



Impactos da pandemia do novo coronavírus no contexto laboral na perspectiva de egressos do curso técnico em administração

The new coronavirus pandemic' impacts in the work context in the perspective of the business administration technical course in high school level former students

 Nonato Assis de Miranda

Doutor em Educação
Universidade Municipal de São Caetano do Sul-USCS.
São Caetano do Sul, SP-Brasil.
mirandanonato@uol.com.br

 Rosângela Sofiste Teodoro

Mestre em Educação
Universidade Municipal de São Caetano do Sul-USCS.
São Caetano do Sul, SP-Brasil.
rsofiste@gmail.com

Resumo: Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que buscou analisar as concepções de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração acerca dos impactos da pandemia do novo coronavírus no mundo do trabalho. Para dar conta dos propósitos desta pesquisa, utilizou-se da abordagem qualitativa de pesquisa cujos dados foram obtidos por meio de entrevista semiestruturada realizada com seis egressos de uma unidade do Centro Paula Sousa, localizada no ABC Paulista. Os dados mostram que um impacto significativo da pandemia no mundo do trabalho foi a mudança na forma de trabalho, com destaque para o emprego do home office. Esse novo formato mostra-se positivo porque o trabalhador melhorou a produtividade em razão da perda de tempo no transporte público, reduziu-se o stress e ganhou-se mais tempo para o lazer. Todavia, tanto as empresas quanto os trabalhadores viram-se forçados a se adaptar a esse novo contexto laboral.

Palavras chave: curso técnico de administração; mercado de trabalho; pandemia do Covid-19.

Abstract: This article presents the results of a research that sought to analyze the business administration technical course in high school level students' conceptions about the impacts of the pandemic of the new coronavirus in the job market. To account for the purposes of this research, a qualitative research approach was used, whose data were obtained through a semi-structured interview conducted with six former graduates from a unit of the Paula Sousa Center located in ABC Paulista. The data show that a significant impact of the pandemic on the world of work was the change in the way of working with emphasis on the employment of the home office. This new format is positive because the worker has improved productivity due to the loss of time in public transport, reduced stress and gained more time for the leisure. However, both companies and workers were forced to adapt to this new work context.

Key-words: technical course in administration; job market; Covid-19 pandemic.

Cite como

(ABNT NBR 6023:2018)

MIRANDA, Nonato Assis de; TEODORO, Rosângela Sofiste. Impactos da pandemia do novo coronavírus no contexto laboral na perspectiva de egressos do curso técnico em administração. *Dialogia*, São Paulo, n. 39, p. 1-17, e19842, set./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/39.2021.19842>.

American Psychological Association (APA)

Miranda, N. A., & Teodoro, R. S. (2021, set./dez.) Impactos da pandemia do novo coronavírus no contexto laboral na perspectiva de egressos do curso técnico em administração. *Dialogia*, São Paulo, 39, p. 1-17, e19842. <https://doi.org/10.5585/39.2021.19842>.

Introdução

A história da humanidade tem mostrado com alguma frequência a existência de eventos que têm marcado uma determinada época e impactado significativamente a vida das pessoas. Dentre outros, merece destaque o assassinato do Arquiduque Ferdinando de Sarajevo, em 1914, cujo marco foi o início da Primeira Grande Guerra “e, com ela, a chegada definitiva do século XX” (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI, 2020, p.1). Outro evento marcante que tem características similares ao citado por esses autores é a queda do muro de Berlim, em 1989, cujas consequências acenaram para o final da Guerra Fria, assim como para o fim do próprio século XX (HOBSBAWN, 1994).

Não obstante, tudo indica que, o início da década de 2020 será marcado por um novo fenômeno com características similares aos ocorridos no século XX, trata-se da pandemia do novo coronavírus (Covid-19). Esse fenômeno começou em dezembro de 2019, na província de Wuhan, capital da província de Hubei, na China continental e, numa proporção geométrica, chegou às diferentes regiões no planeta e, portanto, no Brasil.

Em face ao exposto, a partir de março de 2020, o cenário de suposta normalidade até então vivenciado pelos brasileiros foi abruptamente modificado com a imposição do isolamento social com vistas a evitar o avanço da pandemia no país, a exemplo do que vinha ocorrendo em outras partes do mundo. Todavia, por razões diversas, se por um lado, o isolamento social implantado no país não teve o efeito esperado no que diz respeito à redução do contágio do covid-19, por outro, ele impactou significativamente a vida dos brasileiros em todos os seus aspectos, notadamente, na forma de trabalhar (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A partir de então, o trabalho presencial, característico dos setores econômicos do país, cedeu espaço para o teletrabalho ou *home office*. Em razão do desconhecimento desse regime de trabalho implantado em caráter de urgência, trabalhadores e gestores se viram desafiados a encontrar um equilíbrio entre o cumprimento de metas e prazos diante da insegurança do não monitoramento presencial dos trabalhadores.

Em face ao exposto, esta pesquisa foi empreendida com o propósito de analisar as concepções de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração acerca dos impactos da pandemia do novo coronavírus no mundo do trabalho.

O texto está estruturado em outras quatro seções, além desta breve introdução. Na primeira delas, apresentamos alguns apontamentos sobre os impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho. Na segunda seção, descrevermos o percurso metodológico adotado para atender aos objetivos da pesquisa, explicitando as especificidades da pesquisa de natureza qualitativa. A terceira,

por sua vez, traz os resultados da pesquisa que se constituíram nos desafios para a inserção profissional e manutenção do emprego em tempos de pandemia. Por fim, a quarta seção contém as considerações finais do trabalho, procurando sintetizar as concepções dos participantes da pesquisa sobre os desafios da inserção profissional em tempos de pandemia do Covid-19.

Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho

A pandemia de Covid-19 tem produzido repercussões em escala global, tanto de ordem epidemiológica, quanto nas perspectivas econômica, social, política, cultural, dentre outras. Por essa razão, o que se constata é que de uma forma ou de outra, assim como respeitadas as proporções, todas essas áreas têm sido afetadas direta ou indiretamente pela pandemia. No caso específico da área econômica, esse impacto tende a incidir de modo mais específico no mundo do trabalho por meio do aumento do desemprego, da perda da renda de trabalhadores formais e informais, por exemplo. Todavia, talvez a manifestação mais direta e recorrente no mundo do trabalho nesse período de pandemia seja a transformação do ambiente familiar em local de trabalho por meio instituição do *home office* (SILVA, 2020).

A título de esclarecimento, cumpre salientar que o termo *home office* pode ser traduzido para a Língua Portuguesa como teletrabalho. Com o advento da pandemia de Covid-19 e a consequente instituição desse formato de trabalho por parte das empresas e instituições públicas, temos observado o emprego das duas expressões. Em geral, as empresas utilizam o termo em inglês e as instituições públicas o termo em português. Por uma questão didática e por ser a mais comum entre os participantes da pesquisa, pois eles fazem parte do mundo corporativo, neste texto, a opção deu-se pela expressão em inglês.

Outro aspecto a ser destacado é que o *home office* não é uma atividade recente, mas, em razão do destaque que o assunto já vinha ganhando nos meios de comunicação social antes mesmo da pandemia, assim como seu emprego recorrente por parte de trabalhadores e empregadores, a atividade acabou sendo regulamentada por meio da Lei nº 13.467/2017. Sua popularidade deu-se “[...] pelo fato de representar uma comodidade, tanto para empregados, como empregadores, dada à sua flexibilidade de desempenho das atividades e as inúmeras vantagens que podem ser aproveitadas por ambas as partes (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 112).

Com relação à origem do *home office*, o que se constata é que não é um assunto bem esclarecido. Noutras palavras,

[...] teletrabalho é uma forma de desempenho das atividades laborais que, apesar de recente desenvolvimento e popularização em meio às diversas formas do ambiente de trabalho, especialmente diante de fatores como a popularização da internet, ampliação do setor de prestação de serviços e amplo desenvolvimento dos recursos de tecnologia da informação, tem sua origem controversa (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 113).

Esses autores fazem uma discussão densa sobre o assunto buscando demonstrar desde a etimologia da palavra até a possibilidade do emprego equivocado de sinônimos do vocábulo teletrabalho. Lima Filho e Brasil (2019, p. 115, grifo dos autores) apontam as devidas “[...] diferenças entre *teletrabalho* e expressões como *trabalho à distância*, *trabalho externo* e *trabalho em domicílio* [...]” pelo entendimento de que,

[...] apesar de remeterem à noção de realização do serviço fora do ambiente da sede do estabelecimento empresarial, devem ser encaradas com cautela por serem generalistas em demasia, trazendo o risco de conferir tratamento jurídico igual para situações distintas (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 115).

A intenção aqui não é recuperar o sentido de todas essas expressões e sim trazer alguns elementos para explicitar o sentido do termo *home office* que, até então, não é consenso na perspectiva doutrinária, conforme afirmam esses autores. Assim, em termos mais abrangentes, essa prática pode ser entendida como um conjunto de “[...] atividades desenvolvidas na sede do estabelecimento empresarial, de maneira que o *labor* passe a ser desempenhado em local distinto da sede do estabelecimento empresarial, mediante uso de tecnologias de informação e comunicação” (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 117, grifo dos autores).

Em um cenário de incertezas, não raro foram adotadas práticas com foco na continuidade da produtividade. Assim, se por um lado, as empresas e instituições públicas empregaram o *home office*, por outro, a despeito de críticas, medidas do governo foram implementadas com o objetivo de amenizar os impactos para as categorias profissionais e classes sociais mais afetadas. Entretanto, a propagação da doença somada à incompatível capacidade de atendimento por parte dos serviços de saúde pública desde então têm sido fatores agravantes da situação.

Na perspectiva governamental, de modo mais efetivo foi instituído, por meio da Lei Federal nº 14.020, de 6 de julho de 2020, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Esse programa dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 (BRASIL, 2020a).

Embora a pandemia de Covid-19 afete todas os setores do mundo do trabalho, Silva (2020) considera que os trabalhadores informais são os mais afetados em tempos de crise econômica. Seu ponto de vista está pautado em análise que faz sobre as diversas ocupações profissionais que

dependem da informalidade para o seu sustento, pois essas pessoas, na grande maioria, não comumente são alcançadas por proteções previstas em lei, se comparadas àquelas que trabalham com registro em carteira e com regime da CLT. As pessoas que desenvolvem atividades laborais informais estão em situações mais vulneráveis e são mais suscetíveis aos efeitos de crises econômicas, como é o caso da pandemia de Covid-19. Isso é preocupante porque:

[...] são milhões de pessoas que trabalham como autônomos – como motoristas, motociclistas e até ciclistas de aplicativos de transporte e entrega-, trabalhadores do setor privado que trabalham sem carteira, empregadas domésticas mensalistas e diaristas também sem carteira, pessoas – jovens e mulheres, principalmente – que trabalham com o auxiliar em pequenos negócios familiares e ainda empreendedores sem CNPJ e que também contratam auxiliares – como ambulantes, pedreiros, pintores, etc. (SILVA, 2020, p.67).

Dentre essas categorias, nos últimos anos, é perceptível o crescimento daqueles que trabalham para aplicativos de transportes em condições inseguras e onerosas, cujas condições de trabalho tornam-se ainda mais complexas em tempos de pandemia. Mas não pode ser desconsiderado também o crescente número de pessoas que se ocupam da coleta materiais recicláveis para tirar o seu sustento (SILVA, 2020).

No Brasil, o número de trabalhadores informais se destaca em relação aos trabalhadores formais desde que a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) foi promulgada, sendo que a menor média de trabalhadores informais foi a apresentada no ano de 2013, correspondendo a 37,4% de 30 (trinta) milhões de trabalhadores entre homens e mulheres. No ano de 2020, esse quadro sofreu um agravamento chegando a 39,9% da população ocupada no país, ou seja, 36,8 milhões de pessoas (IBGE, 2020 *apud* SOUZA, 2020).

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD), a pandemia causou algumas alterações significativas na vida das pessoas. De acordo com esse levantamento, 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho por exigência do distanciamento social; 7,9 milhões passaram a trabalhar remotamente; 15,3 milhões deixaram de procurar emprego; 41,0% das famílias foram beneficiadas pelo auxílio emergencial; 13,5 milhões de pessoas tiveram uma carga de trabalho inferior ao habitual e 16,3 milhões receberam menos do que recebem em tempos normais (IBGE, 2021).

Como apoio às empresas que foram subitamente afetadas pelos efeitos da pandemia na economia, o governo adotou medidas como postergar o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) por três meses. Também autorizou a suspensão dos contratos de trabalho, a redução salarial com complemento do governo, as linhas de crédito para pequenas e médias empresas para fins de quitação de folha de pagamento e, para os trabalhadores, a

postergação de pagamentos de prestações da casa própria. Entretanto, essas medidas não deixam de ter consequências imprevisíveis quanto à sua regularidade, pois a retomada da economia está sem definição (BRASIL, 2020a).

Souza (2020). ao fazer a reflexão se a Lei 14.020/2020 e o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda seriam benéficos ou prejudiciais aos trabalhadores, considera que:

[...] nem a eclosão as novas leis e medidas podem ser taxadas de suficientes para tanto, mas, ao menos, exige-se atuação e intervenção estatal no sentido de regulamentar e buscar apaziguar eventuais questões tão importantes como é, por exemplo, o mundo do trabalho e as questões pertinentes ao Direito do Trabalho (SOUZA, 2020, p. 34).

É sabido que a implementação dessas medidas se deu para mitigar as consequências socioeconômicas da pandemia, todavia, embora necessárias, nem sempre surtem o efeito desejado. Por razões óbvias, também é sabido que as necessárias medidas de isolamento social impactaram fortemente a atividade econômica, o mercado de trabalho e a renda das famílias, conforme “[...] indicado pelos primeiros dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) - do trimestre de fevereiro, março e abril de 2020 – e pela PNAD-Covid-19” (BARBOSA; PRATES, 2020, p. 65).

Outra evidência desse cenário foi apontada pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), que é uma Instituição vinculada ao governo do Estado de São Paulo. A Fundação Seade utiliza, em seu boletim, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua do IBGE, que afere a situação do mercado de trabalho do País por trimestre.

De acordo com dados do boletim do segundo trimestre de 2020, após o início da pandemia, no Estado de São Paulo, a ocupação e a força de trabalho sofreram grande redução, de 9,1%, num total estimado de 23,1 milhões de trabalhadores. Essa redução ocorreu em diversos setores de atividade, sendo que o comércio foi o mais afetado, com perda de 25% das ocupações, na sequência, numa ordem decrescente, os serviços de alojamento e alimentação tiveram perda de 15%; na indústria da transformação a perda foi de 13%. Já os serviços domésticos e construção civil tiveram redução de 11% e 10%, respectivamente. Foi constatado também que o total estimado foi de 19,9 milhões de pessoas, que representam uma redução de 10,5% comparado ao primeiro trimestre, totalizando uma redução de 2,3 milhões de pessoas desempregadas, sendo que os contribuintes da Previdência Social somavam 1,3 milhões de pessoas e os que não contribuíam somavam 1 milhão de pessoas (SEADE, 2020).

Outro fator analisado pela Fundação Seade foi o rendimento dos trabalhadores cujos números demonstram que houve perda de renda de 16,7% por parte dos empregados com carteira

assinada e de 3,2% entre os trabalhadores sem carteira assinada. Em relação àquelas pessoas que trabalham por conta própria, a perda foi de 27,9%. Esse informativo traz ainda que, paralelamente, o aumento de pessoas sem renda triplicou no primeiro e segundo trimestre de 2020. A estimativa de desocupados teve um crescimento de 12,2% para 13,6% num montante de 3,1 milhões de pessoas, tendo crescido num total de 37.000 (trinta e sete) mil pessoas, o que reforçou o total de desempregados (SEADE, 2021).

A Fundação Seade traz uma iniciativa inovadora e apresenta a primeira edição em março de 2021 da pesquisa Trajetórias Ocupacionais com foco na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Com essa pesquisa, a Fundação compara a inserção no mercado de trabalho das mesmas pessoas em dois momentos diferentes: o último trimestre de 2019 e o último trimestre 2020, considerando os impactos da pandemia no mercado de trabalho. A pesquisa foi elaborada em duas etapas, sendo a segunda etapa (mais recente) feita por telefone e a primeira foi domiciliar. O estudo, divulgado em fevereiro de 2021, mostrou a movimentação entre as categorias: ocupados, desempregados e inativos, revelando que as mulheres, os jovens e as pessoas de baixa escolaridade foram as mais afetadas num montante em que, de a cada 100 pessoas, 28 tiveram a sua posição alterada (SEADE, 2021).

Esse fluxo de posições mostra que, em 2019, a cada quatro pessoas ocupadas uma perdeu o emprego; em 2020, 36% desse conjunto conseguiu trabalho, mas 23% desistiram de procurar trabalho. No sentido contrário, a pesquisa mostrou que apenas 7% dos desempregados ou inativos, em 2019, conseguiram ocupação em 2020. As mulheres são desfavorecidas no mercado de trabalho estando representadas no aumento do desemprego com maior incidência no trabalho informal e na renda inferior em relação aos homens. De certo modo, historicamente, a mulher é discriminada no mercado de trabalho, mas essa situação foi agravada ainda mais com pandemia, ratificando a desigualdade quando se compara com dados de 2019. A parcela de mulheres que conseguiu se manter empregada em 2020 é muito menor que a parcela de homens (SEADE, 2021).

Por fim, foi constatado ainda que, entre os jovens de 18 a 24 anos que ficaram desempregados em 2020, o número é quase o dobro se comparado aos adultos. Já as pessoas de 60 anos ou mais representa a maior parte que desistiu de procurar emprego, tornando-se inativas. O perfil que mais se manteve empregado, comparado aos outros perfis, é o de pessoas com ensino superior completo (SEADE, 2021).

Em síntese, as medidas governamentais implementadas para mitigar os efeitos da pandemia podem ter trazido algum alento às pessoas que estavam (estão) desempregadas, mas não foram suficientes para impedir o aumento do desemprego e acirrar ainda mais os índices de desigualdade

social. É preciso considerar também que a economia do país estava em crise desde 2015; teve alguns sinais de melhora entre os anos de 2018 e 2019, mas nada que pudesse colocá-lo em condições de enfrentar uma nova crise cujas dimensões ainda são desconhecidas, que é crise causada pelo Covid-19 (MATTEI; HEINEN, 2020).

Percurso metodológico

Para atender aos propósitos desta pesquisa, utilizou-se da abordagem qualitativa de pesquisa, isto é, aquela que intenciona conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir para modificá-la (CRESWELL, 2014). Dessa forma, essa abordagem trouxe subsídios para interpretar informações peculiares provenientes de opiniões pessoais e subjetivas dos egressos participantes da pesquisa.

Os dados foram obtidos por meio de entrevista semiestruturada realizada com seis egressos do Curso Técnico de Nível Médio de uma classe descentralizada do Centro Paula Sousa, localizado na região do ABC Paulista, no período de novembro de 2020 a janeiro de 2021, cuja conclusão do curso deu-se no ano de 2019. Diante da impossibilidade de realizar encontros presenciais em razão da pandemia de Covid-19, as entrevistas foram realizadas por meio do aplicativo de videoconferência *Google Meet*¹, acessíveis gratuitamente por todos os participantes e gravadas por aparelho de telefone celular e, posteriormente foram transcritas por aplicativo específico para complementar a análise dessa pesquisa.

Com relação ao número de participantes desta pesquisa (seis), cumpre esclarecer que, embora não exista consenso entre os pesquisadores sobre o número de entrevistados na pesquisa qualitativa, Cresswell (1998) sugere que esse número gire entre 5 e 25 ou que se utilize o método de saturação. Todavia, comumente, os pesquisadores qualitativos mais experientes não trabalham com o conceito de saturação em mente, mas com o propósito de dar corpo à sua pesquisa e torná-la defensável (MASON, 2010; MINAYO, 2017).

Com relação à escolha dos participantes, para a realização da entrevista foram convidados, por mensagem de aplicativo de comunicação remota WhatsApp² aleatoriamente, vinte e cinco egressos do curso técnico em Administração para participarem, individualmente, de uma entrevista com vistas a compreender suas concepções sobre a formação recebida no curso técnico em Administração e a sua inserção profissional. Desse quantitativo, dezoito não responderam a

¹Google Meet é um serviço de comunicação por vídeo desenvolvido pelo Google.

²WhatsApp é um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para smartphones.

mensagem e apenas um respondeu que não iria participar. Assim, restaram seis participantes que concordaram em participar das entrevistas em dia e horário adequados a cada um.

Na pesquisa qualitativa, diferentemente do que ocorre com a abordagem quantitativa, não existe uma separação entre coleta e análise de dados. Ao contrário, espera-se que a análise comece no campo, assim como quando ocorre a fundamentação teórica da pesquisa. Portanto, à medida que os dados são coletados, independentemente da técnica empregada, é possível iniciar a análise (GIBBS, 2009). Esse autor propõe um conjunto pormenorizado de meios para a análise de dados de pesquisa qualitativa, mas esclarece que “ações como gerar notas de campo e ter um diário são formas de coletar dados e iniciar sua análise” (GIBBS, 2009, p. 18).

Assim, nesta investigação, os depoimentos dos gestores foram gravados utilizando-se dos recursos do *Google Meet*, transcritos e analisados na perspectiva da Análise de Prosa, que é uma forma de investigação dos significados dos dados qualitativos. Portanto, ao invés de categorias prévias ou a posteriori, os tópicos e temas foram gerados a partir do exame dos dados e de sua contextualização no estudo (ANDRÉ, 1983).

Com vistas a garantir o anonimato, o agrupamento das respostas consta com a seguinte identificação dos participantes: E1, E2, E3, E4, E5, E6, sendo E de egresso e o número equivalente à sequência em que as entrevistas foram realizadas.

Resultados: desafios para a inserção profissional e manutenção do emprego em tempos de pandemia

Em sentido *lato* existe o entendimento de que o egresso dos cursos técnicos de nível médio tem maior facilidade para o ingresso no mercado de trabalho. Todavia, nem sempre é assim que as coisas acontecem, pois o “[...] processo de entrada no mercado de trabalho é normalmente definido por períodos mais longos de desempregos até a obtenção de uma ocupação [...]” (REIS, 2014, p. 141).

Esse quadro tende a se agravar em momentos de crise econômica, como é o caso do cenário vigente não somente no Brasil, mas em nível global em face da pandemia causada pelo novo coronavírus. Em momentos de crise como esse, além da dificuldade de inserção profissional, os jovens que já estão empregados se deparam com outro desafio que é de manter-se empregado e adequar-se aos processos de flexibilização laboral inerentes ao capitalismo neoliberal.

Tendo isso em mente, propôs-se a seguinte indagação aos participantes desta pesquisa: quais foram as alterações que a pandemia trouxe para o seu trabalho? É sabido que essa pandemia vem causando efeitos nefastos para a sociedade e o mundo do trabalho, sendo que uma alternativa

encontrada, num primeiro momento, foi o fechamento de portas com a implementação do teletrabalho algo pouco conhecido no Brasil.

Essa situação ocorreu em diferentes partes do mundo, sendo incentivada por grandes empresas e organismos internacionais como foi o caso da Organização da Nações Unidas (ONU) que, no início da pandemia, fechou suas portas e determinou teletrabalho à metade de seus funcionários (SOUZA, 2020). Outro exemplo similar deu-se na Coreia do Sul que incentivou o *home office* (MOREIRA, 2020). Não obstante, consequências nefastas do Covid-19 passaram a ser sentidas na economia e no mercado de trabalho, conforme pode ser evidenciado nesse depoimento:

Sim, a gente ficou [em teletrabalho]. No começo da pandemia, a gente ficou em home office, a gente ficou muito tempo em home office. Quando voltou, voltou meio conturbado, porque um dos corretores acabou se contaminando, a gente nós tínhamos contato com ele. E, depois disso, como é uma empresa familiar, eles fizeram cortes e deixaram somente quem era da família (E1).

Observa-se que, nesse caso, houve uma tentativa de adequação ao novo contexto laboral, mas a empresa não conseguiu garantir o emprego de E1 tendo de demiti-lo. Ele deixa claro que isso ocorreu após um longo período em que esteve trabalhando em *home office* e diante de um problema ainda mais grave foi observado com o retorno às atividades presenciais que foi a contaminação de um membro da equipe com o vírus da Covid-19. Diante da crise que se instalou na empresa em decorrência de problemas econômicos, uma alternativa provisória encontrada pelos gestores foi a redução do quadro de funcionários, permanecendo apenas os que eram membros da família, pois tratava-se de empresa familiar.

É oportuno salientar que, com o avançar da pandemia causada pelo Covid-19, em várias regiões do mundo e, até mesmo no Brasil, o isolamento social e, em casos mais extremos, do confinamento total (*lockdown*), que apesar de não contarem com a adesão de boa parte da população foram necessários (LEITE, 2020). Todavia, é sabido que essas medidas repercutem imediatamente sobre o mundo do trabalho, afetando trabalhadores(as), empresas, principalmente as micro e pequenas empresas, como foi o caso da empresa familiar citada por E1. No Brasil, empresas com essas características correspondem a 99% dos estabelecimentos e 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (SEBRAE, 2020).

Durante a pandemia, pelo menos no início dela, diante do desconhecimento acerca do assunto, mas ciente de suas consequências sobre a população, em várias partes do mundo, defendia-se o isolamento social partindo-se do pressuposto de que tal decisão poderia ser visualizada “[...] como respeito ao princípio da razoabilidade e a preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.”(SOUZA, 2020, p. 23). No Brasil, apesar da

resistência do Governo Federal, o Congresso Nacional brasileiro promulgou a Lei nº 13.979/2020 com vistas ao enfrentamento do Covid-19. Essa medida foi necessária diante de um cenário de incertezas que se descortinava a despeito dos impactos que a pandemia já vinha causando em diferentes partes do mundo (BRASIL, 2020b).

Naquele momento, em termos mais abrangentes, quem estava buscando um emprego teve de adiar esse projeto, pois o momento não era ideal para a inserção profissional. Era um momento de muita incerteza, principalmente para os jovens que haviam saído do emprego:

[...] eu já tinha saído. Aí eu ia mandar alguns currículos para trabalhar e só estudar à parte para o Enem. Só que, devido a pandemia, eu não mandei para nenhuma empresa, não, o meu currículo. Porque eu fiquei com medo, não sabia o que ia acontecer (E2).

Conforme se observa na narrativa de E2, a pandemia trouxe mudança de planos, pois ele não estava trabalhando no início da pandemia, pretendia estudar para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e divulgar o currículo, mas não o fez por insegurança em relação à pandemia. Embora os momentos de crise gerem insegurança e desemprego, paradoxalmente, pode gerar novas oportunidades, notadamente, para aqueles que ousam mudar e se adaptar à nova realidade, quer seja as empresas ou os empregados.

No caso da pandemia não foi diferente, pois a despeito do cenário apocalíptico que ela vem causando em âmbito global cuja contribuição do Brasil, lamentavelmente, é grande. Por conseguinte, as empresas vêm se reinventando para adequarem-se ao novo contexto cujas mudanças, muito provavelmente, permanecerão mesmo diante do retorno à “normalidade”.

Para ilustrar o exposto, pode-se tomar como referência a empresa em que E3 trabalha, que transformou o modelo de instalação de seu escritório e, com isso, o trabalho que era presencial passou a ser totalmente remoto em sistema de *home office*. Como consequência, essa experiência resultou no crescimento da empresa por meio da abertura de novas filiais em outras unidades da federação, assim como novas contratações, conforme pode ser observado nesse depoimento:

A gente trabalhava de forma presencial, mas como a gente já tinha essas ferramentas, já tinha esse contato, não foi tão difícil a gente se adaptar, embora tenha as suas dificuldades no primeiro momento, em se acostumar. A minha empresa hoje o impacto foi que ela não tem mais um local físico e ela pôde se expandir pelo Brasil inteiro, contratando pessoas de todo o Brasil (E3).

Estar aberto às mudanças e disposto a aprender é condição *sine qua non* para manter-se no mercado de trabalho. Ademais, empreender nesses momentos pode ser um risco, mas os riscos quando bem ponderados tendem a se converter em casos de sucesso. Nesse caso, a empresa,

mesmo diante de um cenário de crise, arriscou em ampliar sua área de abrangência deixando de atuar apenas em São Paulo e Porto Alegre, investindo em outras cidades brasileiras.

Antes ela tinha só duas filiais, em São Paulo e em Porto Alegre. Então, quando a gente se adaptou dessa forma digital, a gente conseguiu expandir de forma nacional e acredito que também como profissional, a gente está tentando trazer outras empresas para esse mundo digital também. Como você havia comentado anteriormente, é o futuro (E3).

Por já estar trabalhando com ferramentas digitais antes da pandemia, a equipe não sentiu dificuldade para se adaptar, além disso, o segmento tenta influenciar outras empresas a adotarem o mesmo modelo operacional. Trabalha-se com a perspectiva de economia financeira e otimização do tempo para as pessoas.

Então, a gente tem essa esperança de que talvez muitas pessoas consigam economizar, tanto de forma financeira como o próprio tempo do dia a dia, trabalhando de casa, também. Então essa foi toda a mudança que teve (E3).

Em face ao exposto, ficou evidente que a pandemia vem obrigando as empresas a se reinventarem e as pessoas a se adequarem ao contexto em mudança. A lição que se pode tirar disso é que: “Toda vez que enfrentamos eventos transformadores em nossas vidas, a ameaça que muitas vezes os acompanham se constitui como uma oportunidade para novas aprendizagens.” (PEIXOTO; VASCONCELOS; BENTIVI, 2020, p. 3). Os participantes desta pesquisa vêm sinalizando que tanto eles quanto as empresas onde atuam caminham nessa direção.

Talvez a mudança mais visível tenha sido a substituição do trabalho presencial para o remoto (*home office*), algo bastante comum nas grandes economias mundiais, principalmente, a partir dos anos de 1990, em razão da massificação da tecnologia (BERNARDINO *et al.*, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007), mas, relativamente, no Brasil, tendo em vista que surgiu nos últimos dez anos (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Trata-se de uma prática que ainda gera desconfiança até mesmo entre empresários e muita insegurança para os gestores públicos.

A pandemia acabou desconstruindo alguns paradigmas. Para E4, por exemplo, a mudança do trabalho presencial para *home office* se constituiu numa novidade que trouxe suas vantagens:

Eu fiquei em home office, [a pandemia] trouxe essa alteração. E a questão de [mudança no] trabalho foi mais isso, que eu fiquei em home office e, querendo ou não, é até melhor, porque por mais que a gente esteja vivendo essa situação que ninguém esperava, que não é uma coisa boa, ou que, às vezes, deixa a gente mais retraído, trabalhar em casa eu achei que foi uma grande vantagem da situação. Conhecer essa ferramenta que eu nunca tinha trabalhado em home office, que eu achei que dá para a gente ser mais produtivo (E4).

Além de conseguir manter-se empregado, para esse participante, trabalhar em casa permitiu que conhecesse novas ferramentas de trabalho, as ferramentas digitais. Além disso, na sua concepção, trabalhar remotamente é mais produtivo cujos motivos são diversos, mas um deles é o fato de o empregado não perder tanto tempo em transportes públicos, algo bastante comum em grandes cidades, como é o caso de São Paulo:

Eu vi um lado positivo na pandemia, a questão de ter o trabalho em home office ajudou bastante a questão de controle. Você saber se regular nos horários, saber o horário de começar, o horário de terminar. E até facilitou na execução do serviço. Também, eu acho que a questão do estresse diminuiu um pouco por conta da viagem para o serviço no caso. [...] da minha casa até o meu serviço é mais ou menos uma hora, então tem o estresse de pegar ônibus, tem o estresse de pegar metrô, tem aquela 'muvuca'. Então [tudo isso] acaba desgastando um pouco e você acaba chegando um pouco cansado no serviço (E5).

Observa-se que esse participante viu na pandemia a oportunidade de reorganizar seu horário de trabalho, pois com o *home office* passou a ter mais tempo livre e a reduzir o estresse causado em razão da dificuldade de locomover-se de casa para o trabalho por meio do transporte público (ônibus e metrô). Seu ponto de vista ganha sentido porque o *home office* se constitui numa forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). É oportuno sinalizar que evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, foram responsáveis por uma nova forma de desenvolver o trabalho, quer seja para as organizações ou para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

Depreende-se, portanto, que o *home office*, quando bem assimilado pelas empresas e pelos trabalhadores, pode ser uma alternativa nos grandes centros urbanos que beneficiará ambas as partes, conforme evidenciado nesse depoimento:

[...] eu percebi que [a pandemia] ajudou bastante a ter o trabalho em home office, até para você ter mais disposição para trabalhar e tudo mais. Ter mais tempo livre. Você acaba aproveitando essa hora perdida de transporte para fazer alguma outra coisa (E5).

Noutras palavras, o *home office* torna o trabalho mais produtivo porque o trabalhador evita o desgaste emocional e físico gerado no transporte público, assim como permite a ele mais tempo livre para o lazer o que tende a reverberar numa maior disposição para o trabalho. Sem querer supervalorizar esse formato de trabalho, pois ainda não há consenso sobre ele, o que fica subentendido é que o *home office* proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, possibilitando maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos teletrabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

Outra visão positiva dos efeitos da pandemia está no depoimento de E5, pois esse participante percebeu uma disciplina em relação ao horário de iniciar e terminar o trabalho. Outra vantagem percebida por E5 foi não precisar usar o transporte público, que implicava perda de tempo e desgaste físico no trajeto, enquanto em *home office* sente-se mais disposto e com mais tempo livre.

Por fim, para E6, a pandemia não trouxe alterações no trabalho, pois continuou no mesmo modelo em que estava antes da pandemia. Embora esse participante não tenha deixado claro, é sabido que, num primeiro momento, não trabalhou presencialmente, desenvolveu atividades laborais remotamente. Também relatou que estava trabalhando com carteira assinada no emprego que começou após o término do curso.

É que não teve muita alteração. Porque depois que eu acabei o curso, eu comecei a trabalhar nessa área em questão por conta do registro mesmo, que eu, como eu já estava com 20 anos, eu já queria o registro. Então, por conta disso que eu fui para essa área. Então, durante a pandemia, isso não afetou muita coisa, porque a gente continuou trabalhando normalmente (E6).

Trabalhar normalmente, nesse caso, quer dizer não ser demitido, manter-se no emprego formal, não necessariamente no mesmo formato (presencial). É sabido que a pandemia levou a taxa de desemprego a recordes em 19 unidades da federação e no Distrito Federal, sendo que os estados da região Nordeste foram os mais penalizados e os do Sul os que tiveram menores taxas de desemprego. De modo mais efetivo, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), o número de desempregados no Brasil foi estimado em 14,3 milhões no trimestre encerrado em janeiro de 2021, o maior contingente desde 2012, início da série histórica da PNAD Contínua (IBGE, 2021).

Considerações Finais

A inserção e manutenção no emprego é um desafio constante para os egressos dos cursos técnicos de nível médio. Embora isso não seja uma exclusividade desses profissionais, pois, em tempos de crises econômicas, como é o caso da pandemia do Covid-19, é sabido que os trabalhadores são os que mais sofrem, mas é também nesses momentos que surgem boas oportunidades para os profissionais bem qualificados. Além disso, quem estiver bem qualificado e apto a adequar-se às mudanças impostas pela crise tende a manter-se no emprego.

Esta pesquisa foi empreendida com o propósito de compreender e analisar as concepções de egressos do curso Técnico de Nível Médio em Administração acerca dos impactos da pandemia do novo coronavírus no mundo do trabalho. Com base nos resultados desta pesquisa, foi possível

verificar que, embora a pandemia seja algo ruim do ponto de vista humano, ela trouxe novos modelos de trabalho com efeitos positivos para a saúde do trabalhador, como por exemplo, maior tempo disponível em face ao *home office*, eliminação do *stress* e desgastes gerados no transporte público durante o percurso da residência para o trabalho. Observou-se nas respostas de E1, E3, E4 e E5 o destaque dado à implantação do *home office* como alternativa de trabalho para empresas de diferentes segmentos.

Esse destaque dos participantes da pesquisa vai ao encontro do entendimento de Haubrich e Froehlich (2020), para quem o *home office* é um conceito ainda em construção, mas uma temática emergente e que ganhou destaque em tempos de pandemia. Esse destaque está atrelado ao fato de que nesse novo contexto, mas não exclusivamente, organizações de diferentes portes e localidades passaram a ter de disputar espaço mercadológico em âmbito global.

Por fim, é oportuno salientar que esses resultados não devem ter caráter generalizado, pois a pesquisa foi realizada com pequeno grupo que demonstrou suas percepções acerca do assunto estando, à época das entrevistas, empregados e não tiveram problemas com a inserção profissional. Assim como, são perfis distintos e interesses particulares e podem não refletir a opinião de todo o segmento de egressos do curso Técnico de nível médio em Administração do Centro Paula Souza.

Referências

ANDRÉ, Marli Elisa D. Afonso. Textos, contextos e significados: algumas questões na análise de dados qualitativos. *Cadernos de Pesquisa*, n° 45, maio, 1983, p. 66-71.

BARBOSA, Rogério Jerônimo Barbosa; PRATES, Ian. *Efeitos do desemprego, do auxílio emergencial e do programa emergencial de preservação do emprego e da renda (MP no 936/2020) sobre a renda, a pobreza e a desigualdade durante e depois da pandemia*. Notas técnicas IPEA, mercado de trabalho n° 69, julho 2020. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10187/1/bmt_69_EfeitoDesemprego.pdf.

Acesso em: 28 jul. 2021.

BERNARDINO, André Fernandes *et al.* Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação. *Anais [...]* Encontro de Administração da Informação, Recife, PE, Brasil, 21 a 23 de junho de 2009.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. *Revista Economia & Gestão*, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

BRASIL. *Lei 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. *Diário Oficial* [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 6 jul. 2020a.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. *Diário Oficial* [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 7 fev. 2020b.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Rev. Adm. Pública*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, fev. 2007.

CRESWELL, John W. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. Tradução Sandra M. da Rosa. Revisão técnica de Dirceu da Silva. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CRESWELL, John W. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). *Trajectoria ocupacionais*. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/produtos2/trajectorias-ocupacionais/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). *Conjuntura da economia paulista 2º trimestre de 2020*. Disponível em: https://conjuntura.seade.gov.br/analise_pdf/2o-trimestre-2020/. Acesso em: 28 jul. 2021.

GIBBS, Graham. *Análise de dados qualitativos*. Trad. Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Gestão & Conexões - Management and Connections Journal*, Vitória (ES), v. 9, n. 1, p. 167-184, Jan. abr. 2020.

HOBBSAWN, Eric. *A era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991*. 2.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa sobre os efeitos da Covid-19 na área de atuação da Sudene*. Data Métrica Pesquisa e Consultoria. Disponível em: <https://www.gov.br/sudene/pt-br/centrais-de-conteudo/pesquisacovid-resultados-grupos1e2.pdf>. Acesso em. 03 abr. 2021.

LEITE, Kelen Christina. A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. *Psicologia e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 32, e020009, 2020.



LIMA FILHO, José S. Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo*, Araçatuba, SP, v. 04, n. 01, p.111-126, jan./mar. 2019.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. *Revista de Economia Política* v. 40 n. 4, 2020, p. 647-668.

MASON, Mark. Sample size and saturation in Phd studies using qualitative interviews. *Forum qualitative social research*, Berlin, v. 11, n. 3, p. 1-19, sep. 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*. São Paulo (SP), v. 5, n. 7, p. 01-12, abril. 2017.

MOREIRA, Thiago Mattos. As lições da Coreia do Sul no combate ao coronavírus. *Época*, 20 mar. 2020. Disponível em: <https://epoca.globo.com/mundo/as-licoes-da-coreia-do-sul-no-combate-ao-coronavirus-1-24315715>. Acesso em: 28 mar. 2021.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves; VASCONCELOS, Eveli Freire de; BENTIVI, Daiane Rose Cunha. Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 40, e244195, 2020.

REIS, Maurício Cortez. Uma análise das características do primeiro emprego nas regiões metropolitanas brasileiras. In: CORSEUIL, Carlos Henrique; BOTELHO, Rosana Ulhôa (Org). *Desafios à trajetória profissional dos jovens*. Rio de Janeiro: Ipea, 2014, p. 141-156.

SEBRAE. *Pequenos negócios em número*. Sebrae, institucional, 2020. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 23 dez. 2020.

SILVA, Pedro H. I. O mundo do trabalho e a pandemia de Covid-19: um olhar sobre o setor informal. *Caderno de Administração*, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 66-70, jun. 2020.

SOUZA, Francisco A. D. S. Pandemia do Coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo Estado: a Lei 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho. *Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 20-37, jul./dez. 2020.

TASCHEITTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 9 n. 3, set./dez. 2019, 349-375.