e uma insegurança em relação a contratações feitas por empresas durante esse momento. Para Anita, foi percebido um aumento de responsabilidades e um sentimento de “desvalorização” ligados ao momento de pandemia. Ela começou o período de isolamento social como estagiária e foi efetivada, passando por uma fase de dificuldades para aprender as tarefas de forma remota, mas o aumento de responsabilidades culminou em sua efetivação. Para Melissa, o impacto mais flagrante da pandemia foi o financeiro, o que fez com que seu trabalho na empresa familiar fosse afetado diretamente e a renda caísse de forma

significativa. Antes de se graduar em Administração, a entrevistada começou outra graduação em Pedagogia, e está atualmente fazendo estágio na área, na mesma escola que sua filha frequenta. Melissa também acelerou planos de se mudar em função do período que foi passado dentro de casa e dessa necessidade ter sido intensificada, por isso, hoje não mora mais em Porto Alegre. Por fim, a última entrevistada, Siena, que tinha sido efetivada antes da pandemia, e é a respondente que se graduou há mais tempo, sinalizou um aumento de horas trabalhadas, além de entregas que foram reajustadas para ser entregues em períodos menores do que ocorria antes da pandemia. A entrevistada reiterou a questão de estar sempre em seu quarto para fazer todas as atividades durante esse período, e uma das maiores transformações causadas pela pandemia na sua vida foi uma mudança de planos e o ingresso em um Mestrado no exterior.

Para o presente estudo, algumas limitações foram impostas pelo período da pandemia, como a amostra de entrevistadas ser baseada em pessoas com acesso a internet e as entrevistas terem sido realizadas de forma online, o que pode ter feito alguns detalhes relevantes passarem despercebidos. Além disso, uma saturação em relação a redes sociais pode ter causado algum desconforto nas pesquisadas, que, de acordo com as entrevistas, já passam uma quantidade relevante de tempo online, seja trabalhando ou estudando. No entanto, essa limitação também possibilitou que as entrevistas fossem realizadas à distância, o que, m especial no caso das entrevistadas que estavam em outras cidades, acabou se tornando um facilitado. Este estudo deve contribuir para tornar mais explícitas as transformações pelas quais as alunas da Escola de Administração passaram durante a pandemia e quais foram os efeitos dessas mudanças em suas trajetórias. É importante ressaltar que a amostra utilizada pode não ser tão representativa do todo, mas oferece um panorama geral dos desafios e das oportunidades encontradas por essas mulheres no mercado de trabalho durante esse período. Além disso, a estudo se mostra relevante ao trazer a discussão de gênero para as relações de mercado de trabalho, uma reflexão que deve ser feita a todo o momento, desde que temos mulheres na força de trabalho também. Em síntese, ao sinalizar as fragilidades e oportunidades pelas quais as mulheres passaram nesse período, o estudo nos traz informações e histórias reais para que sejam pensadas e repensadas a organização do trabalho doméstico e organizacional, assim como o papel da mulher na nossa sociedade, que fica mais suscetível a momentos de crises.

O presente estudo não esgota as contribuições no sentido de pensar o mercado de trabalho durante o período da pandemia, ao contrário, deve servir para ampliar pesquisas que estudem esse período particular na história brasileira. Dessa forma, algumas das sugestões de pesquisas posteriores seriam novas investigações com recortes diferentes: um estudo comparativo, trazendo histórias de vidas de homens e mulheres ao longo desse período poderia ser profícua para analisar questões relativas ao aumento de responsabilidades domésticas das mulheres durante esse período. Outro recorte bastante interessante poderia ser uma pesquisa acompanhando pessoas que entraram em cursos superiores durante a pandemia ao longo do seu período de graduação até um pouco depois da colação de grau, para entender de que forma a pandemia afetou suas trajetórias. Ainda, ressalta-se que poderia ser realizado estudo com entrevistados de níveis socioeconômicos distintos ou que entraram na universidade através da política de cotas, buscando entender como esses fatores influenciaram sua inserção no mercado de trabalho durante esse período. Outra questão que surgiu durante as entrevistas e poderia ser abordada em um novo estudo, seria o impacto do ERE na formação dos profissionais que passaram por essa alteração no formato de ensino durante seu período de graduação. Por fim, a última sugestão seria uma continuação do presente estudo, acompanhando essas mulheres por mais tempo, para entender até que ponto a pandemia e os acontecimentos desse período seguiram afetando suas trajetórias profissionais no futuro.

## REFERÊNCIAS

AL MASRI, Diala; FLAMINI, Valentina; TOSCANI, Frederik G. The Short-Term Impact of COVID-19 on Labor Markets, Poverty and Inequality in Brazil. **IMF Working Papers**, [S. l.], n. 2021/066, p. 1-36, 5 mar. 2021. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/03/05/The-Short-Term-Impact-of-COVID-19-on-Labor-Markets-Poverty-and-Inequality-in-Brazil-50124>. Acesso em: 6 mar. 2021.

ANITA. **Entrevista I**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 5, n. 1, p. 75–111, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643188>. Acesso em: 2 abr. 2021.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo; HECKSHER, Marcos Dantas. Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: ampliação de desigualdades já existentes?. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 69, p. 55-63, jul. 2020. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10186/1/bmt\\_69\\_mercdetrabalho.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10186/1/bmt_69_mercdetrabalho.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. Evolução e composição do emprego no Brasil: período 1996-2009. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, Ipea, v. 1, n. 50, p. 41-48, fev. 2012. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3897>. Acesso em: 2 abr. 2021.

BLAY, Eva Alterman. Trabalho Industrial x Trabalho doméstico: A ideologia do trabalho feminino. **Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas**, São Paulo, n. 15, p. 8-20, dez. 1975. Disponível em: [http://www.ijsn.es.gov.br/ConteudoDigital/20180709\\_cadernosdepesquisa\\_n.15\\_dez\\_1975\\_p.8\\_20\\_.pdf](http://www.ijsn.es.gov.br/ConteudoDigital/20180709_cadernosdepesquisa_n.15_dez_1975_p.8_20_.pdf). Acesso em: 11 abr. 2021.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 77-101, dez. 2006. Disponível em: <https://uwe-repository.worktribe.com/output/1043060>. Acesso em: 1 maio 2021.

CAMARANO, Ana Amélia *et al.* Os Jovens brasileiros no mercado de trabalho. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 17, p. 31-39, nov. 2001. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5675>. Acesso em: 9 abr. 2021.

CESIT - CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO. Caderno 3: As mulheres e o mercado de trabalho. **Cadernos de Formação: Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica**, São Paulo, p. 1-50, 2017.

Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf> .  
Acesso em: 11 abr. 2021.

CGCES/DEED/INEP; UFRN. **MANUAL PARA CLASSIFICAÇÃO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E SEQUENCIAIS - CINE BRASIL 2018**. [S. l.: s. n.], 2018. 144 p.

Disponível em:

[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2018/Manual\\_Preliminar\\_para\\_a\\_Classificacao\\_dos\\_Cursos\\_Cine\\_Brasil\\_2018.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2018/Manual_Preliminar_para_a_Classificacao_dos_Cursos_Cine_Brasil_2018.pdf).

Acesso em: 20 out. 2021.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FRANCA, Máira. Inserção dos jovens no mercado de trabalho em tempos de crise. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, ano 26, ed. 70, p. 93-104, set. 2020. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210107\\_bmt\\_70\\_dossie\\_a1.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210107_bmt_70_dossie_a1.pdf) . Acesso em: 6 mar. 2021.

COSTA, Fabiana Alves da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos**, [S. l.], v. 3, n. 6, p. 434-452, 12 set. 2018. Disponível em:

<http://seer.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 11 abr. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, ago. 2020.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122020000400969&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122020000400969&lng=en&nrm=iso) . Acesso em: 5 abr. 2021.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. Introdução. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. *In*: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2006. Disponível em: <https://idoc.pub/documents/idocpub-k546mzm758n8>. Acesso em: 27 abr. 2021.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Contratos intermitentes continuam na gaveta. **Boletim Emprego em pauta**, [S. l.], n. 17, dez. 2020. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2021.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Crise sanitária e econômica persiste e se intensifica.

**Boletim de conjuntura**, [S. l.], n. 27, mar. 2021. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2021/boletimconjuntura27.html>. Acesso em: 6 abr. 2021.

DOTA, Ednelson Mariano; QUEIROZ, Silvana Nunes de. Migração interna em tempos de crise no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 415-430, ago. 2019. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2317-15292019000200415&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2317-15292019000200415&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 3 abr. 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. Reflexão a respeito das contribuições e limites da história de vida na pesquisa em Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 161-175, jan. 2018. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/954>. Acesso em: 1 maio 2021.

GUIMARÃES, Karen Cristine da Silva. **O processo de inserção profissional das egressas cotistas negras do curso de administração da UFRGS**. 2017. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/174700>. Acesso em: 3 maio 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Biblioteca do IBGE**, Rio de Janeiro, p. 1-12, 8 jun. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>. Acesso em: 15 fev. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Biblioteca do IBGE**, Rio de Janeiro, ed. 2, p. 1-12, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 6 mar. 2021.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. COVID-19 Pandemic in the World of Work: ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition. **ILO**, [S. l.], p 1- 35, 25 jan. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_767028/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--en/index.htm). Acesso em: 6 mar. 2021.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO Policy brief: A gender-responsive employment recovery: Building back fairer. **ILO**, [S. l.], p. 1-14, 24 jul. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS\\_751785/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm). Acesso em: 16 fev. 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Ipea e OIT avaliam o impacto da pandemia sobre jovens no mercado de trabalho do Brasil. **IPEA**, [S. l.], 4 nov. 2020. Ipea na mídia. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=36998&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=36998&Itemid=9). Acesso em: 5 mar. 2021.

KNABEM, Andréa. **Construção da carreira em egressos do Ensino Superior Público**: trajetórias e projeto de vida de trabalho. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-06022017-143400/pt-br.php>. Acesso em: 3 maio 2021.

LEONE, Eugenia Troncoso; PORTILHO, Luciana. Inserção de mulheres e homens com nível superior de escolaridade no mercado de trabalho brasileiro. Autores. **Temáticas**, Campinas, v. 26, n. 52, p. 227–246, dez. 2018. Disponível em:

<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/11709>. Acesso em: 3 maio 2021.

LOURENÇO, Aline da Costa. Precarização do trabalho e reorganização da mão de obra no contexto de pandemia. **Novos Rumos Sociológicos**, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 90-115, ago/dez. 2020. DOI <https://doi.org/10.15210/norus.v8i14.19989>. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/19989>. Acesso em: 1 abr. 2021.

MATOS, Ralfo; FERREIRA, Rodrigo Nunes. Brasil em crise e o emprego formal no Sudeste. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 18, n. 61, p. 150-164, mar. 2017. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/34842>. Acesso em: 4 abr. 2021.

MARGOT. **Entrevista II**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (64 min).

MATTEI, Lauro.; HEINEN, Vicente Loeblein. Panorama do mercado de trabalho brasileiro entre 2012 e 2018. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 14., 2019, Vitória/ES. **Anais eletrônicos** [...]. Niterói/RJ: SEP, 2019. Disponível em: [https://sep.org.br/anais/2019/Sessoes-Ordinarias/Sessao4.Mesas31\\_40/Mesa35/352.pdf](https://sep.org.br/anais/2019/Sessoes-Ordinarias/Sessao4.Mesas31_40/Mesa35/352.pdf). Acesso em: 4 abr. 2021.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 647-668, 16 dez. 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-31572020000400647&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572020000400647&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 6 mar. 2021.

MELISSA. **Entrevista III**. [ago. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (48 min).

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior: Microdados da Educação Superior 2019**. [S. l.], 21 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 20 out. 2021.

MOURÃO, Luciana; FERNANDES, Helenita. Percepção de trabalhadores acerca de inibidores e propulsores do desenvolvimento profissional. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 22, ed. 2, p. 273-295, ago. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872020000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872020000200008). Acesso em: 23 out. 2021.

ONU MULHERES BRASIL - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Covid-19, eleições municipais de 2020 e desafios para as candidaturas de mulheres**. Incorporando mulheres e meninas na resposta à pandemia de covid-19, [S. l.], v. 3, p. 1-7, 30 out. 2020. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/12/COVID19\\_2020\\_informe3.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/12/COVID19_2020_informe3.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.



PEÑALOZA, Verônica; DIÓGENES, Camila Gomes; SOUSA, Sara Jamile Aragão. Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 9, n. 8, p. 151-167, dez. 2008. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712008000800009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000800009&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 3 maio 2021.

POCHMANN, Marcio. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 7-19, dez. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142015000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 4 abr. 2021.

POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 23, n. 66, p. 41-52, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10408>. Acesso em: 3 abr. 2021.

POCHMANN, Marcio. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo: Unicamp, 2007. Disponível em: <http://www.observatoriodoensinomedio.ufpr.br/wp-content/uploads/2014/04/situac3a7c3a3o-do-jovem-no-mercado-de-trabalho-marcio-pochman.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2021.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 153-168, dez. 2015. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142015000300011&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142015000300011&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 9 abr. 2021.

SANTOS, Inês Maria Meneses dos; SANTOS, Rosângela da Silva. A etapa de análise no método história de vida: uma experiência de pesquisadores de enfermagem. **Texto contexto**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 714-719, dez. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072008000400012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072008000400012&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 1 maio 2021.

SIENA. **Entrevista IV**. [mês. 2021]. Entrevistadora: Bruna Lima Lampert. Porto Alegre, 2021. 1 arquivo .mp3 (83 min).

SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA. **Censo Demográfico 2010: Resultados da Amostra - Trabalho e Rendimento**. [S. l.], 2010. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/demografico-2010/amostra-trabalho-e-rendimento>. Acesso em: 20 out. 2021.

SPINDOLA, Thelma; SANTOS, Rosângela da Silva. Mulher e trabalho: a história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 5, p. 593-600, out. 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692003000500005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692003000500005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 28 abr. 2021.

WHO REGIONAL OFFICE FOR EUROPE (Copenhagen). **Pandemic fatigue – reinvigorating the public to prevent COVID-19: Policy framework for supporting**

pandemic prevention and management. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/335820/WHO-EURO-2020-1160-40906-55390-eng.pdf>. Acesso em: 24 out. 2021.