



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

MARIA ESPERANÇA FERREIRA DA SILVA

**ANÁLISE DA (DES)IGUALDADE POR GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO E A TRANSFOBIA ESTRUTURAL: UMA
PROBLEMÁTICA A SER COMBATIDA**

JOÃO PESSOA

2024

MARIA ESPERANÇA FERREIRA DA SILVA

**ANÁLISE DA (DES)IGUALDADE POR GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO E A TRANSFOBIA ESTRUTURAL: UMA
PROBLEMÁTICA A SER COMBATIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Economia pela Universidade Federal da
Paraíba.

Orientador(a): Prof^ª. Dr^ª. Rejane Gomes
Carvalho

JOÃO PESSOA

2024

MARIA ESPERANÇA FERREIRA DA SILVA

**ANÁLISE DA (DES)IGUALDADE POR GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO E A TRANSFOBIA ESTRUTURAL: UMA
PROBLEMÁTICA A SER COMBATIDA**

Monografia apresentada ao Curso de
Graduação em Ciências Econômicas, no Centro
de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade
Federal da Paraíba, como requisito para
obtenção de título de bacharel em Ciências
Econômicas.

Aprovado em: 31 de outubro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Rejane Gomes Carvalho

Prof.ª Dr.ª Rejane Gomes Carvalho
Orientadora

Wanderleya dos Santos Farias

Prof.ª Dr.ª Wanderleya dos Santos Farias
Examinadora

Manuella Castelo Branco Pessoa

Prof.ª Dr.ª Manuella Castelo Branco Pessoa
Examinadora

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586a Silva, Maria Esperança Ferreira da. Análise da (des)igualdade por gênero no mercado de trabalho brasileiro e a transfobia estrutural: uma problemática a ser combatida / Maria Esperança Ferreira da Silva. - João Pessoa, 2024. 86 f.

Orientação: Rejane Gomes Carvalho.
TCC (Graduação) - UFPB/CSSA.

1. Trabalho. 2. Transgeneridade. 3. Desigualdade. 4. Emprego. I. Carvalho, Rejane Gomes. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 33

“Aqui quem fala é só uma filha que está fugindo da fome, do facão e da prostituição e eu não aceito que vocês nos encontrem mortas nas escadarias. Você diz que apoia travesti, mas no fundo você sabe que é tudo hipocrisia. Aê Deus, eu tô prometendo para o senhor que eu não vou virar estatística e ninguém vai mais poder me dar porrada. Pode botar meu nome na lista, a única estatística que eu entro é a de travesti formada!”

(Bianca Manicongo - Bixarte)

AGRADECIMENTOS

Eu quero agradecer primeiramente a Deus e aos seres encantados, por me conduzir até aqui, fazendo superar cada obstáculo presente na jornada. Serei eternamente grata aos meus pais, Taciana e Ivan, por todo carinho, amor, cuidado e proteção comigo, por todo sangue e suor derramado para que eu e meu irmão tivéssemos uma educação de qualidade. Por me ensinar que "educação é dote, vem de berço". Minha mãe sempre foi meu maior referencial de mulheridade, com ela aprendi sobre a liberdade de ser e existir, seus conselhos foram essenciais para a construção de quem eu sou.

Ao meu irmão por ter sido suporte para os meus pais na minha ausência enquanto concluía minha graduação em outro estado, pelos momentos que vivemos juntos ao longo de nossas vidas. A minha família, sou muito grata pelo apoio prestado, Alana minha prima, sempre me incentivou a leituras e me familiarizou com o mundo acadêmico, nossas conversas a beira do mar são muito significativas.

À minha querida orientadora e professora Rejane Gomes Carvalho, por me apresentar essa infinidade de coisas sobre o mundo acadêmico. Se cheguei até o sul do país foi graças a sua orientação. Logo, sou muito grata pelos ensinamentos e orientações ao longo da minha trajetória acadêmica, pelo incentivo, paciência e confiança comigo. Serei eternamente grata.

À professora Wanderleya Farias, a quem tive o prazer de ser aluna voluntária em seu projeto de extensão, foram 3 anos de muitos aprendizados e ensinamentos essenciais na minha trajetória acadêmica. Me sinto lisonjeada por tê-la na banca examinadora deste trabalho.

A minha querida e amada amiga Dayanna Louise, que foi minha professora e está na minha trajetória desde o ensino fundamental. Seus ensinamentos foram fundamentais para entender quem eu sou e onde quero chegar. Foi ela quem estimulou o meu interesse em pesquisar gênero. Sou muito orgulhosa por ter tido na minha educação uma professora travesti que é minha maior referência. Na vida ela é meu referencial teórico.

As minhas grandes amigas do bonde das agrediu, Dany, Sara e Karol por tanto afeto, tanto suporte, pelas nossas trocas e momentos juntas. Sem vocês, minha vida não teria a graça, minha gargalhada não seria a mesma. Somos mais que um bonde, mais que amigas, somos uma família. As minhas amigas de João Pessoa, em especial, Sam que me fez uma provocação logo no início da graduação onde eu não sabia nada sobre economia. A casa das Benvenutty que foi um espaço de acolhimento e de construção da minha autoconfiança.

A família Marcolino, que me acolheram com tanto amor e carinho em sua residência na minha fase inicial da graduação. Em especial, ao Bonitão, a Thayná e Larissa que foram luz. As minhas amigas de curso Sara Cristina, Ariella Eleotério e Alana Sato. A minha fadinha que não está mais entre nós, Joyce Salum, um ser repleto de luz e calma, você sempre será eterna em minha memória.

Ademais, agradeço aos meus professores de curso que contribuíram para minha formação, ao professor Allyson, Hélio e a professora Ana. E por fim, agradeço a esperança que habita em mim, por ter força e coragem para lidar com tantas injustiças sociais, afinal, sou uma travesti que vive em um dos países mais odiosos para pessoas como eu.

Resumo

Este trabalho pretende investigar as principais razões que determinam a (des)igualdade no mercado de trabalho brasileiro a partir do recorte de gênero e raça, tendo as pessoas transgênero como o principal sujeito da pesquisa. O aumento do desemprego e da desigualdade social são acentuados em fases de crises econômicas e reconfiguram as relações de trabalho. Novas ocupações surgem em decorrência das tecnologias implementadas, da digitalização e automação nos ciclos produtivos, o que exige da força de trabalho a (re)qualificação. Para a população transgênero, o mercado de trabalho brasileiro apresenta diversos obstáculos e desafios, e o preconceito é uma das barreiras que impede a população de se inserir nos postos de trabalho formais. Assim sendo, o trabalho sexual surge para muitas mulheres transsexuais e travestis como opção de acesso a emprego e renda. Esse tipo de atividade é marcado por diversas vulnerabilidades e violências, sem nenhuma proteção social. Portanto, a concentração da população transgênero no mercado do sexo se manifesta como estratégia de sobrevivência. Como principal orientação metodológica, realizou-se revisão teórica sobre os temas: trabalho, gênero e desigualdades, além da análise de dados secundários. Entre os resultados alcançados, destacam-se a dificuldade de acesso da população trans às instituições de ensino, a deficiência na capacitação e gestão das suas carreiras profissionais. As mulheres negras se encontram em maior desvantagem competitiva, condição que se estende para as mulheres trans e travestis. Com o apoio de políticas públicas e a qualificação da força de trabalho apta para as atividades produtivas é possível melhorar a competitividade e o sucesso das pessoas no mercado de trabalho com diferentes identidades de gênero. Assim, faz-se necessário gerar ocupações produtivas dignas, especialmente, como oportunidade de renda para as pessoas transgênero.

Palavras-chave: Trabalho. Transgeneridade. Desigualdade. Empregabilidade.

ABSTRACT

This paper aims to investigate the main reasons that determine (dis)equality in the Brazilian labour market based on gender and race, with transgender people as the main subject of the research. The increase in unemployment and social inequality is accentuated in phases of economic crisis and reconfigures labour relations. New occupations emerge as a result of the technologies implemented, digitalisation and automation in production cycles, which require the workforce to (re)qualify. For the transgender population, the Brazilian labour market presents various obstacles and challenges, and prejudice is one of the barriers preventing them from entering formal jobs. Sex work is therefore the option for transsexual women and transvestites to access employment and income. This type of activity is marked by various forms of vulnerability and violence, with no social protection. Therefore, the concentration of the transgender population in the sex market manifests itself as a survival strategy. The main methodological guideline was a theoretical review on the themes of labour, gender and inequalities, as well as an analysis of secondary data. Among the results achieved, we highlight the difficulty trans people have in accessing educational institutions, and the lack of training and management of their professional careers. Black women are at a greater competitive disadvantage, a condition that extends to trans women and transvestites. With the support of public policies and the qualification of a workforce for productive activities, it is possible to improve the competitiveness and success of people with different gender identities in the labour market. It is therefore necessary to create dignified productive occupations, especially as an income opportunity for transgender people.

Keywords: Work. Transgender. Inequality. Employability.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Brasil: Usuários e vagas de emprego por UF entre 2021 e 2023 (%)	64
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Brasil: força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023	35
Gráfico 2 - Brasil: taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)	36
Gráfico 3 - Brasil: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)	37
Gráfico 4 - Brasil: rendimento médio mensal no IV trimestre de 2023	37
Gráfico 5 - Brasil: rendimento médio mensal com ensino superior no IV trimestre de 2024	38
Gráfico 6 - Norte: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2024	39
Gráfico 7 - Norte: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)	40
Gráfico 8 - Norte: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)	41
Gráfico 9 - Norte: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023	41
Gráfico 10 - Nordeste: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2024	42
Gráfico 11 - Nordeste: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%) ..	43
Gráfico 12 - Nordeste: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)	44
Gráfico 13 - Nordeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023	44
Gráfico 14 - Centro-Oeste: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2024	45
Gráfico 15 - Centro-Oeste: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)	46
Gráfico 16 - Centro-Oeste: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)	47
Gráfico 17 - Centro-Oeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023	47
Gráfico 18 - Sudeste: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2024	48
Gráfico 19 - Sudeste: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%) ...	49
Gráfico 20 - Sudeste: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)	50
Gráfico 21 - Sudeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023 ..	51

Gráfico 22- Sul: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2024	51
Gráfico 23 - Sul: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)	52
Gráfico 24 - Sul: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)	53
Gráfico 25 - Sudeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023 ..	53
Gráfico 26 - Brasil: Evolução na inserção de pessoas trans no mercado de trabalho de 2020 a 2023	56
Gráfico 27 - Brasil: Ramos das atividades das empresas parceiras de 2021 a 2023 (%)	57
Gráfico 28 - Brasil: Nível de instrução dos contratados (as/es) de 2021 a 2023 (%)	58
Gráfico 29 - Brasil: Escolaridade dos usuários (as/es) entre 2021 e 2023 (%)	59
Gráfico 30 - Brasil: Escolaridade por identidade de gênero em 2023 (%)	60
Gráfico 31 - Brasil: Currículos por Cor/Raça entre 2020 e 2023 (%)	61
Gráfico 32 - Brasil: Currículos distribuídos por gênero entre 2020 e 2023 (%)	62
Gráfico 33 - Brasil: Número de contratações de janeiro a dezembro no ano de 2023 ..	63
Gráfico 34 - Brasil: Quantitativo de vagas de emprego no formato remoto no ano de 2021 a 2023 (%)	66

LISTA DE SIGLAS

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

PIB – Produto Interno Bruto

PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

OAB - Ordem dos Advogados Brasileiros

OIT - Organização do Trabalho Internacional

OMS - Organização Mundial da Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Objetivos	8
Objetivo Geral	8
Objetivos Específicos	8
1.2 Metodologia	8
2 PAPÉIS DE GÊNERO E DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO: FATORES DETERMINANTES PARA AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO	13
2.1 A evolução dos papéis sociais de gênero ao longo do tempo	14
2.2 Desmistificando a teorização da divisão sexual do trabalho	19
3 DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE O CENÁRIO BRASILEIRO	24
3.1 A condição do trabalho feminino no Brasil	25
3.1.1 A realidade de mulheres transsexuais e travestis: a transfobia estrutural como barreira de entrada no mercado de trabalho	27
3.1.2 Efeitos da pandemia da Covid-19 sobre o mercado de trabalho	31
4. INSERÇÃO DE MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOBRE A FORÇA DE TRABALHO, A TAXA DE INFORMALIDADE E O RENDIMENTO MÉDIO MENSAL	35
4.1 A situação das mulheres no mercado de trabalho por região	38
4.1.1 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Norte	39
4.1.2 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Nordeste	42
4.1.3 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Centro-Oeste	45
4.1.4 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Sudeste	48
4.1.5 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Sul	51
5. AS CONDIÇÕES DE EMPREGABILIDADE DE PESSOAS TRANS NO BRASIL	55
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
7. REFERÊNCIAS	70

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre o mercado de trabalho no Brasil apontam fatores de ordem social, política, econômica e cultural que justificam as disparidades de inserção por gênero nos espaços do trabalho produtivo. No caso da população transgênero, as dificuldades de inserção profissional podem trazer outras especificidades que merecem ser abordadas e investigadas por meio de pesquisas qualitativas e quantitativas. Ao longo do tempo, as discussões foram se aprofundando no tocante às diferentes dimensões da desigualdade de gênero no trabalho. Mas, as ações de políticas públicas para o mercado de trabalho adotadas foram de fato estratégicas em romper com essas disparidades entre os gêneros?

No século XXI, onde o mundo vivencia uma reconfiguração do sistema econômico capitalista, com a implantação de novas tecnologias, será que as construções e reestruturações econômicas têm trilhado uma jornada na direção da equidade entre os gêneros? Ou evidencia as falhas e contradições do sistema em atingir os ideais de um padrão de vida melhor, diminuição de horas trabalhadas e em oferecer aos indivíduos oportunidades de aumentar a sua renda por meio do trabalho digno?

Tais questionamentos têm o papel de trazer algumas reflexões acerca da forma como se organiza o mercado de trabalho, um espaço extremamente competitivo onde os homens brancos cisgêneros têm sido protagonistas, tendo maiores oportunidades de acesso ao trabalho digno. Ou seja, podendo realizar um trabalho produtivo com rendimento justo em condições de liberdade e segurança, além de ter a proteção social e garantia de direitos trabalhistas. Esse grupo de indivíduos acaba obtendo também melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal.

Nesse sistema econômico globalizado, as mulheres cisgênero e a população trans terminam sendo majoritárias em trabalhos informais e precários. Com a automação dos meios de produção, aqueles que já se encontravam em desvantagens enfrentam maiores obstáculos para se inserir no mercado de trabalho. Em outras palavras, com a expansão do capitalismo, as oportunidades de emprego têm se tornado mais restritas, portanto, direcionando a força de trabalho excedente a ocupações precárias, informais e de baixo rendimento nos países pobres e em desenvolvimento.

Conforme se destaca nos estudos sobre trabalho e gênero, o atual processo de precarização se evidencia mais fortemente sobre as mulheres, porque historicamente são submetidas a condições mais precárias de trabalho, ocupando lugares “marginais” na

estrutura ocupacional e de rendimentos, quando comparadas aos trabalhadores do sexo masculino (DRUCK, 2011, p. 74). Nesse contexto, as pessoas que desempenham socialmente papel de gênero feminino são as mais afetadas.

De acordo com um estudo realizado pela Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da Ordem dos Advogados (OAB) do Rio de Janeiro¹, cerca de 80% da população trans sofre com a evasão escolar. Destacou-se que as questões relacionadas à escolaridade, qualificação e demais requisitos exigidos pelo mercado são algumas das dificuldades enfrentadas pela comunidade, o que pode se refletir sobre as condições de trabalho.

Através dos dados coletados pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em 2018, cerca de 90% das mulheres trans e travestis se encontravam na prostituição, ou seja, em atividades marginalizadas como fonte de renda alternativa para sobrevivência. Portanto, a maioria dessa população concentra-se na informalidade e em subempregos como única opção de sobrevivência, o que retira delas também as possibilidades de qualificação e empregabilidade. Para mulheres trans e travestis o acesso ao mercado de trabalho apresenta diversos obstáculos. Para além das estruturas machistas, essas identidades femininas lidam diariamente com as violências transfóbicas.

Utilizando a plataforma de empregabilidade de pessoas trans no Brasil para extração de dados, os indicadores da Transempregos revelaram que o mercado de trabalho formal apresentou desigualdade de gênero quanto à inserção de mulheres trans nos postos de trabalho com carteira assinada. Dos currículos coletados pela plataforma no ano de 2021, 42,2% são de homens trans, 37,3% de mulheres trans, enquanto para as travestis foram coletados apenas 5,2%. De acordo com a Co-fundadora da plataforma Maitê Schneider, os homens trans conseguem se capacitar e se manter mais tempo nos bancos escolares, facilitando sua inserção no mercado de trabalho formal (TRANSEMPREGOS, 2021).

O Brasil tem liderado o ranking de assassinatos entre a população transgênero no mundo. Na contramão, houve expansão de projetos de "leis antitrans" apresentados por parlamentares nas esferas federal, estadual e municipal. A violência é mais uma das situações que a população trans tem enfrentado no país. A busca por formas de sobrevivência por meio do trabalho e qualificação profissional também constituem importantes desafios para a população transgênero, o que pode se agravar diante das

¹ Matéria: Nosso colorido é de diversidade, inclusão, respeito e amor! Ver: BALBI, 2024.

desigualdades econômicas, sociais e regionais presentes no Brasil. Portanto, o presente trabalho busca responder ao seguinte questionamento: como a transfobia estrutural tem sido uma problemática na inserção de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro?

Diante da problemática exposta, esta pesquisa pretende analisar a inserção de mulheres transsexuais e travestis no mercado de trabalho brasileiro. Essas trabalhadoras encontram diversas barreiras no mercado, sendo uma delas a transfobia que dificulta a inserção nos postos de trabalho. A transfobia estrutural interfere no processo de escolarização de mulheres transsexuais e travestis, quanto à interação, contratação e a permanência no mercado de trabalho (BIANCHINI, 2020).

1.1 Objetivos

Objetivo Geral

Analisar as condições de inserção por gênero e de mulheres transexuais e travestis no mercado de trabalho no Brasil no período de 2020 a 2023.

Objetivos Específicos

- Descrever o perfil e as condições da força de trabalho por gênero, raça e tipos de ocupações;
- Analisar os possíveis obstáculos que impedem a inserção das identidades femininas no mercado de trabalho;
- Apresentar e discorrer sobre a empregabilidade de mulheres trans e travestis no contexto da economia brasileira por setores de atividades econômicas.

1.2 Metodologia

Esta seção tratará da abordagem metodológica e da estratégia aplicada na investigação do tema do trabalho. O estudo buscou construir um caminho teórico a partir da abordagem interdisciplinar de autores que estudam as condições de inserção no mundo do trabalho, considerando ainda os papéis de gênero que são desempenhados na sociedade. Assim, a pesquisa trilha uma jornada investigatória onde é possível construir uma compreensão que pretende se aproximar da realidade enfrentada pela população transgênero no mercado de trabalho.

Optou-se por realizar uma abordagem qualitativa em que pode ser trabalhado o lado mais profundo das relações sociais, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à instrumentalização das variáveis (GIL, 2019; RICHARDSON, 2017). O trabalho também terá uma abordagem empírica em que se baseia na observação direta e na coleta de dados para ter uma compreensão mais concreta sobre a realidade de pessoas trans no mundo do trabalho. Portanto, busca-se avaliar o contexto em que as mulheres trans e travestis são inseridas nos postos de trabalho e quais as condições das relações que são estabelecidas nesses espaços.

O conceito de interseccionalidade acaba sendo uma categoria fundamental para esse trabalho, pois auxiliará na análise de como os diferentes fatores sociais como a raça, o gênero e a classe podem influenciar e gerar as diferentes formas de desigualdades, discriminação e opressão entre os indivíduos. Essa perspectiva é importante, especialmente no tocante ao gênero, tendo em vista que os grupos sociais não são homogêneos, mas sim diversos e plurais (AKOTIRENE e RIBEIRO, 2019; COLLINS et al., 2021). Portanto, leva-se em consideração que as identidades são afetadas por vários marcadores sociais que podem aumentar ou diminuir as desvantagens presentes no mercado de trabalho, tendo em vista que, determinados grupos sociais passam por um processo de preconceito e exclusão no trabalho formal.

No que diz respeito aos objetivos da pesquisa, pode ser considerada como exploratória com o propósito de elaborar hipóteses em relação ao tema (GIL, 2019; RICHARDSON, 2017). A pesquisa foi norteada a partir de estudos bibliográficos, inicialmente realizando a leitura dos livros, artigos científicos e demais materiais, como por exemplo, noticiários e documentários em diversos veículos de comunicação que retratam a realidade vivenciada pela população trans no Brasil. Esse é um procedimento extremamente valioso na construção do trabalho, pois, a partir dele a pesquisa pode alcançar uma compreensão dos conceitos referentes ao tema relacionado aos papéis de gênero e mercado de trabalho.

Os principais livros utilizados para problematizar o tema foram da coleção feminismos plurais, como o livro “Transfeminismo” de Leticia Nascimento, e “Interseccionalidade”, de Carla Akotirene. O livro “Pedagogia da travestilidade” de Maria Clara Araújo dos Passos também foi essencial para a construção do trabalho. Ademais, para a economia, Celso Furtado, com o livro “A formação econômica do Brasil”, foi uma referência importante, uma vez que explica a formação econômica do Brasil desde o período colonial até o início do século XX, destacando a utilização da

mão de obra no Brasil, desde a escravidão até o trabalho assalariado. O autor retrata o cenário econômico a partir da combinação de métodos em que apresenta ao leitor a historiografia econômica do país.

Sobre o tema transgeneridade, Passos (2022) descreve a formação do movimento de pessoas trans no Brasil, que enfrentavam problemas de ordem social e econômica na década de 1970 e 1980. Esse período foi de extrema importância para a constituição da luta do movimento de mulheres transsexuais e travestis. Inseridas em um ambiente de trabalho precário, com baixo rendimento médio mensal, sem garantia de direitos e nenhuma proteção social, as ativistas reivindicavam por casa, escola, trabalho e vida.

Foram lidos vários artigos que contribuíram para a estruturação do segundo capítulo da pesquisa, onde foi feita uma discussão sobre os papéis de gênero e a divisão social do trabalho como fatores determinantes para as desigualdades no mercado de trabalho. Dentre esses trabalhos, destacam-se os artigos produzidos por Helena Hirata e Daniele Kergoat, onde as autoras problematizam as configurações do mundo do trabalho em termos do conceito de divisão sexual, conceito que é alvo de crítica nesse trabalho porque visa apenas retratar a realidade de um grupo específico (cisgênero) na sociedade.

O presente estudo busca identificar quais são as problemáticas que acometem o gênero no mercado de trabalho brasileiro, especificamente para os grupos de mulheres transexuais e travestis. Contudo, a investigação encontrou diversas limitações, dentre elas destaca-se a carência na extração de dados que analisassem o comportamento das identidades trans femininas no mercado de trabalho. Fontes oficiais que são responsáveis por coletar dados que retratam a realidade socioeconômica da população como, por exemplo, o IBGE, com a PNAD, e o Novo Caged, não mensuram dados que sejam capazes de realizar diagnósticos que tragam mais precisão sobre as reais situações em relação a população transgênero no mercado de trabalho.

Assim sendo, o trabalho não conseguirá realizar um panorama que examine as desigualdades de gênero no âmbito do trabalho a partir da taxa de participação na força de trabalho, taxa de desocupação, rendimento médio salarial, número de admissões e desligamentos de empregos formais para pessoas transgênero. No que se refere aos levantamentos de dados, eles serão extraídos de fontes oficiais para caráter comparativo de análise. Portanto, para o público trans, a fonte principal dos dados coletados para esta

pesquisa será de origem secundária, onde serão utilizados os dados de uma plataforma de empregabilidade para pessoas transgênero no Brasil, a Transemprego.

Desse portal, foram extraídos os dados que se referem a quantidade de empresas parceiras, a quantidade de vagas que foram abertas, a quantidade de profissionais que foram empregados, contratações por estado e a escolaridade dos contratados. Serão observados também o ramo das empresas contratantes, os currículos apurados pela plataforma por identidade de gênero, cor/raça e escolaridade.

Com essa investigação busca-se descrever e observar algumas características dos trabalhadores transgênero no Brasil. Assim, a pesquisa pode ser considerada quantitativa e descritiva. O recorte temporal da pesquisa se concentra no período de referência dos anos de 2020 a 2023, tendo em vista que são os únicos anos que a plataforma Transemprego tem dados disponíveis. Sendo um dos maiores e mais antigos projetos de empregabilidade de pessoas trans no Brasil, a plataforma foi criada em 2013 e tem como objetivo promover e auxiliar as contratações de pessoas trans no mercado de trabalho formal, onde são coletados os currículos dos usuários pela plataforma.

Além desses canais, os usuários conseguem ter contato com cursos e atividades de formação. Por meio da plataforma, as empresas parceiras podem anunciar as vagas disponíveis e ter acesso a conteúdos exclusivos para implementação e aperfeiçoamento dos seus processos de inclusão. Os serviços disponibilizados pela plataforma são totalmente gratuitos, tanto para as empresas parceiras, quanto para os usuários que estão à procura de uma oportunidade de trabalho.

Os dados secundários permitiram observar com mais detalhe a dinâmica de empregabilidade para pessoas transgênero no Brasil por setores de atividades econômicas, escolaridade e identidade de gênero no período de 2020 a 2023. Esses dados são necessários para descrever quais as principais características da força de trabalho transgênero no Brasil. São importantes, pois, com base nas descrições dos dados em relação à população trans, o governo e outras instituições podem buscar desenvolver políticas públicas e programas de apoio com mais eficiência. Além disso, ao conhecer o perfil desses trabalhadores, é possível observar quais são as dificuldades e necessidades mais comuns que eles enfrentam e, ainda, permite monitorar o impacto das políticas públicas e programas de apoio ao longo do tempo.

Sabe-se que as regiões Sul e Sudeste concentram a maior parte da produção nacional, como será demonstrado a partir dos dados da Transemprego, São Paulo é o estado do país onde se disponibiliza o maior número de vagas de emprego, enquanto

estados da região Norte e Nordeste carecem de oportunidades de trabalho. Portanto, observa-se o alto nível migratório da força de trabalho nordestina para as demais regiões do país, que buscam por novas e melhores oportunidades de emprego. Ao chegar nesses territórios os trabalhadores se deparam com um cenário econômico completamente desigual.

Dessa forma, com base nessa abordagem metodológica, pretende-se alcançar os objetivos da investigação da pesquisa que estão concentrados em examinar as disparidades por gênero no mercado de trabalho brasileiro, percebendo como a transfobia estrutural tem intensificado as desigualdades sociais.

O trabalho foi estruturado da seguinte forma: o primeiro capítulo se refere a esta introdução onde foi feita a apresentação da pesquisa mostrando os seus objetivos e sua metodologia. No segundo capítulo foi realizada a discussão sobre os papéis de gênero e a divisão social do trabalho como elementos determinantes das desigualdades. No terceiro e quarto capítulos realizou-se a investigação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho no contexto brasileiro, com a análise de dados por grandes regiões. O quinto capítulo apresentou e analisou as informações de empregabilidade de pessoas trans no Brasil. Por fim, tem-se as considerações finais do trabalho, com algumas reflexões sobre a inserção das mulheres transgênero no mercado de trabalho.

2 PAPÉIS DE GÊNERO E DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO: FATORES DETERMINANTES PARA AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

Nas ciências econômicas é de praxe realizar estudos sobre o comportamento dos indivíduos. Nesses estudos leva-se em consideração as formas de comportamento dos agentes econômicos que são decorrentes das relações existentes entre as ilimitadas necessidades a satisfazer e a maneira como são alocados os recursos escassos. Existem teorias acerca da temática e a microeconomia é o campo da teoria econômica que estuda o comportamento dos agentes econômicos como, por exemplo, os consumidores, o governo e as empresas e suas inter-relações. Os fundamentos microeconômicos que se direcionam no caminho do crescimento econômico e da prosperidade de determinado país revelam crenças, atitudes e valores que apoiam e promovem o desenvolvimento.

É inquestionável o papel que a cultura desempenha no comportamento e no progresso da humanidade, portanto, a cultura econômica passa a ser definida a partir desses atributos que são relevantes para as atividades econômicas de indivíduos, organizações e outras instituições (PORTER, 2004). Apesar da microeconomia estudar atitudes, crenças, valores e comportamentos dos indivíduos, somente esse campo teórico não é capaz de explicar as problemáticas que envolvem as questões de gênero. Portanto, este capítulo tem por objetivo realizar uma investigação acerca do conjunto de comportamentos, atitudes e expectativas associados aos papéis de gênero que são desempenhados na sociedade em um determinado contexto, seja ele cultural ou social.

Há variações dos papéis de gênero ao longo do tempo e entre diferentes sociedades, o que vai ser influenciado também por fatores como religião, etnia, política, economia, educação, entre outros. Em alguns estudos sobre gênero podem ser identificadas abordagens biológicas onde o sexo é a peça central do biopoder, ou seja, as explicações sobre o gênero permeiam as preferências, os interesses e ocupações profissionais por meio de características dependentes do sexo, que influenciam o funcionamento das relações sociais. Contudo, esse trabalho trilha outros caminhos sobre a construção do gênero no mundo contemporâneo, onde o conceito de gênero surge da necessidade de se desvincular das ideias de uma relação natural com o sexo, ou seja, das definições dos papéis sociais de homens e mulheres que são determinados pelo sexo anatômico (ROSA, 2020; SENKEVICS e POLIDORO, 2012; NASCIMENTO, 2021).

2.1 A evolução dos papéis sociais de gênero ao longo do tempo

Desde a infância é transmitido entre os sujeitos quais são os seus papéis no espaço do trabalho na sociedade, ou seja, quais os tipos de trabalho executados pelos homens e quais os executados pelas mulheres. O ambiente escolar e a família são espaços de transmissão de valores, costumes, saberes e conhecimentos. A escola é o lugar onde, por exemplo, se estimula as habilidades de cada indivíduo. E, nesses espaços, os papéis de gênero já estão bem definidos e demarcados (FINCO, 2003; SARMENTO, 2011).

O que se compreende por papel de gênero refere-se a um conjunto de padrões e normas que são aprendidos em sociedade. Na maioria dos casos esses papéis são baseados sobre o que é masculinidade e o que é feminilidade. E, a partir da socialização entre as pessoas, são direcionadas às funções e experiências associadas à masculinidade e à feminilidade. Contudo, no mundo contemporâneo há uma acalorada discussão acerca da pluralidade de experiências no que se refere às identidades dos indivíduos e como a cisnormatividade atravessa de forma negativa a população transgênero no Brasil e no mundo (CARVALHO, 2018; JESUS, 2012 e 2014; PADILHA e PALMA, 2017; SENKEVICS e POLIDORO, 2012; SIMAKAWA, 2016).

Uma forma de compreender a evolução histórica do papel de gênero na sociedade é investigar como homens e mulheres estabelecem as relações sociais em diferentes períodos e espaços, buscando decodificar quais foram as conquistas e objetivos alcançados, que desafios e limitações enfrentaram, e como eles se manifestam através da ciência, da cultura, da arte, etc. Durante o período da antiguidade as mulheres desempenhavam papéis secundários e subordinados aos homens. As funções que elas ocupavam habitualmente consistiam nas responsabilidades pelo cuidado da família e do lar e educação dos filhos, enquanto os homens se dedicavam às atividades laborais, como a guerra, a política, o comércio, etc. Essas funções contribuíram para configurar o sistema social patriarcal, onde na sociedade prevalecem as relações de poder e domínio dos homens sobre as mulheres e os demais sujeitos que não se encaixam com o padrão considerado normativo.

No decorrer da história, a compreensão dos papéis sociais dos indivíduos tem sido influenciada por diversos fatores como, por exemplo, os movimentos sociais, debates acadêmicos e mudanças institucionais. Apesar das posições de inferiorização das mulheres em relação aos homens, elas passaram a ter maiores oportunidades de

participação social, como o direito a estudar, influenciar na política e na diplomacia. Fruto de uma resistência ao patriarcado², as mulheres integram a arte e a cultura, começam a questionar o seu papel social e reivindicam ações por mais direitos e liberdade.

A luta pelos direitos femininos e os questionamentos acerca do seu papel social teve grande destaque no século XIX, notadamente com a Conferência pelos Direitos das Mulheres, realizada em Ohio, no dia 29 de maio de 1851. Neste momento da história os homens presentes naquela ocasião pregavam a superioridade masculina em relação às mulheres, partindo do pressuposto de que elas seriam frágeis e intelectualmente débeis. Eles se sustentavam nessas prerrogativas para deslegitimar a luta em defesa dos direitos femininos. Um dos maiores símbolos do feminismo negro, Sojourner Truth, uma defensora voraz da abolição, da igualdade de direitos entre homens e mulheres, saiu em defesa dos direitos das mulheres e, neste mesmo dia, ela proferiu um de seus mais marcantes discursos: "E eu não sou uma mulher?". No discurso, a abolicionista, ativista e autora declama:

Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? Olhem para mim! Olhem para meus braços! Eu arei e plantei, e juntei a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher? Eu poderia trabalhar tanto e comer tanto quanto qualquer homem – desde que eu tivesse oportunidade para isso – e suportar o açoite também! E não sou uma mulher? Eu pari treze filhos e vi a maioria deles ser vendida para a escravidão, e quando eu clamei com a minha dor de mãe, ninguém a não ser Jesus me ouviu! E não sou uma mulher? Daí eles falam dessa coisa na cabeça; como eles chamam isso... “intelecto”! O que é que isso tem a ver com os direitos das mulheres e dos negros? Se o meu copo não tem mais que um quarto, e o seu está cheio, porque você me impediria de completar a minha medida? (TRUTH e CARDOSO, 2020).

O discurso de Sojourner Truth foi um marco nas relações entre o abolicionismo e o feminismo. Ele reflete sobre o papel das mulheres racializadas na sociedade e demonstra que grupos de mulheres já estavam inseridos em lógicas nefastas de trabalho. Além do mais, ela reivindicava as causas interseccionais que oprimem e violentam a mulher negra ao longo de sua existência em um contexto patriarcal. Onde há uma dupla alteridade na jornada da mulher negra que entrelaça as perspectivas de raça e gênero, onde mulheres negras por conta da cor de sua pele eram reduzidas à condição de

² Sistema social em que homens mantêm o poder, ou seja, eles estão sempre no centro como chefes de família, na vida social e política e na transmissão de valores patrimoniais.

escravas, além da hipersexualização e exploração de seus corpos por um sistema machista e escravocrata (FERNANDES, 2016; TRUTH e CARDOSO, 2020).

Nas décadas de 2000 e 2010 houve a ampliação das discussões e compreensão do que venha a ser os papéis de gênero que os indivíduos desempenham na sociedade, indo além das características biológicas do sexo - masculino e feminino - o gênero passou a ser interpretado como uma construção social que envolve a maneira como as pessoas se identificam e se comportam nos meios sociais. À vista disso, o gênero como conceito se expandiu como categoria analítica que observa e estuda os papéis que são socialmente estabelecidos pela cultura. Portanto, como bem pontua a pedagoga Leticia Nascimento, no livro *transfeminismo*:

O deslocamento para o conceito de gênero é importante para a história do feminismo, pois muitas feministas, em primeiro lugar, deixam de operar com a ideia universal e abstrata de mulher no singular. Além disso, também abandonam a ideia de que todas as mulheres são oprimidas de forma homogênea e universal e passam a entender como esses processos de opressão acontecem a partir de inúmeros marcadores e/ou condicionantes sociais e culturais. Não significa dizer que o machismo, o patriarcado e o sexismo não inflijam danos em “todas as mulheres”, mas é bastante pertinente compreender que essas relações de opressão são diversificadas. Por isso, insisto, a ideia de universalismo no feminismo é rasa e contribui para a inviabilização de algumas sujeitas, já que um entendimento universal não oferece condições concretas de análise crítica da realidade social vivida pelas mulheres (NASCIMENTO, 2021, p. 33).

Assim sendo, o gênero não é mais uma questão binária, limitada apenas a duas identidades, o feminino e o masculino, pois há pessoas que se identificam com gêneros não-binários. Apesar da sociedade reproduzir estereótipos de gênero que impõe expectativas limitantes, atualmente, existe um maior reconhecimento da existência de diversas identidades de gênero (JESUS, 2012 e 2014; PADILHA e PALMA, 2017; ROSA, 2020; SENKEVICS e POLIDORO, 2012).

O papel social de indivíduos transgêneros é um tema complexo e diverso que envolve questões de identidade, expressões, direitos e cidadania. A população trans busca por diferentes estratégias e procedimentos para afirmar sua identidade. Logo, a transição de gênero pode acontecer por meio da utilização de hormônios, de procedimentos cirúrgicos e estéticos. Entretanto, as pessoas que se identificam como transgênero podem ou não buscar modificações corporais, algumas formas de transição de gênero podem ser sociais, ou seja, mudam de tratamento de gênero como o pronome pessoal, nome social e linguagem, sem precisar passar por modificações corporais.

Portanto, cada indivíduo tem sua própria trajetória e escolha sobre como viver sua identidade de gênero (JESUS, 2012).

Sabendo que a construção do gênero é influenciada pelo contexto cultural, histórico e sociopolítico, no Brasil a colonização foi um fator determinante na definição dos papéis sociais que cada indivíduo deveria exercer. Os colonizadores, com base em um sistema econômico escravocrata, impuseram suas normas culturais, religiosas e sociais (FURTADO, 2003; JUNIOR, 2012; RIBEIRO, 2023). Nesse período houve a proibição, a discriminação e o preconceito contra as formas plurais de viver o gênero e a sexualidade, e as famílias foram estruturadas a partir da compreensão limitada dos colonizadores.

Estudos revelam a existência de alguns povos originários das américas que classificavam os seres humanos de acordo com diversos gêneros distintos (FERNANDES, 2019; ROCHA et al., 2020). Com a invasão dos europeus nas Américas houve uma imposição das crenças cristãs que possuíam uma visão distinta sobre os gêneros que existiam em muitas comunidades indígenas. Portanto, os colonizadores incorporaram uma ideia restrita dos papéis e identidade de gênero, como é a que conhecemos hoje em dia, baseada no binarismo homem e mulher.

No Brasil, os colonizadores e exploradores que aqui estavam se esforçaram em erradicar as expressões de gênero e comportamentos que hoje seriam considerados como transgêneridade. Xica Manicongo³ foi uma das identidades transgênero que foi longamente apagada e violentada pelo comportamento eurocêntrico que não reconhecia sua expressão de gênero. Xica viveu em Salvador na segunda metade do século XVI, foi trazida do Congo para ser escravizada no país onde passou por uma anulação social da sua identidade. Ela se recusava a usar roupas e aderir a comportamentos considerados masculinos para a época, se vestia coberta com um pano que prendia com o nó para frente, à moda dos quimbandas de sua terra natal. Manicongo era um título utilizado pelos governantes no Reino do Congo para se referir aos seus senhores e às suas divindades. Portanto, Xica carregava em seu nome um título importante, sendo considerada como a realeza do Congo (JESUS, 2019).

A história de Xica é marcada pela perseguição em decorrência da sua expressão de gênero. Na época as regras e normas eram constituídas a partir das crenças e

³ Historiadores retratam Xica como homossexual. No século XXI ela passa a ser considerada a primeira travesti não indígena do Brasil. Seu nome social foi pensado e reconhecido por Marjorie Marchi, militante travesti negra que foi presidente da Associação de Travestis e Transexuais do Rio de Janeiro (ASTRA).

costumes dos colonizadores, como foi destacado anteriormente. Devido a sua resistência em seguir as normas institucionais, ela foi denunciada à igreja e foi acusada do crime de sodomia⁴. No código penal vigente a punição para a pessoa que praticava tal crime, quando considerada culpada, era a de ser queimada viva em praça pública. Reprimida por conta da pressão social e para fugir da pena e continuar viva, ela abriu mão de suas roupas e adotou o estilo de vestimenta tradicional para os homens da época.

No artigo Xica Manicongo: a transgeneridade toma a palavra, da psicóloga, professora universitária e ativista brasileira Jaqueline Gomes de Jesus, destacou que em 1603 tornou-se crime se vestir com os trajes opostos ao gênero atribuído socialmente. Ela afirma que:

As Ordenações Filipinas, que substituíram as Manuelinas em 1603, acrescentaram o crime de se vestir com os trajes de alguém de gênero diverso ao atribuído socialmente, exceto se em festas ou jogos, cujas penas iam do degredo de três anos para os homens e de dois para as mulheres, além do pagamento de multa para o denunciador (JESUS, 2019, p. 253).

Discutir papéis de gênero no contexto brasileiro é se deparar com estatísticas alarmantes. O Brasil, por exemplo, é o país que na atualidade lidera o ranking de feminicídio e transfeminicídio. Há mais de uma década o país fica no topo da lista entre os que mais matam pessoas trans no mundo. Dados apontam que 96% dos assassinatos globalmente eram de mulheres trans ou pessoas trans femininas, em sua maioria negras (PINHEIRO, 2022).

Assim sendo, a construção social de papéis vai além de “meninos vestem rosa e meninas vestem azul”. Portanto, os papéis sociais transcendem a compreensão que têm acerca do que venha a ser homem e mulher. Ela contribui para o entendimento das violências que acontecem em decorrência do gênero. Além do mais, os papéis sociais nos auxiliam na investigação das diversas funções que as mulheres e as identidades trans femininas ocupam socialmente e da dupla, ou múltiplas jornadas de trabalho que enfrentam.

⁴ A primeira consolidação de leis em Portugal feita no século XV, declarou que a sodomia é o mais torpe, sujo e desonesto pecado perante Deus e o mundo, impondo ao infrator que seja queimado até virar pó, para que não reste memória de seu corpo e sepultura. No século XVIII, havia três tipos de gênero (masculino, feminino e sodomita), uma vez que o sodomita experienciava seus desejos como resultado de educação ou socialização corrompida, não devido a uma condição do corpo (SOUZA, 2018).

Em uma sociedade marcada pelo racismo, machismo e pela transfobia, as mulheres cisgênero e trans negras têm uma trajetória de resistência, luta e conquistas. No contexto brasileiro, essas identidades têm uma importância fundamental para a formação social e econômica do país. Inseridas em um ciclo de exploração contínua que sustenta o próprio sistema de produção, elas são destinadas às funções mais precárias nas atividades laborais e desde o período colonial até os dias atuais, elas contribuem com a cultura e a força de trabalho do país (FERNANDES, 2016; GONZALEZ et al., 2020).

No mundo contemporâneo houve de fato avanços significativos em diversas áreas da sociedade, como a educação, o trabalho e a política em relação às conquistas das mulheres. Por exemplo, no Brasil, as mulheres conseguiram o direito de frequentar as instituições de ensino superior em 1879. Em contrapartida, elas continuaram a enfrentar diversos obstáculos e barreiras em exercer suas profissões. A partir do movimento das sufragistas as mulheres alcançaram o direito ao voto, no ano de 1932. O século XX foi marcado pelos avanços dos direitos sociais e econômicos das mulheres como, por exemplo, no ano de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi criada a primeira lei trabalhista que reconheceu o trabalho da mulher e promoveu alguma proteção, mesmo com limitações. Contudo, outras garantias de proteção no trabalho foram sendo obtidas nas décadas seguintes, como o reconhecimento do trabalho doméstico, em 2013. Ainda há diversos desafios e obstáculos para alcançar a equidade entre os gêneros na sociedade atual.

2.2 Desmistificando a teorização da divisão sexual do trabalho

Esta seção tem o propósito de desmistificar o pensamento que é construído em relação a divisão sexual do trabalho. O intuito não é invalidar os estudos acadêmicos e científicos produzidos em relação à temática do trabalho feminino, mas construir novas perspectivas acerca das tarefas e responsabilidades distribuídas entre os gêneros, ou seja, aquilo que é conceituado como divisão sexual ou divisão cisnormativa do trabalho (DIAS, 2023). Se a divisão sexual do trabalho está fortemente relacionada aos papéis de gênero e expectativas sociais em relação ao trabalho masculino e ao trabalho feminino, então, a teorização em termos de divisão sexual se torna inadequada para analisar a realidade do trabalho de forma ampla. Portanto, para que se tenha uma dimensão mais

profunda sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal é preciso desviar das perspectivas limitantes que definem a divisão sexual do trabalho.

Primeiramente, a teorização no que concerne à temática da divisão sexual do trabalho constrói concepções de que as atividades do trabalho são divididas levando em consideração o sexo dos indivíduos e as relações sociais que produzem (HIRATA e KERGOAT, 2020). Logo, as atribuições prioritárias destinadas aos homens estão na esfera produtiva, enquanto as que são destinadas às mulheres estão fortemente relacionadas com a esfera reprodutiva. São visões que não deixam de ser uma verdade, quando se observa pela lente da cisgeneridade colonial.

A divisão sexual ou cisnormativa, que estabelece o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, denomina o primeiro como sendo aquele realizado fora do ambiente doméstico que tem como objetivo gerar renda para o indivíduo e sua família, mas também para a sociedade, e geralmente são atividades naturalmente atribuídas aos homens. Nesta forma de organização social do trabalho as atividades desenvolvidas são de alto valor agregado como, por exemplo, os empreendimentos, a indústria, o comércio e a própria política. Já o trabalho reprodutivo condiz com atividades relacionadas aos cuidados e afazeres dentro do ambiente doméstico, e normalmente são tarefas associadas às mulheres e que não tem a função imediata de gerar renda.

Essas perspectivas construídas ao longo do tempo sobre essa forma tradicional de divisão do trabalho, contribuem na hierarquização e auxilia para a desigualdade entre homens e mulheres nas mais diversas esferas da sociedade (HIRATA, 2002; HIRATA e KERGOAT, 2007). Essa divisão influencia, de fato, nas ocupações e cargos ocupados por mulheres e em seus rendimentos, tendo em vista que, são destinados às identidades femininas ocupações que remetem a cuidados e serviços que são menos valorizados socialmente. Mulheres cisgênero, transgênero e travestis, historicamente, tiveram menos acesso a oportunidades de educação e emprego formal, o que resultou em menor autonomia financeira, dificultando o acesso à emancipação econômica. Há uma perpetuação de estereótipos de gênero e desvalorização do "trabalho feminino".

Se a divisão sexual do trabalho determina que existem nas relações sociais princípios organizadores, que podem ser a exploração, a dominação, a opressão e a apropriação, logo, as relações transversais definidas por este conceito acabam excluindo outros gêneros da discussão sobre a divisão do trabalho. Assim, leva-se em consideração que as relações sociais de sexo julgam apenas as experiências binárias como válidas. Contudo, é importante frisar que outras formas de relações sociais, não a

do sexo, mas a de gênero acumulam essas propriedades, pois, existem outras identidades de gênero que são atravessadas por tais prerrogativas (JESUS, 2014).

O conceito de divisão sexual do trabalho está mais alinhado com as teorias do sexo, que definem as características biológicas a partir dos órgãos reprodutivos, ou seja, é a genitália que define o que seria sexo masculino e o que seria o sexo feminino. Mas como bem pontua Nascimento (2021), o conceito de gênero surge como categoria analítica que constrói suas teorias definindo as identidades dos indivíduos a partir da construção social e cultural, envolvendo os papéis de gênero, os comportamentos e as expectativas dos indivíduos. Este conceito pode variar entre as diferentes culturas e ao longo do tempo, enquanto, o conceito apenas sexual é estático.

A divisão do trabalho é uma ferramenta fundamental para o funcionamento do sistema capitalista, onde há a união das relações de exploração da raça, gênero e classe. A globalização do sistema capitalista é um fenômeno que demarca mais uma etapa da exploração das relações de trabalho como processo de estruturação econômica. Com a expansão desse sistema, como parte das inúmeras transformações históricas, as desigualdades de gênero se intensificaram, levando em consideração que para o capitalismo entrar em operação é necessário hierarquizar os sujeitos. Assim sendo, a subjetividade do sujeito, sua criatividade, autonomia e liberdade são negadas e postas a serviço da cisheteronormatividade⁵ que institui as práticas sociais sobre o gênero ao longo da história.

No âmbito global, com a integração econômica entre os países, as populações tendem a migrar para regiões com economias mais desenvolvidas, com motivações políticas, econômicas, sociais e culturais. Tem-se como exemplo, a busca de mulheres trans e travestis por trabalho no mercado de sexo europeu. Diversas dessas mulheres brasileiras emigram de diferentes regiões do país, inclusive das cidades interioranas para lugares com melhores condições de vida. Contudo, nesse processo migratório os indivíduos que vão em busca de melhores oportunidades de emprego se deparam com um mercado de trabalho totalmente degradado, precarizado, uberizado e desregulamentado, onde há uma intensificação das formas de exploração. É neste

⁵ Em sua dissertação de mestrado, a autora Viviane Vergueiro traça o conceito de cisheteronormatividade a partir de três aspectos, ou traços, interdependentes: a pré-discursividade, a binariedade, e a permanência dos gêneros. Onde a construção discursiva desses traços como constituintes dos gêneros naturais, normais, verdadeiros e ideais – com a consequente estigmatização, marginalização e desumanização de gêneros inconformes – caracterizaram a cisheteronormatividade, conceito que será objeto de reflexão e que fundamentará a proposta de um pensamento decolonial crítico sobre diversidades corporais e de identidades de gênero (SIMAKAWA, 2016).

cenário que atualmente se desenvolve a divisão do trabalho (GUERRA, 2020; HIRATA e KERGOAT, 2007 e 2020).

A divisão social do trabalho varia no espaço e no tempo, o que permite investigar aquilo que permanece nas relações sociais entre os gêneros, compreendendo as diferenças contidas nela. As transformações históricas que aconteceram nas organizações sociais e nas formas de produção, como foi o caso da Revolução Industrial, introduziu novas formas de divisão do trabalho, baseadas na fragmentação das atividades produtivas, na mecanização e especialização. Os efeitos dessas mudanças geraram sequelas sociais, econômicas, políticas e culturais profundas para o mundo moderno. Observou-se a consolidação do capitalismo e as novas relações de trabalho, além do processo de industrialização dos países, a urbanização e o êxodo rural.

Em determinadas culturas e sociedades o trabalho do cuidado, as responsabilidades pela maior parte do trabalho doméstico e não remunerado sempre foi designado às identidades femininas. Neste tipo de atividade há uma consistência em prestar serviços de natureza contínua e não remunerada aos indivíduos. Como em toda a sociedade patriarcal, no Brasil, as identidades femininas têm sido historicamente inferiorizadas em relação aos homens e são postas em situações de vulnerabilidade socioeconômica. Como se sabe, a maioria das travestis e mulheres transexuais, em diversos casos, são historicamente e socialmente impulsionadas ao trabalho sexual ou são forçadas a se adequarem em um mercado de trabalho generificado (VERONEZE, 2022).

Com a expansão da ideologia neoliberal e o sistema capitalista estabelecido, a divisão social do trabalho permanece intocável. Mesmo com os entraves que existem e as péssimas condições de trabalho, as identidades femininas estão progressivamente integrando a força de trabalho produtiva. Mas, ainda assim as atividades reprodutivas continuam sendo de sua responsabilidade. Consequentemente, seu potencial competitivo em relação às identidades masculinas no universo produtivo se torna menor em detrimento da dupla ou múltiplas jornadas de trabalho, ou seja, elas possuem um tempo limitado para dedicar-se ao desenvolvimento profissional e pessoal. É importante destacar que a maioria dos empregos em que as identidades femininas estão inseridas no mercado de trabalho são extensão do trabalho reprodutivo, ou seja, aquele ligado aos cuidados (HIRATA e KERGOAT, 2007 e 2020).

Apesar do progresso e dos avanços significativos nas últimas décadas em relação à igualdade de gênero, a estrutura patriarcal continua intacta e inalterada em muitas

sociedades. As identidades femininas e aquelas outras identidades que não se enquadram nas perspectivas binárias do gênero, seguem sendo exploradas, oprimidas pelo patriarcado e pelo capitalismo. Esses sujeitos têm menos acesso ao processo de qualificação da sua força de trabalho e menor oportunidade de se inserir em trabalhos formais. Dessa maneira os homens cisgênero continuam ocupando a maioria das posições de liderança e melhores empregos remunerados.

Portanto, para promover a equidade ou igualdade entre os gêneros é fundamental desafiar os estereótipos de gênero, conhecer as raízes dos problemas que assolam os sujeitos no sistema patriarcal e estabelecer uma distribuição do trabalho mais justa. Deste modo, as políticas públicas devem incluir melhores acessos na educação e emprego, além de medidas para combater a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

3 DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE O CENÁRIO BRASILEIRO

Este capítulo analisará os desdobramentos das desigualdades no mercado de trabalho em relação ao gênero. Será investigado também como a economia brasileira reflete e aprofunda o cenário de desigualdades no país. O Brasil apresenta uma cultura econômica que foi estruturada e desenvolvida a partir da exploração, expropriação, dominação, opressão e apropriação de trabalho excedente dos sujeitos, portanto, subentende-se que essas são as ferramentas utilizadas para a manutenção de um sistema econômico baseado na concentração e acumulação de capital (ALMEIDA, 2020; FURTADO, 2003; JUNIOR, 2012). No Nordeste brasileiro os ranços da estrutura coronelista ainda seguem em curso, e os latifundiários continuam a exercer o poder político, social e econômico, o que acaba inibindo o crescimento e o desenvolvimento econômico, tendo em vista que os muitos oligarcas são contrários a criação de instituições modernas e alternância de poder.

A desigualdade no mercado de trabalho é um assunto bastante complexo, pois deriva de diversas intersecções que contribuem para tal fenômeno. Os fatores que influenciam as desigualdades no mercado de trabalho podem ser a raça, o gênero, a classe, a territorialidade, a idade e a deficiência (BECKER, 2019; SILVA, 2023; VASCONCELOS, 2010). Os sujeitos que são atravessados por tais marcadores sociais, na maioria dos casos, possuem baixa escolaridade, estão na informalidade, em ambientes de trabalho precarizados e dificilmente conseguem melhores oportunidades. No sistema capitalista globalizado, os mais jovens, idosos e pessoas com deficiência são os que têm maiores dificuldades em se inserir ou se manter nos empregos formais. Logo, boa parte dessa força de trabalho acaba recorrendo à informalidade, ao trabalho autônomo ou desistem de procurar emprego, aumentando o número de desalentados (DEDECCA e BALTAR, 1997; DRUCK, 2011).

De acordo com a pesquisa trimestral realizada pela PNADC (2024), divulgada pelo IBGE, os estados da região Nordeste foram os que apresentaram o maior número de desalentados, ou seja, há um contingente de pessoas que desistiram de procurar emprego na região. Sendo o 4º estado mais populoso do Brasil, a Bahia registrou a maior taxa de desocupação do país no primeiro trimestre de 2024. Os estados do

Nordeste e do Norte apresentaram os maiores índices de desocupados no Brasil, sendo que Bahia (14,0%), Pernambuco (12,4%) e Amapá (10,9%) superaram a taxa nacional, que foi de 7,9%. Por outro lado, as menores taxas foram observadas em Rondônia (3,7%), Mato Grosso (3,7%) e Santa Catarina (3,8%).

Quando observado o perfil dos desocupados por cor ou raça, a taxa para os brancos ficou abaixo da média nacional (7,9%), com um percentual de 6,2%, e acima para os pretos e pardos, com 9,7% e 9,1%, respectivamente. Quanto à divisão por gênero dos desocupados, no primeiro trimestre de 2024 foi registrado 6,5% para os homens e 9,8% para as mulheres. Portanto, a partir destes dados coletados percebe-se a importância do conceito de interseccionalidade para que se tenha uma compreensão profunda e analítica sobre a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro.

3.1 A condição do trabalho feminino no Brasil

São décadas que o Brasil vem sendo acompanhado por crises cíclicas que provocam desequilíbrio nos níveis de investimento e da produção, e os efeitos são diretos para a dinâmica de um mercado de trabalho precário. As recessões econômicas tendem a elevar o nível da taxa de desocupação, do trabalho autônomo e da informalidade, além de eliminar postos de trabalho (CAVALLINI, 2020; DEDECCA e BALTAR, 1997; DRUCK, 2011). É deste modo que se configura o mercado de trabalho no Brasil e os principais atingidos por tais fenômenos são aqueles que já se encontram em desvantagem, as mulheres, jovens e idosos e a população não branca.

Fruto de um país colonizado, o Brasil é assombrado pelos males gerados pelas desigualdades, uma realidade persistente nos tempos atuais. Apesar dos avanços alcançados nas últimas décadas, em termos de igualdade de direitos entre o gênero e a raça, poucas foram as mudanças qualitativas na economia e o mercado de trabalho tem produzido inúmeras desigualdades que se manifestam de várias formas, incluindo as diferenças salariais, a falta de oportunidades de emprego, a baixa possibilidade de ascensão profissional e segregação ocupacional (BECKER, 2019; SANTOS e SILVA, 2021; SILVA, 2023).

A assimetria de gênero no mercado de trabalho é um problema social e econômico que afeta milhões de identidades femininas no Brasil e no mundo. Uma das principais dificuldades enfrentadas por elas é a de se inserir no ambiente corporativo devido aos diversos obstáculos encontrados para conseguir ocupar os postos de

trabalho. Logo, há uma baixa participação das identidades femininas na força de trabalho empregada em ocupações formais, apesar das mulheres constituírem a maioria da população.

Neste cenário, milhares de sujeitos acabam recorrendo a outras formas de ocupação, via de regra, são atividades classificadas no empreendedorismo por necessidade, os trabalhos informais, as atividades flexíveis, precárias, mal remuneradas e com direitos sociais escassos (DRUCK, 2011). O trabalho assalariado pode até engendrar a emancipação econômica dos indivíduos, mas não indica um ambiente com condições trabalhistas adequadas para determinadas trabalhadoras. As atividades laborais executadas por identidade feminina refletem os papéis sociais que são dirigidos a elas. Com base nas estruturas tradicionais da esfera produtiva, a força de trabalho feminina ainda é acompanhada pelas desigualdades. Com as transformações constantes do sistema capitalista, o mercado laboral vai se tornando cada vez mais competitivo e os postos de trabalho passam a exigir uma alta qualificação, na maioria dos casos, esses postos são direcionados à força de trabalho masculina, mesmo que as mulheres possuam um nível de instrução superior (HIRATA, 2002; HIRATA e KERGOAT, 2020).

A divisão social do trabalho tem construído ao longo da história consequências no processo de inserção das identidades femininas no mercado ocupacional, hierarquizando e limitando sua participação no ambiente de trabalho. Os princípios patriarcais determinaram os padrões, normas e valores das relações sociais, como foi catalogado no capítulo anterior. Assim sendo, as funções de forte valor social agregado são destinadas às identidades masculinas e as de baixo valor para as identidades femininas. Além da segregação racial nos ambientes corporativos, há outra forma de segregação, a ocupacional, que corresponde a alta concentração da força de trabalho feminina em alguns setores específicos como educação, saúde e serviços domésticos. Essas atividades compartilham características semelhantes ao que foi classificado como sendo trabalho reprodutivo, configurando-se em extensão das tarefas executadas no ambiente doméstico (HIRATA, 2002; HIRATA e KERGOAT, 2020).

Enquanto isso, a força de trabalho masculina tende a se concentrar e dominar setores como engenharia, construção e tecnologia. Essa segregação ocupacional traz como consequência as desigualdades salariais e de oportunidades entre os gêneros. Portanto, a heterogeneidade das condições de trabalho entre a figura masculina e feminina tem estimulado as diferenças salariais, mesmo portando a mesma experiência de trabalho, capacidade técnica e realizando atividades laborais semelhantes, os

trabalhadores são remunerados de forma distinta um do outro (LAVINAS, 2001; MONTEIRO, 2015).

Ao abordar as assimetrias entre gênero no mercado de trabalho brasileiro, a economista Kon (2016) observa que, no país, a desigualdade de gênero no mundo do trabalho, assim como em outros países latino-americanos,

É um problema estrutural que vem se prolongando há muito tempo, mas é provável que se acentue como consequência da crise. Historicamente, é verificado que em tempos de crise econômica, com frequência, as consequências negativas atingem com maior rapidez as mulheres e, por outro lado, a recuperação dos postos de trabalho acontece mais lentamente (KON, 2016, p. 292).

Levando em consideração que o Brasil possui desigualdades econômicas regionais bastante acentuadas, essas diferenças se refletem nas estruturas do mercado de trabalho, intensificando as disparidades por gênero, raça, classe e território. Assim, existem diversas variáveis que influenciam a forma de inserção dos trabalhadores nos postos de trabalho.

Em muitas regiões do país a questão da disparidade salarial é preocupante, pois a força de trabalho feminina possui um rendimento menor ao da força de trabalho masculina, mesmo quando desempenham as mesmas funções e possuem o mesmo nível de instrução. Esse fenômeno é conhecido como "gender pay gap"⁶, ou seja, é o hiato salarial entre o gênero, e as causas deste fenômeno são diversas como, por exemplo, os estereótipos de gênero arraigados na sociedade e a divisão desigual do trabalho não remunerado (LAVINAS, 2001).

O baixo rendimento é um problema estrutural histórico no país que assombra as regiões Norte e Nordeste do Brasil. Essas duas regiões são apontadas como aquelas onde o rendimento médio, independente de gênero, é menor, o que acaba gerando os problemas de ordem micro e macroeconômico, pois, a renda das famílias é impactada e os efeitos no sistema previdenciário são negativos, dessa forma, aumentando o índice de pobreza nessas regiões.

3.1.1 A realidade de mulheres transsexuais e travestis: a transfobia estrutural como barreira de entrada no mercado de trabalho

⁶ Termo em inglês para expressar a diferença salarial entre os gêneros

No Brasil, a taxa de participação de pessoas transgênero na força de trabalho é baixíssima, o que pode ser atribuído, entre outros fatores, a um mercado de trabalho excludente e com diversos obstáculos. Existem inúmeras barreiras ao tentar se inserir no ambiente corporativo, como a falta de respeito em relação à identidade de gênero e a recusa de empregadores em contratar. O preconceito, a discriminação e a transfobia são entraves para inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal, o que acaba limitando as oportunidades de emprego e ascensão profissional. Neste cenário, a maioria da população transgênero recorre a empregos informais e precários, com baixa remuneração e sem proteção social. Essa realidade enfrentada por pessoas transgênero é uma problemática que precisa ser combatida com urgência.

As condições de mulheres transexuais e travestis no mercado de trabalho são marcadas por assimetrias, violências e exclusão. Os fatores que influenciam tais fenômenos são diversos e complexos e podem se iniciar com a expulsão de casa de muitas jovens por parte da família que não compreende, não aceita e rejeita a identidade de gênero e, como consequência dessa realidade, a maioria da população transexual recorre a trabalhos insalubres, à informalidade e a subempregos como única opção de subsistir. O preconceito estrutural tem dificultado a promoção dessa população aos direitos básicos, como o acesso à educação, à saúde, à segurança e ao trabalho. Por outro lado, a violência que coloca as pessoas transgênero em situação de vulnerabilidade, acaba refletindo na redução da expectativa de vida (SANTOS e SILVA, 2021; VERONEZE, 2022).

De acordo com estimativas da ANTRA, a expectativa de vida da população transgênero brasileira é de 35 anos, o que representa menos da metade da expectativa de vida da população brasileira. De acordo com o IBGE, em 2021, a média era de 77 anos. São dados alarmantes, que acabam revelando a alta vulnerabilidade e violência que acomete a vida de indivíduos transgêneros no Brasil. De fato, a violência brutal e a discriminação contra essa população é um dos fatores que influencia essa realidade. Mas, existem outros fatores que podem responder às razões pelas quais a expectativa de vida de pessoas transgênero no Brasil pode ser tão baixa como, por exemplo, o adoecimento físico e mental causado pelo preconceito, a dificuldade no acesso e no atendimento nos serviços de saúde, a falta de oportunidades profissionais, que colocam muitas delas na marginalização e na pobreza (FERREIRA, 2017; SANTOS e SILVA, 2021; VERONEZE, 2022).

As mulheres transexuais e travestis no país estão inseridas em um cenário de efeitos deletérios para a sua força de trabalho. Pois, além do processo de expulsão da convivência familiar, elas também são expulsas das instituições educacionais e dos ambientes corporativos. Devido ao preconceito e a falta de respeito com as identidades de gênero por parte de professores, colegas, gestores e prestadores de serviços, elas acabam sendo expulsas das instituições de ensino. Assim, um direito que é fundamental para a formação cidadã e profissional é negado à população. De acordo com uma pesquisa realizada em 2019, organizada pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), observa-se que 0,3% dos estudantes matriculados em universidades federais do Brasil são pessoas transgênero. Demonstra-se que há uma grande desigualdade educacional entre pessoas cisgênero e transgênero. Apesar dos resultados, os pesquisadores afirmam que há muitos impedimentos para a construção de uma análise mais ampla (VENTURA, 2021).

A escolaridade, como foi apontada, é uma das principais ferramentas que se configura como barreira na tentativa de inserção de identidade trans feminina no mercado de trabalho. A dificuldade em permanecer na escola é um empecilho para quem está na busca das qualificações necessárias para concorrer a vagas de emprego e a formação educacional contribui para que muitas delas conquistem espaços. O problema da escolarização entre pessoas trans tem uma forte ligação com as dificuldades de permanência como, por exemplo, o não reconhecimento do nome social e o impedimento de acesso ao banheiro. Na maioria dos casos, gestores escolares, professores e alunos compactuam do pensamento de que as pessoas trans femininas devem estar à margem, destituídas de direitos. Quando os seus comportamentos não se enquadram com aquilo que foi postulado como sendo feminino e masculino, essas identidades são ocultadas e violentadas na escola e na sociedade. Na medida em que ocorre a exclusão, negação e o confinamento nos ambientes escolares, gera-se pressão para pessoas trans abandonarem os estudos, o que é classificado como evasão involuntária (ANDRADE, 2012).

É a partir de uma formação educacional adequada que os indivíduos têm a oportunidade de transformar sua realidade, e a educação é um instrumento fundamental para a redução das desigualdades, no combate à violência, no fortalecimento da cidadania e da democracia. Além do mais, a educação pode estimular o processo de criatividade e inovação dos indivíduos, facilitar na conquista dos ideais de justiça social e liberdade. Estudar é um ato revolucionário, ou seja, a educação é o poder

transformador da humanidade. Em outras palavras, a educação pode criar oportunidades para os indivíduos e transformar suas vidas ao possibilitar o acesso ao mercado de trabalho formal e ao desenvolvimento profissional.

Com as transformações que ocorrem no sistema capitalista, quando há o processo de inovação tecnológica e liberdade econômica, a competição no mercado de trabalho acaba se tornando mais acirrada, limitando, portanto, o quantitativo de postos de trabalho em decorrência da substituição da mão de obra por recursos tecnológicos. A automação nos meios produtivos influencia a eliminação de empregos e a criação de novas oportunidades de trabalho e as crises econômicas têm um papel fundamental em impulsionar a divisão do trabalho entre humanos e máquinas. Assim sendo, com os reajustamentos do sistema produtivo, os capitalistas passam a exigir a (re)qualificação da mão de obra onde os trabalhadores devem adquirir novas competências profissionais, em função das mudanças tecnológicas, econômicas ou sociais que afetam o mercado de trabalho.

Os Estados que investem na qualificação da força de trabalho pretendem estimular o conhecimento, as habilidades e competências dos indivíduos que trabalham, contribuindo para sua produtividade e valor econômico. Investir no desenvolvimento e na valorização da força de trabalho é fundamental para o sucesso de qualquer negócio, pois, pode gerar inovação, criatividade e competitividade para as empresas. O investimento em qualificação é essencial para o crescimento e desenvolvimento econômico e também para a inserção da força de trabalho nos empregos formais. Assim, a região que visa incentivar a formação de pessoas tem a expectativa de alcançar um melhor desempenho econômico. A implementação de políticas públicas que garantam o respeito às identidades de gênero e na construção de uma cultura educacional inclusiva e democrática permite que pessoas trans possuam um nível de instrução com potencial competitivo no mercado de trabalho.

A transfobia estrutural se manifesta de várias formas no mercado laboral, seja a partir da exclusão de pessoas transgênero no processo de seleção para vagas de empregos ou pela falta de oportunidades. Mesmo quando possuem formação acadêmica ou profissional, as barreiras para a inserção no ambiente corporativo não se dissipam. A empregabilidade de pessoas trans avança a passos lentos, isso por conta da negação do reconhecimento da identidade de gênero das pessoas trans, da dificuldade de acesso a documentos, sendo este um dos elementos principais que dificultam este acesso ao

mercado de trabalho, como foi apontado anteriormente, em decorrência da baixa escolaridade.

A ausência de oportunidades profissionais impulsiona as mulheres transexuais e travestis a se concentrarem em apenas um mercado. Conforme aponta o relatório desenvolvido pela ANTRA, 90% delas estão inseridas em trabalhos sexuais, e para muitas pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social e econômica o trabalho sexual acaba se tornando uma estratégia de sobrevivência, além de ser uma das poucas ou a única alternativa para obtenção de renda. O trabalho sexual é uma atividade econômica que não é considerada crime no país, mas, o favorecimento da prática e a exploração é punido pelo código penal. Sem a proteção do Estado, a exploração, a violência e a violação dos direitos humanos são acontecimentos rotineiros no trabalho sexual. Logo, a regulamentação do Estado e o reconhecimento da atividade pode ser uma das alternativas para solucionar o problema. Portanto, é preciso reconhecer a diversidade e a autonomia das pessoas que exercem essa atividade, bem como os seus direitos e as suas demandas.

Para eliminar as discriminações, o preconceito e a transfobia estrutural é necessário que haja transformação na cultura e na política que valorize e reconheça as identidades transgênero como sujeitos de direito e cidadania. A elaboração de políticas públicas tem a função de garantir a proteção, a inclusão e a promoção da população em todos os setores da sociedade. Para que ocorra o entendimento da diversidade de gênero e o respeito às diferenças, a educação se torna um ponto chave para as mudanças estruturais.

Algumas iniciativas têm sido desenvolvidas na tentativa de modificar essa realidade, como a criação de programas de capacitação profissional, bolsas de estudo e cotas para pessoas trans em universidades e empresas. Como exemplo, existem as iniciativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que têm a pretensão de promover a inclusão e trabalho decente para pessoas trans, por meio do desenvolvimento de capacidades profissionais e de habilidades socioemocionais. Contudo, essas ações ainda são insuficientes e enfrentam resistências de setores conservadores da sociedade.

3.1.2 Efeitos da pandemia da Covid-19 sobre o mercado de trabalho

A pandemia da Covid-19 foi uma crise sanitária que atingiu o mundo. No Brasil, o vírus levou mais de 700 mil pessoas a óbito e infectou mais de 30 milhões. Ela se iniciou em 2019 na China e se espalhou rapidamente por todos os continentes. No primeiro trimestre de 2020 foi declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) situação de emergência para saúde pública e o mundo viveria, a partir daquele momento, uma pandemia que teve duração de mais de um ano. Pelo fato de a transmissão ocorrer principalmente por meio de gotículas respiratórias e contato próximo com pessoas infectadas, as recomendações foram de isolamento social. As consequências para a sociedade foram diversas, o isolamento social provocou aumento do estresse, da ansiedade, da depressão, da irritabilidade e da solidão (PEREIRA et al., 2020).

Durante o isolamento social houve a diminuição das interações sociais, das relações afetivas, dos momentos de lazer, de cultura e de educação, o que levou a afetar o bem-estar da população, a autoestima, a criatividade e o aprendizado. Os efeitos da pandemia foram nocivos para a saúde pública e para a economia, gerou queda do Produto Interno Bruto (PIB), no consumo das famílias, da produção, do comércio, da renda, aumentou o índice de desemprego, como consequências gerais, levou a economia para uma recessão, colocou a população em situação de pobreza, fome e desigualdade social. Para enfrentar esse momento tão delicado de crise sanitária e econômica, foi necessário contar com ferramentas fundamentais como a ciência, a informação, a educação e a solidariedade das pessoas (BITTENCOURT, 2020; BRIDI, 2020; PEREIRA et al., 2020).

A Covid-19 trouxe enormes desafios para os países que sofreram com a pandemia do coronavírus, pois exigiu medidas de restrições das atividades econômicas e fechamento de fronteiras, que afetaram o consumo, o comércio e a produção. A pandemia da Covid-19 é um fenômeno complexo e dinâmico que necessita de uma compreensão multidisciplinar. Além de afetar a saúde pública, impactou nos mais diversos setores da sociedade. Portanto, a recuperação econômica e a contenção do vírus dependem da vacinação em massa da população, da cooperação internacional e da implementação de políticas públicas que possam amenizar os impactos da pandemia.

A partir do isolamento social muitas atividades produtivas deixaram de funcionar, muitos postos de trabalho foram fechados, e algumas empresas adotaram o formato de trabalho home office, ou seja, aquele trabalho que é executado em casa. O trabalho realizado em casa tem suas consequências e elas são diversas e podem ter

aspectos positivos e negativos, depende do contexto de cada trabalhador e das empresas. Alguns efeitos do trabalho home office é que ele possibilitou uma maior flexibilidade, autonomia e conforto para alguns trabalhadores, que puderam planejar suas tarefas, organizar seus horários e seus espaços de trabalho de acordo com suas necessidades, além da redução dos custos de transporte. As empresas tiveram a oportunidade de aumentar a produtividade, criatividade e inovação e economizar com infraestrutura, energia e aluguel (AKEMI, 2021; BITTENCOURT, 2020; BRIDI, 2020).

Contudo, muitos trabalhos enfrentam enormes desafios nesse novo formato de trabalho, pois aumentou a precarização das condições de trabalho, da segurança e da saúde. Muitos desses trabalhadores não possuíam equipamentos adequados, de apoio técnico e de ergonomia. Essas consequências podem variar de acordo com o tipo de atividade, o perfil do trabalhador e o suporte da empresa, por exemplo. As consequências do trabalho home office para as mulheres são ainda mais complexas e desafiadoras, levando em consideração que a força de trabalho feminina enfrenta múltiplas jornadas de trabalho (AKEMI, 2021; LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

As mulheres tiveram que se adaptar às demandas profissionais, domésticas e familiares. Foram diversos efeitos negativos sobre sua força de trabalho, como o aumento da sobrecarga de trabalho, do estresse, da ansiedade e da exaustão, além da redução da renda, onde milhares de mulheres tiveram que abandonar o trabalho produtivo para se dedicar exclusivamente ao trabalho reprodutivo (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021; PEREIRA et al., 2020).

Os efeitos observados da pandemia nas economias mundiais e locais nos mostra as dificuldades para a recuperação do desempenho econômico e para a criação de novas oportunidades de emprego. De acordo com o relatório de 2020, do Fórum Econômico Mundial, a pandemia acelerou o processo de automação dos meios de produção intensificando a divisão do trabalho entre máquinas e seres humanos. Os executivos passaram a adiantar os planos para digitalizar os processos de trabalho e implantar novas tecnologias, com isso, diversas empresas reduziram sua força de trabalho devido a tecnologia (CAVALLINI, 2020).

Entretanto, existiam empresas que aumentaram a sua força de trabalho por conta da integração promovida pela tecnologia. As mudanças estruturais dos meios produtivos exigem que os trabalhadores passem por um processo de requalificação da sua mão-de-obra. Por isso, deve haver um esforço de requalificação por parte das

instituições privadas e governamentais para que assim os trabalhadores retornem ao mercado de trabalho aptos para lidar com a concorrência. Logo, os mais prejudicados pelas mudanças geradas pelo coronavírus são aqueles que já estavam em um contexto de desvantagem. Portanto, a desigualdade foi intensificada devido ao triplo impacto da tecnologia, da recessão e da crise sanitária (CAVALLINI, 2020).

A pandemia da Covid-19 ceifou o emprego principalmente das mulheres, dos mais jovens e com salários mais baixos. Segundo o relatório do Fórum Econômico Mundial, quando comparado a pandemia com a crise financeira de 2008, é observado que o impacto hoje é mais nocivo, pois tem a maior probabilidade de aprofundar as desigualdades existentes. Neste cenário, a Covid-19 intensificou a vulnerabilidade social da população transgênero brasileira, prejudicando diretamente profissionais autônomos, como é o caso das mulheres transexuais e travestis que trabalham no mercado do sexo. Por conta do isolamento social, muitas das trabalhadoras sexuais tiveram que adaptar seu formato de atendimento, passando a atender no modo remoto, mas muitas delas se arriscaram em realizar os atendimentos nas ruas (CAVALLINI, 2020; LEMOS; BARBOSA e MONZATO, 2021; MIRANDA, GRANGEÃO e MONTENEGRO, 2020).

No Brasil os impactos do coronavírus são diversos e profundos sobre as múltiplas dimensões da vida social, econômica e política do país. Houve aumento da pobreza, da fome e das desigualdades sociais e os grupos mais vulneráveis foram os mais afetados. Além disso, o governo federal negligenciou⁷ as políticas destinadas aos indígenas e aos quilombolas. A pandemia serviu para evidenciar as fragilidades do sistema social brasileiro, que demonstrou não possuir capacidade de garantir o acesso universal à saúde, à educação, à alimentação, à moradia e aos direitos humanos. A política de transferência de renda, o auxílio emergencial, foi fundamental para aliviar a situação de milhões de brasileiros.

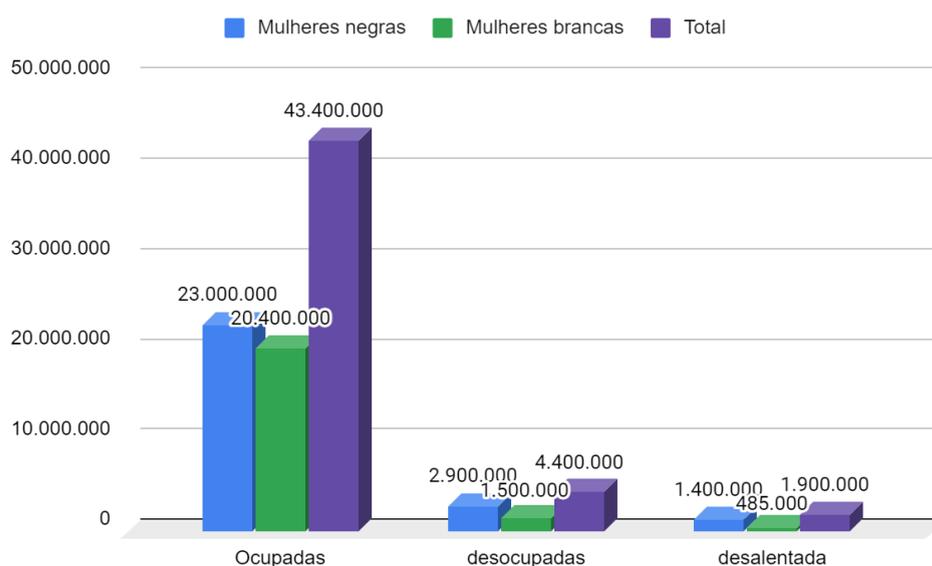
⁷ A crise política e institucional que circunscreveu o mandato de Bolsonaro foi representada por uma postura negacionista, autoritária e contrária às recomendações científicas e sanitárias, o que acabou por colocar a população brasileira em maior risco.

4. INSERÇÃO DE MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOBRE A FORÇA DE TRABALHO, A TAXA DE INFORMALIDADE E O RENDIMENTO MÉDIO MENSAL

Este capítulo tem por objetivo analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, fazendo o recorte racial e de gênero. Serão analisados dados do 4º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), do IBGE, a partir do Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho: desafios e desigualdades constantes, produzido pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (DIEESE). Os dados coletados destacam a taxa de informalidade entre as mulheres, a contribuição previdenciária e o rendimento médio mensal no Brasil e por região.

De acordo com o referido boletim, o contingente da força de trabalho feminina no Brasil, com 14 anos ou mais de idade, no IV trimestre de 2023, era de 90,6 milhões. Os dados mostram que 47,8 milhões estavam dentro da força de trabalho e 42,8 milhões estavam fora. De 43,4 milhões de mulheres ocupadas, trabalhando em empregos formais ou informais, cerca de 23 milhões são negras e 20 milhões são brancas (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Brasil: força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023 (mil)

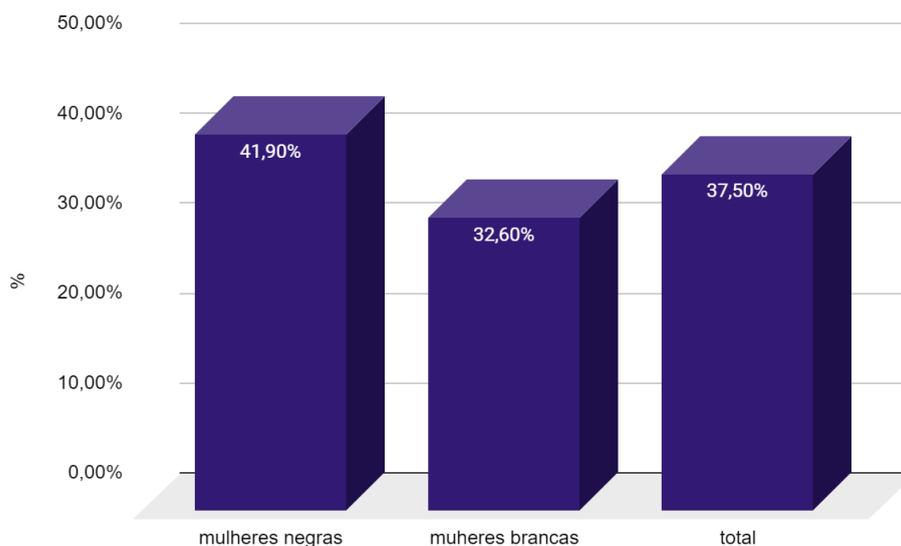


Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O número de mulheres desocupadas no Brasil é de 4,4 milhões. Entre elas, as que estavam buscando emprego nos últimos 30 dias e estavam disponíveis para começar a trabalhar, 2,9 milhões são mulheres negras e 1,5 milhão são mulheres brancas. No Brasil, o número de mulheres que desistiram de procurar emprego no IV trimestre de 2023 foi de 1,9 milhão, sendo 1,4 milhão mulheres negras e 485 mil mulheres brancas, classificadas como desalentadas.

Por mais que o primeiro gráfico informe que a maioria das mulheres ocupadas são negras, ele não responde se são ocupações informais ou formais. Logo, é preciso analisar a taxa de informalidade entre as mulheres, pois, esta variável responde se as mulheres estão ocupadas em condições de trabalho informais, sem um registro formal ou proteção social. De acordo com o Gráfico 2, a taxa de informalidade entre as mulheres brasileiras no IV trimestre de 2023 era de 37,5%; para as mulheres brancas a porcentagem foi de 32,6%, enquanto para as mulheres negras foi de 41,9%.

Gráfico 2 - Brasil: taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)

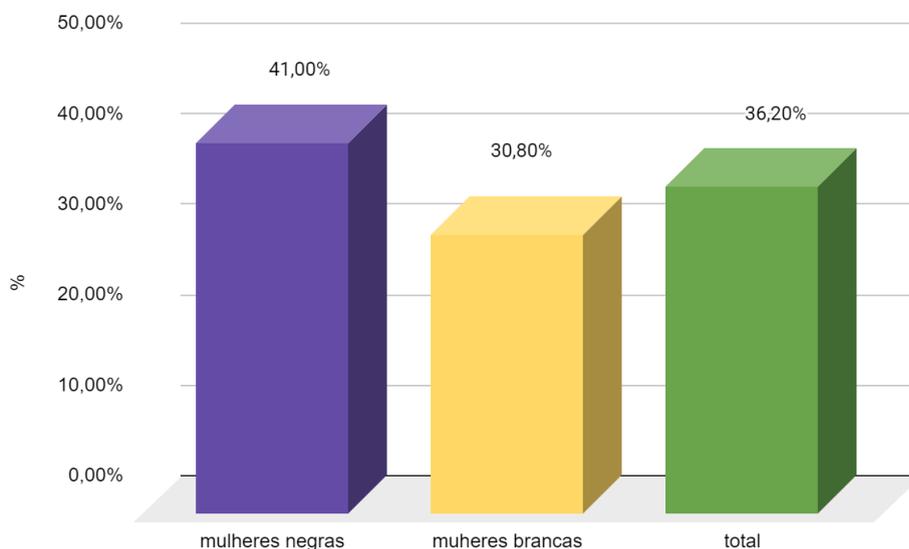


Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

A falta de contribuição previdenciária pode gerar alguns impactos econômicos na vida dos indivíduos, levando à ausência de benefícios e à perda do direito à aposentadoria sem a garantia de uma fonte de renda. O Gráfico 3 mostra as mulheres que não contribuem para a previdência social no Brasil, sendo cerca de 36,2%. A porcentagem de mulheres brancas que não contribuíram para a previdência foi de 30,8%, já para as mulheres negras foi de 41%. Isso significa que as mulheres negras

estão mais vulneráveis economicamente, pois, sem a aposentadoria elas acabam enfrentando dificuldades financeiras na idade avançada.

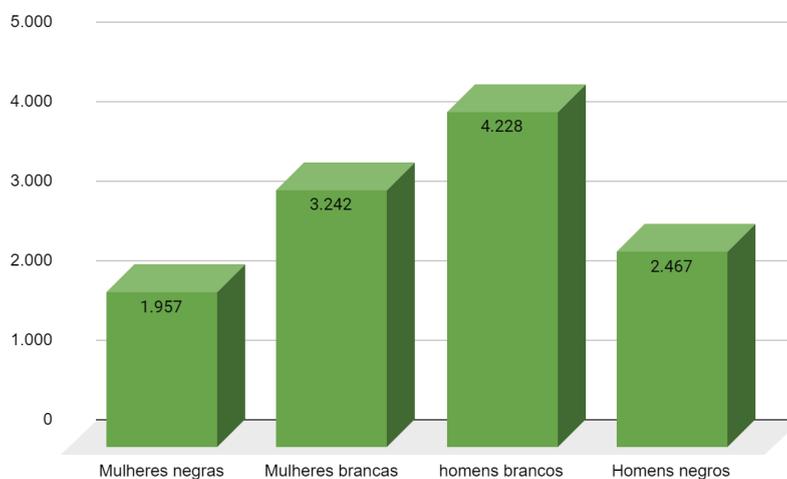
Gráfico 3 - Brasil: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O Gráfico 4 apresenta o rendimento médio mensal da população brasileira interseccionando o gênero e a raça dos indivíduos. Pode-se observar o rendimento com salários, aposentadorias, pensões, aluguéis e outros tipos de renda que o indivíduo recebe.

Gráfico 4 - Brasil: rendimento médio mensal no IV trimestre de 2023 (R\$)

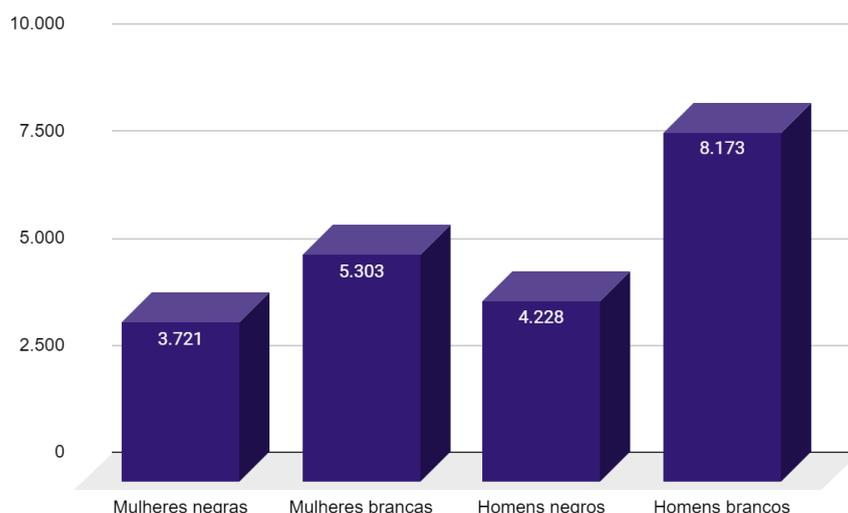


Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

No IV trimestre de 2023, o rendimento médio mensal no Brasil entre os homens brancos foi de R\$ 4.228; para os homens negros foi de R\$ 2.467. Entre as mulheres, as brancas receberam R\$ 3.242 e as negras R\$ 1.957. Os dados coletados demonstram a desigualdade racial e de gênero sobre o rendimento mensal dos trabalhadores. Os homens brancos são os que têm o maior rendimento, seguido das mulheres brancas e dos homens negros e, por último, as mulheres negras são os indivíduos que apresentam os menores rendimentos médios mensais.

Quando analisados os dados sobre o rendimento médio mensal com ensino superior se constata a persistência da desigualdade de forma bem acentuada. Os homens brancos com ensino superior têm um rendimento médio mensal de R\$ 8.173, seguido das mulheres brancas com um rendimento de R\$ 5.303, enquanto os homens negros e as mulheres negras têm menores rendimentos, com R\$ 4.228 e R\$ 3.721, respectivamente.

Gráfico 5 - Brasil: rendimento médio mensal com ensino superior no IV trimestre de 2023 (R\$)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

4.1 A situação das mulheres no mercado de trabalho por região

A presente seção tem como objetivo destacar a inserção de mulheres no mercado de trabalho por grande região no Brasil. Será dada continuidade à análise dos dados

sobre taxa de informalidade entre as mulheres, contribuição previdenciária e rendimento médio mensal nas cinco regiões do país.

4.1.1 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Norte

O mercado de trabalho brasileiro tem apresentado um potencial de crescimento e a região Norte também segue esse ritmo. Os cinco grandes setores da economia: serviços, comércio, construção, indústria e agropecuária, têm demonstrado crescimento significativo no ano de 2023.

Dando continuidade à análise dos dados sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho no IV trimestre de 2023, na região Norte, foi constatado no Gráfico 6 que o estado com maior força de trabalho feminina na região é o Pará. Cerca de 1,5 milhão de mulheres estavam ocupadas, enquanto 173.000 estavam desocupadas. Chama atenção o grande número de mulheres fora da força de trabalho, o que representa 1,8 milhão da força de trabalho.

Gráfico 6 - Norte: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023 (mil)



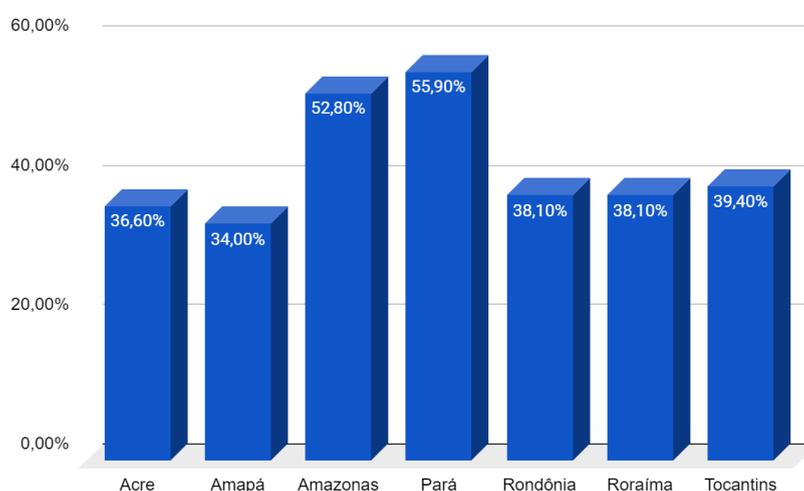
Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Na região, os estados com a menor força de trabalho ocupada no período foram Roraima, Amapá e Acre, com 106.000, 160.000 e 126.000 mulheres, respectivamente, trabalhando em empregos informais e formais. Ainda de acordo com o Gráfico 6, os estados com maior número de mulheres fora da força de trabalho são Pará, Amazonas e

Rondônia. Por outro lado, também são estes os que mais geram ocupações de trabalho para as mulheres.

Os estados do Norte com as maiores taxas de informalidade são a Amazônia e o Pará. A maior parte dessas mulheres ocupadas no Norte do país estão localizadas em ocupações informais com baixa proteção social. Como pode ser observado no Gráfico 7, a taxa de informalidade entre as mulheres do Pará foi de 55,9% no IV trimestre de 2023, seguido do estado da Amazônia com uma taxa de 52,8%. Os estados com as menores taxas de informalidade na região foram Amapá e Acre, com 34% e 36,6%, respectivamente.

Gráfico 7 - Norte: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)



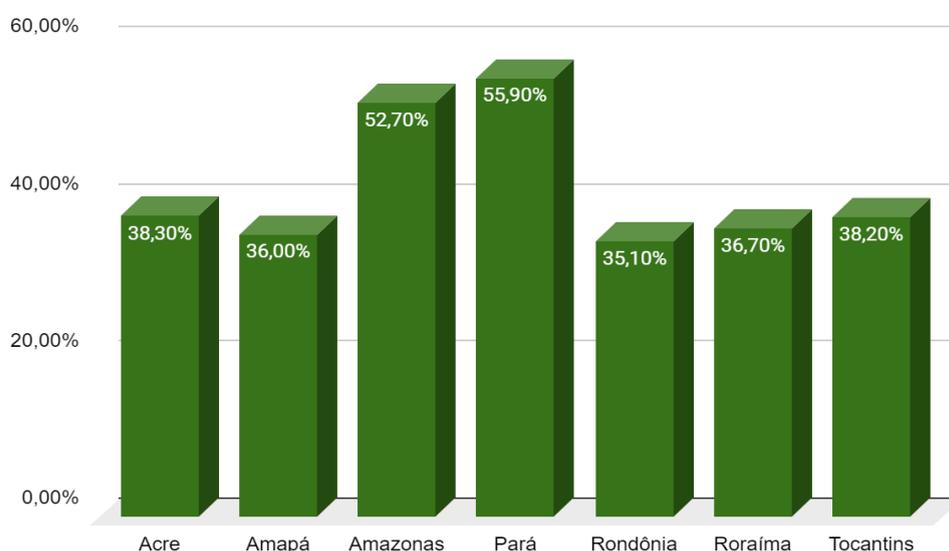
Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Na região Norte, as mulheres ocupadas em condições precárias de trabalho nos estados do Amazonas e do Pará precisam de atenção sobre suas condições no mercado de trabalho. Além de estarem inseridas em condições informais com baixa proteção social, essas mulheres acabam contribuindo muito pouco para a previdência social. Conforme apresentado no Gráfico 8, a porcentagem de mulheres sem contribuição previdenciária no estado do Pará foi de 55,9%, enquanto para o estado do Amazonas foi de 52,7%. Os estados com a menor taxa de mulheres sem contribuição para a previdência social foram Rondônia e o Amapá. Para o primeiro estado o percentual foi 35,1%, já no segundo foi de 36%.

Analisando o rendimento médio mensal por gênero na região Norte do país, o Amapá foi o estado que melhor remunerou as mulheres em 2023. A renda com salários,

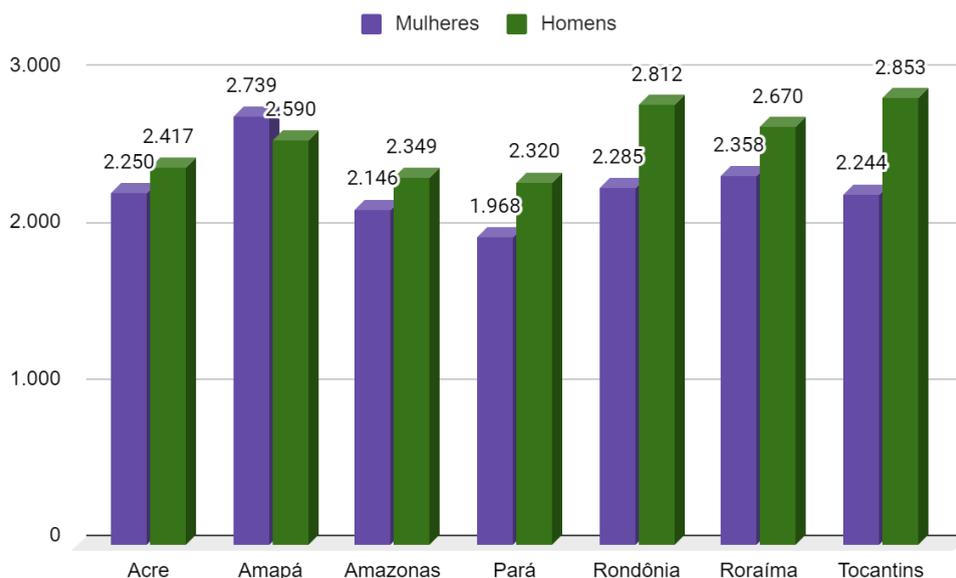
aluguéis, aposentadoria e outras fontes de renda foi de R\$ 2.739, superando inclusive, o rendimento médio mensal dos homens no estado que foi de R\$ 2.590. Já o Estado que melhor remunerou a força de trabalho na região foi Rondônia, com rendimento médio mensal de R\$ 2.812 para os homens. O Pará aparece novamente em um cenário cético sobre as condições no mercado de trabalho, apesar de ser o estado com a maior parcela da força de trabalho feminina e de mulheres ocupadas, se destacou com o pior rendimento na região, as mulheres com R\$ 1.968 e os homens com R\$ 2.320 (Gráfico 9).

Gráfico 8 - Norte: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Gráfico 9 - Norte: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023 (R\$)



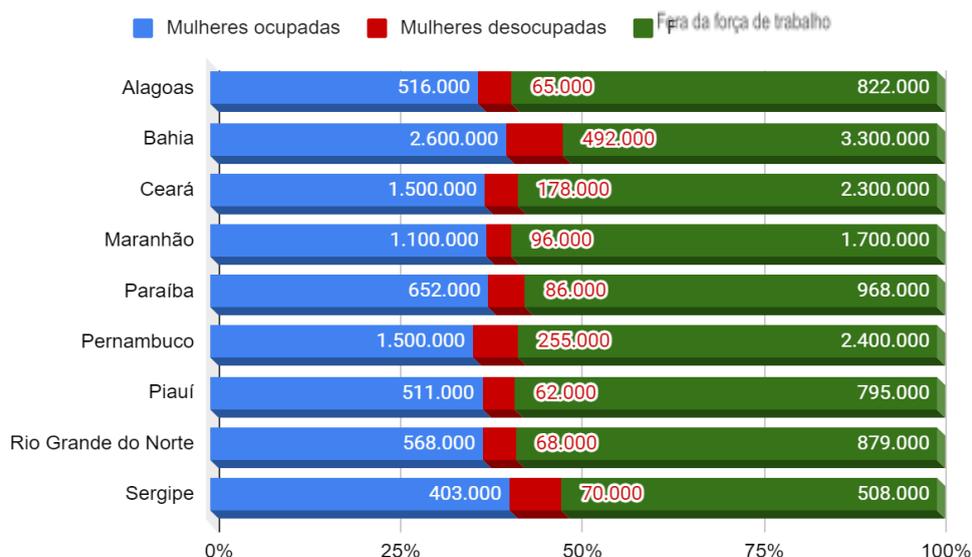
Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

4.1.2 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Nordeste

O mercado de trabalho no Nordeste do Brasil apresenta certas particularidades. É a região do país com mais estados, cada um com características e dinâmica econômica própria que historicamente apresenta altas taxas de desemprego e de informalidade.

A informalidade acaba se configurando como um problema significativo na região, com mais da metade da população inserida em ocupações informais. Essa problemática econômica contribui para que o rendimento médio mensal do Nordeste seja inferior quando comparado a outras regiões do país.

No Gráfico 10, observou-se que a Bahia é o estado com a maior concentração da força de trabalho feminina, seguido por Pernambuco e Ceará. De acordo com os dados, na Bahia, 2,6 milhões de mulheres estavam ocupadas no IV trimestre de 2023, sejam ocupações informais ou formais. Pernambuco e Ceará tinham 1,5 milhão de mulheres trabalhando, cada uma. Já na Paraíba o número de mulheres ocupadas foi de 652 mil. A Bahia também é o estado nordestino com maior número de mulheres que não tinha emprego, com 492 mil mulheres desocupadas no estado. Pernambuco foi o segundo estado com maior número de trabalhadoras que não ocupavam nenhum posto de trabalho, com 255 mil pessoas. Em todos os estados nordestinos chama atenção o grande número de mulheres fora da força de trabalho.

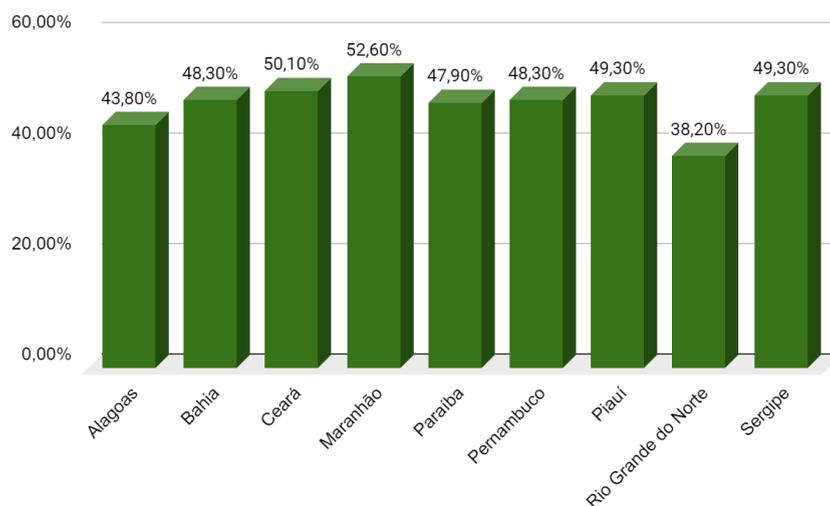
Gráfico 10 - Nordeste: força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023 (mil)

Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Como foi citado anteriormente, a taxa de informalidade na região é bem acentuada. No Gráfico 11 foi averiguado que o Maranhão é o estado do Nordeste com a maior taxa de informalidade. No IV trimestre de 2023, 52,6% das mulheres maranhenses ocupadas estavam na informalidade, seguido pelo Ceará que, apesar de ser um dos estados com maior número da força de trabalho feminina ocupada, é o segundo com a maior taxa de informalidade, com mais de 50%. O estado que apresentou o menor nível de informalidade foi o Rio Grande do Norte, com 38,2%, enquanto a Paraíba teve 47,9%.

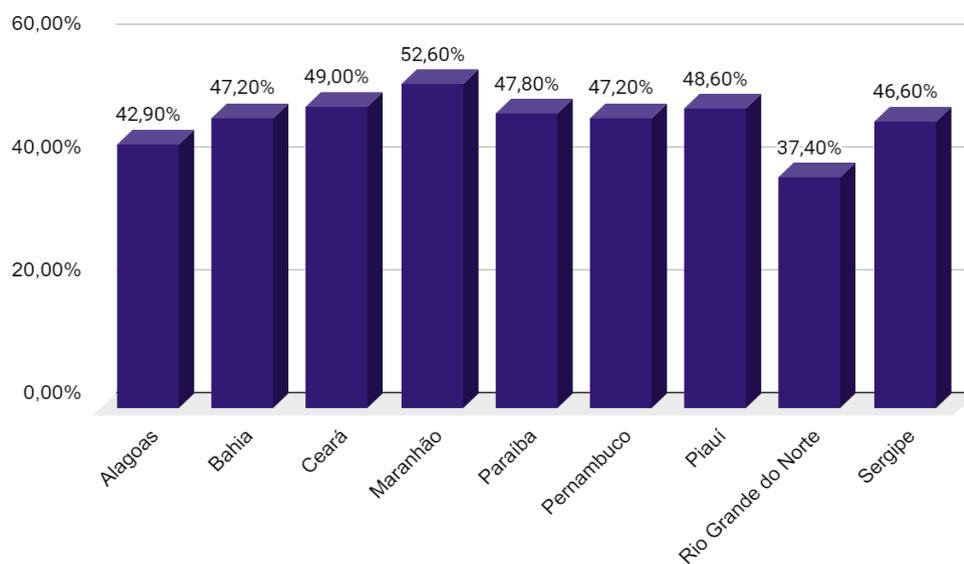
O Gráfico 12 mostra aquelas mulheres que não contribuem para a previdência social e, assim, perdem seus direitos e benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade, entre outros. No IV trimestre de 2023 as mulheres maranhenses foram as que menos contribuíram para a previdência social, sendo mais da metade das mulheres ocupadas, atingindo 52,6%. O Ceará foi o segundo estado com menor contribuição previdenciária, com 49% das mulheres sem contribuição. Já para a Paraíba o percentual foi de 47,8%. O estado com menor nível de mulheres sem contribuição foi o Rio Grande do Norte, com 37,40%.

Gráfico 11 - Nordeste: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Gráfico 12 - Nordeste: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)

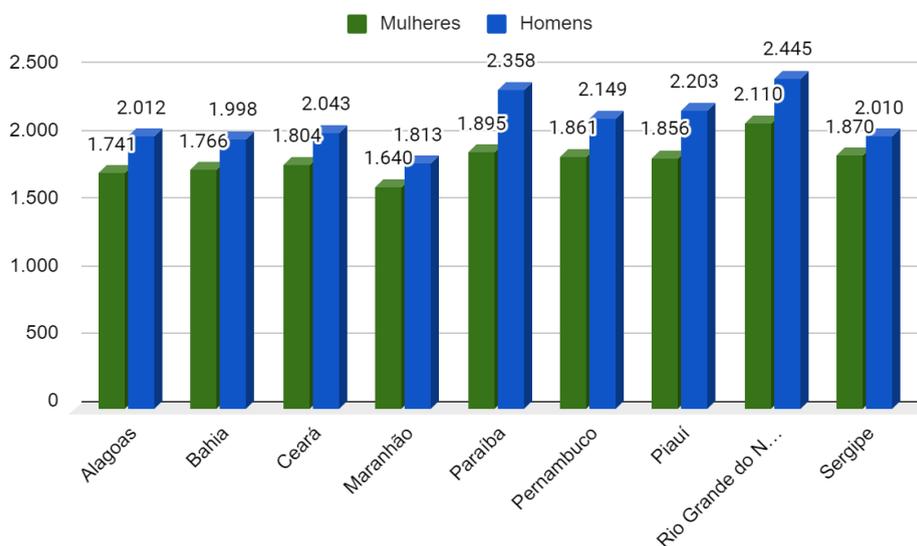


Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

No Nordeste, por ser uma região com altas taxas de informalidade, o rendimento médio mensal acaba sendo afetado. De todas as regiões analisadas, o Nordeste possui o pior rendimento médio mensal. No IV trimestre de 2023, o estado que melhor remunerou a força de trabalho foi o Rio Grande do Norte, com rendimento médio

mensal de R\$ 2.445 para os homens, seguido do estado da Paraíba, com R\$ 2.358 para os homens.

Gráfico 13 - Nordeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

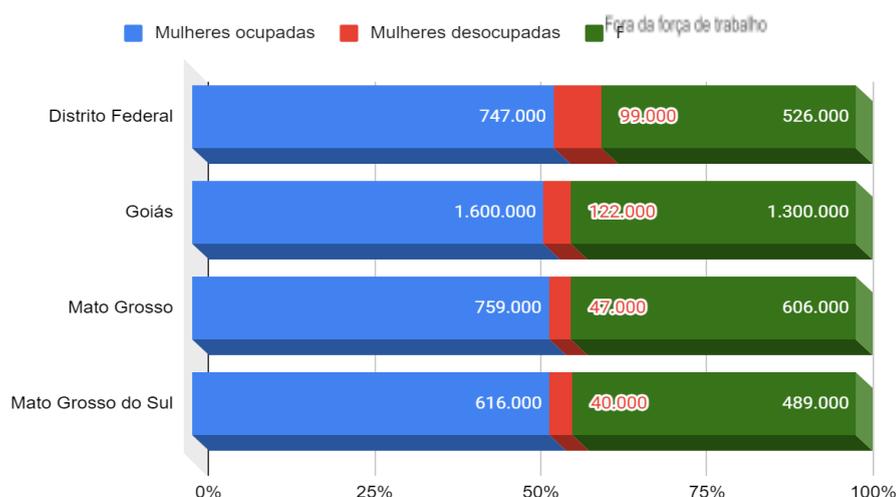
Esses mesmos estados apresentaram o melhor rendimento médio mensal entre as mulheres. A força de trabalho feminina no Estado do Rio Grande do Norte tem rendimento médio mensal de R\$ 2.110, enquanto as mulheres paraibanas receberam mensalmente R\$ 1.895. O estado com o pior rendimento médio mensal na região foi o Maranhão, com uma remuneração de R\$ 1.813 para os homens e R\$ 1.640 para as mulheres.

4.1.3 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Centro-Oeste

O Centro-Oeste é a região do Brasil que apresenta uma economia diversificada, e é onde se encontra a capital do Brasil. A base principal de sua economia é o setor primário, em especial, a agropecuária, e as indústrias presentes na região ligadas aos produtos agrícolas. O setor de serviços é bem robusto, especialmente por conta de Brasília, que se destaca pelo funcionalismo público. Do ponto de vista do mercado de trabalho é uma das regiões com menores índices de informalidade, e com maior rendimento médio mensal.

Como pode ser observado no Gráfico 14, Goiás é o estado da região Centro-Oeste que tem a maior concentração de mulheres em ocupações de trabalho, alcançando 1,6 milhão. Mato Grosso é o segundo estado com maior concentração de empregos na região, com 759 mil mulheres na força de trabalho ocupada. Das mulheres da região fora da força de trabalho 1,3 milhão são do estado de Goiás, enquanto o Mato Grosso é o segundo estado com mais mulheres nessa condição, com 606 mil pessoas.

Gráfico 14 - Centro-Oeste: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023 (mil)

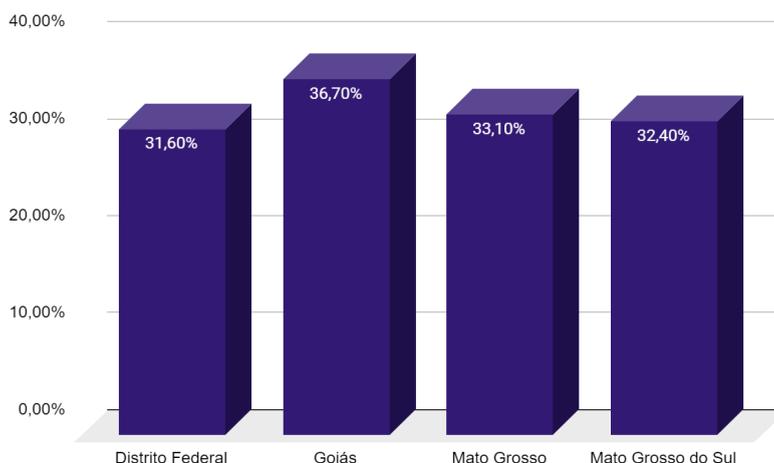


Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Mato Grosso do Sul é o estado dessa região que tem a menor participação da força de trabalho ocupada feminina, com um total de 616 mil mulheres, sejam em ocupações informais ou não. No estado, 489 mil estavam fora da força de trabalho e apenas 40 mil permaneciam sem nenhum tipo de trabalho, mas continuavam procurando emprego. Já o estado com maior número de mulheres sem trabalho é Goiás, com total de 122 mil mulheres desocupadas.

No Gráfico 15 pode ser observado o nível de informalidade na região, mostrando-se menor, comparado a outros estados. Mas, conforme os dados coletados, o estado que tem a maior taxa de informalidade é Goiás, com 36,7% da força de trabalho feminina presente na informalidade. Mato Grosso é o segundo estado com maior taxa de informalidade feminina, com 33,1%. O Distrito Federal apresentou a menor taxa de informalidade na região, alcançando 31,6% no IV trimestre de 2023.

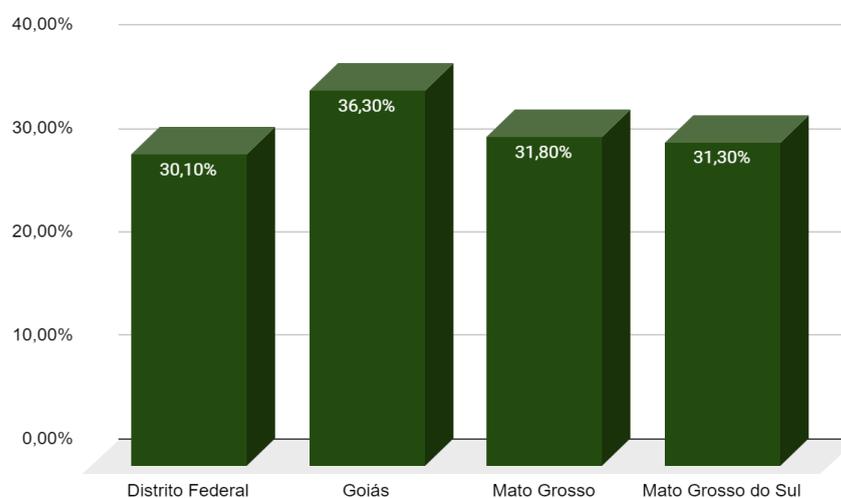
Gráfico 15 - Centro-Oeste: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Como pode ser observado no Gráfico 16, as mulheres do estado de Goiás foram as que menos contribuíram para a previdência social na região, com percentual de 36,3%, no IV trimestre de 2023. Mato Grosso foi o segundo estado que apresentou a menor contribuição, com 31,8% das mulheres que perderam o direito a benefícios de aposentadoria, salário-maternidade, férias remuneradas, entre outros. O Distrito Federal apresentou o menor nível de mulheres que estavam sem a contribuição previdenciária, atingindo 30,1%.

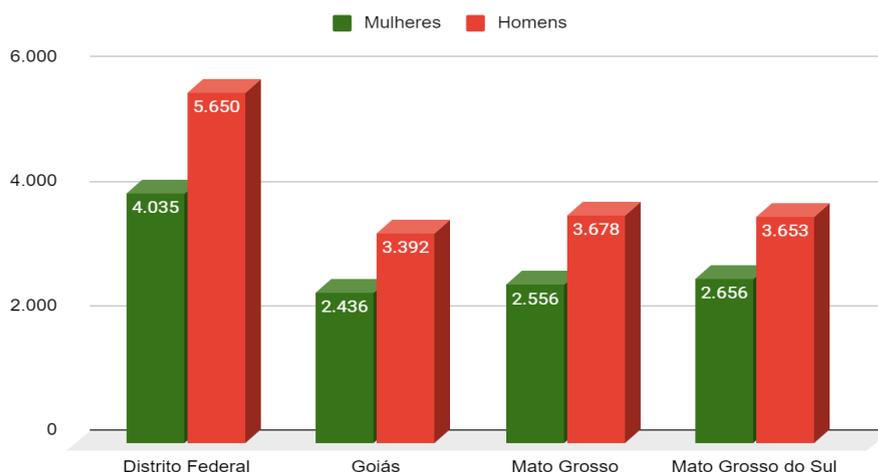
Gráfico 16 - Centro-Oeste: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O rendimento médio mensal na região Centro-Oeste pode variar de acordo com a cidade e o estado. No Gráfico 17 apresenta-se o rendimento de homens e mulheres na região no IV trimestre de 2023. A partir dele constata-se que o Distrito Federal se destaca no Brasil e na região com o melhor rendimento médio mensal.

Gráfico 17 - Centro-Oeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023 (R\$)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Para os homens, a remuneração média foi R\$ 5.650, enquanto para as mulheres foi de R\$ 4.035. O segundo estado que melhor remunera na região é o Mato Grosso, com R\$ 3.678 de salários para os homens. Além do Distrito Federal, o outro estado que melhor remunera as mulheres na região é Mato Grosso do Sul, com rendimento médio mensal de R\$ 2.656. O estado com menor rendimento é Goiás, com R\$ 3.392 para os homens e R\$ 2.436 para as mulheres.

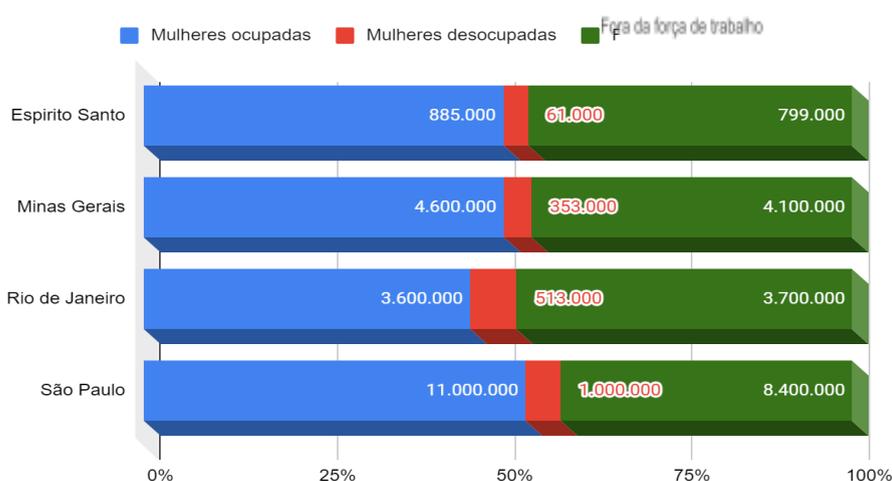
4.1.4 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Sudeste

A economia do Sudeste brasileiro é a mais diversificada do país, sendo responsável por boa parte do PIB brasileiro. Por concentrar o centro financeiro e comercial, a região acaba atraindo muitos investimentos e profissionais do país inteiro, devido às suas oportunidades produtivas e a infraestrutura avançada. Com uma economia diversificada, o mercado de trabalho na região acaba sendo dinâmico e atraindo milhões de brasileiros para determinadas cidades que se destacam na região,

como é o caso de São Paulo, uma das maiores metrópoles do mundo. Apesar do crescimento e desenvolvimento na região, há desafios e obstáculos ainda não superados, como por exemplo, a desigualdade de raça e gênero.

De acordo com os dados coletados, São Paulo é o estado com a maior força de trabalho feminina do país, de modo a concentrar mais de 20 milhões de mulheres na força de trabalho, sendo que 11 milhões estão ocupadas e 1,0 milhão de mulheres não trabalham, mas estão buscando emprego (Gráfico 18). O outro estado com a maior força de trabalho no Sudeste é Minas Gerais, sendo 4,6 milhões de mulheres ocupadas.

Gráfico 18 - Sudeste: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023 (mil)



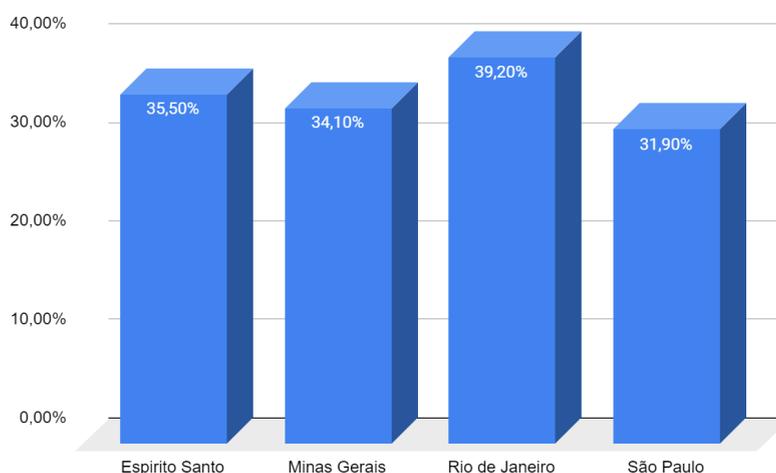
Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Na região, o estado com o menor número de mulheres presentes na força de trabalho é o Espírito Santo, com 885 mil pessoas ocupadas e quase 800 mil fora da força de trabalho. O Rio de Janeiro é o terceiro estado na região que concentra a maior parte das mulheres trabalhando, com 3,6 milhões no IV trimestre de 2023. Depois de São Paulo, o Rio de Janeiro é o segundo estado da região com o maior número de mulheres que não trabalham, cerca de 513 mil mulheres.

Diferente do Norte e Nordeste do Brasil, o Sudeste é uma das regiões com os menores níveis de informalidade. De acordo com o Gráfico 19, o estado com a maior proporção de trabalhadoras em ocupações informais foi o Rio de Janeiro, com 39,2%, seguido do Espírito Santo, com 35,5%. Na região Sudeste, o estado com o menor nível de informalidade no final de 2023 foi São Paulo, com 31,9%. Apesar de ser uma das regiões do país com a menor taxa de informalidade, os estados que compõem a região

ainda enfrentam desafios. No setor de comércio, por exemplo, a informalidade tende a ser mais comum.

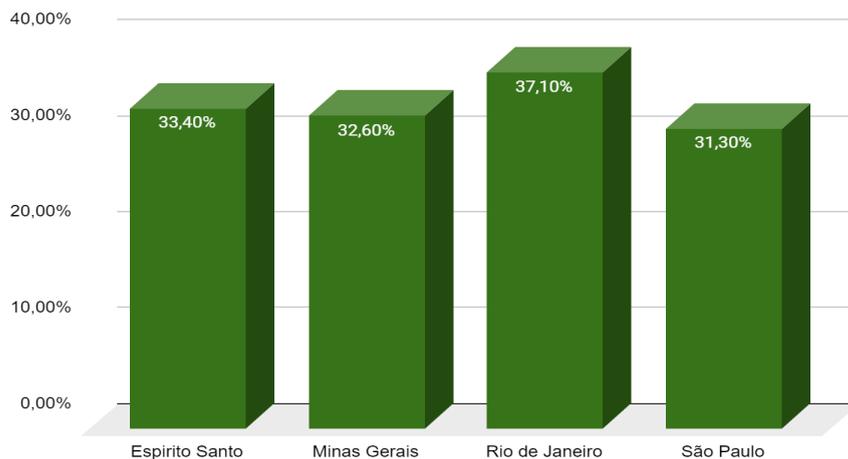
Gráfico 19 - Sudeste: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O Gráfico 20 apresenta a taxa de mulheres que não contribuem para a previdência social no Sudeste. Esta região, por ser uma das mais populosas do país, acaba concentrando grande parte dos aposentados do país. De acordo com o Gráfico, no IV trimestre de 2023 o Rio de Janeiro foi o estado com o maior percentual de mulheres que não contribuem para a previdência, sendo cerca de 37,1% das mulheres cariocas. O segundo estado com a menor contribuição previdenciária na região é o Espírito Santo, com porcentual de 33,4%. São Paulo foi o estado com o menor nível de mulheres não contribuintes, foram 31,3% das mulheres paulistanas sem contribuição para a previdência social.

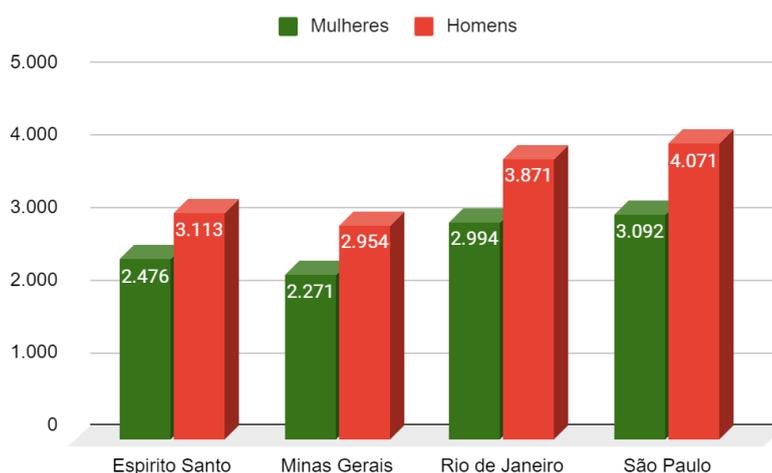
Gráfico 20 - Sudeste: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O Sudeste brasileiro é uma das regiões que melhor remunera a força de trabalho, justamente por ter uma das economias mais diversificadas do país e um mercado de trabalho dinâmico. De acordo com os dados representados no Gráfico 21, o estado com maiores salários para homens e mulheres é São Paulo, sendo os homens com rendimento médio mensal de R\$ 4.071, enquanto as mulheres tiveram rendimento de R\$ 3.871.

Gráfico 21 - Sudeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023 (R\$)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O segundo estado com o melhor rendimento médio mensal foi o Rio de Janeiro, com remuneração de R\$ 3.871 para os homens e R\$ 2.994 para as mulheres. O pior

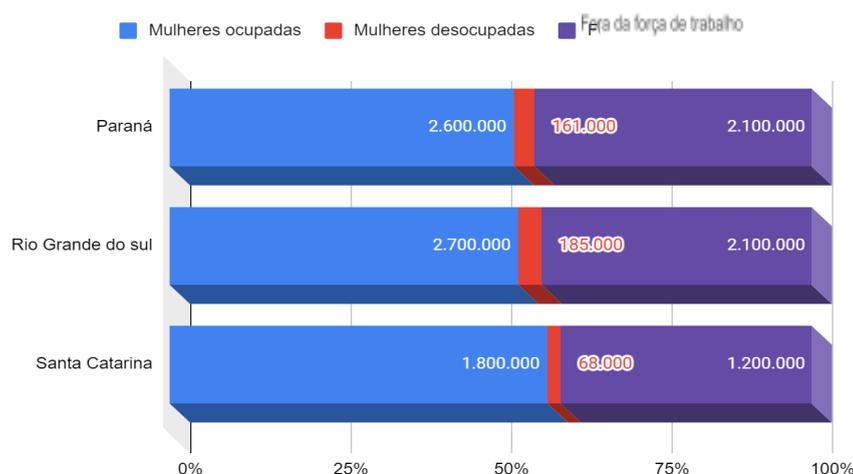
rendimento na região ficou no estado de Minas Gerais, com R\$ 2.954 para os homens e R\$ 2.271 para as mulheres.

4.1.5 Cenário da inserção de mulheres no mercado de trabalho no Sul

A região Sul do Brasil é composta por três estados: Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. Estes estados apresentam uma economia robusta, diversificada e desenvolvida, sendo a agricultura uma das principais atividades econômicas na região. Especialmente no Rio Grande do Sul há produção de uva e vinho, o que acaba fortalecendo outros setores na economia local. Destacam-se também a indústria, com empresas de grande porte que estimulam a geração de renda e empregos, além do setor de serviços que também é bastante significativo para a economia da região. A atividade econômica que se destaca no setor de serviços é o turismo, onde algumas cidades do sul recebem número expressivo de turistas.

Após o impacto negativo da pandemia da Covid-19, a economia brasileira tem apresentado sinais de recuperação, e o mercado de trabalho da região Sul do país também. A taxa de participação da força de trabalho apresentou certa estabilidade. No IV trimestre de 2023 o estado do Rio Grande do Sul tinha 2,7 milhões de mulheres ocupadas em trabalhos formais ou informais e 2,1 milhões fora da força de trabalho. Ainda nesse estado, cerca de 185 mil mulheres não estavam trabalhando (Gráfico 22).

Gráfico 22- Sul: Força de trabalho feminina no IV trimestre de 2023 (Mil)

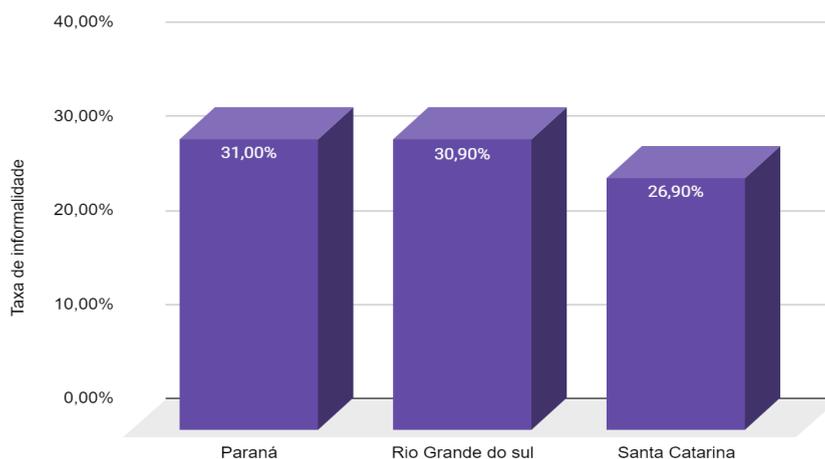


Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

O segundo estado com o maior número de mulheres ocupadas é o Paraná, com 2,6 milhões. As mulheres fora da força de trabalho no estado eram 2,1 milhões e 161 mil mulheres não estavam ocupadas no período de análise. Santa Catarina foi o estado com a menor força de trabalho ocupada no IV trimestre de 2023, sendo 1,8 milhão de mulheres. Cerca de 1,2 milhão de mulheres estavam fora da força de trabalho, enquanto 68 mil estava sem trabalho e em busca de emprego.

Apesar de Santa Catarina apresentar um número baixo de mulheres na força de trabalho, comparado a outros estados do Sul, foi o estado com a menor taxa de informalidade entre as mulheres dessa região e do Brasil. A taxa de informalidade feminina do Brasil no período foi de 37,5%, enquanto em Santa Catarina foi de 26,9%. O Rio Grande do Sul foi o segundo estado da região com a menor taxa de informalidade entre as mulheres, atingindo 30,9%, enquanto no Paraná a taxa foi de 31% (Gráfico 23).

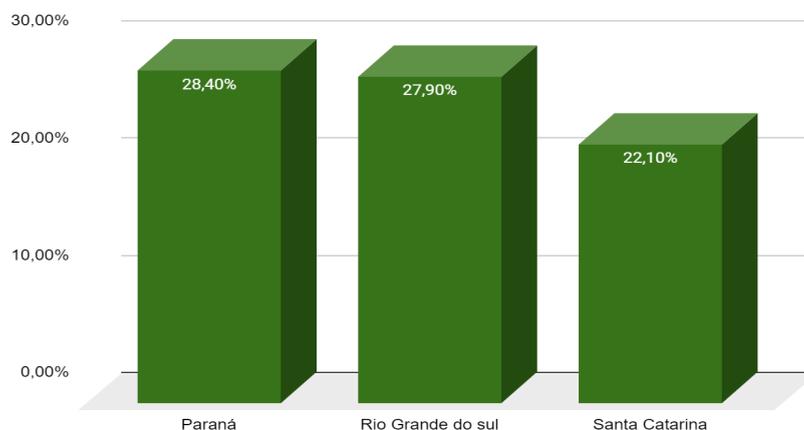
Gráfico 23 - Sul: Taxa de informalidade feminina no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Por ter uma economia consolidada, robusta, bem desenvolvida e com baixa taxa de informalidade, a região Sul foi a que apresentou as menores taxas de mulheres sem contribuição para a previdência entre as regiões brasileiras, no IV trimestre de 2023. Isso garante que as mulheres do Sul tenham mais acesso aos seus direitos e benefícios, como auxílio doença, pensão por morte, salário maternidade, entre outros. De acordo com os dados apresentados no Gráfico 24, Santa Catarina é o estado com a menor taxa de mulheres sem contribuição para a previdência, com percentual de 22,1%. O Paraná foi o estado com a maior taxa de mulheres sem contribuição previdenciária na região, com 28,4%.

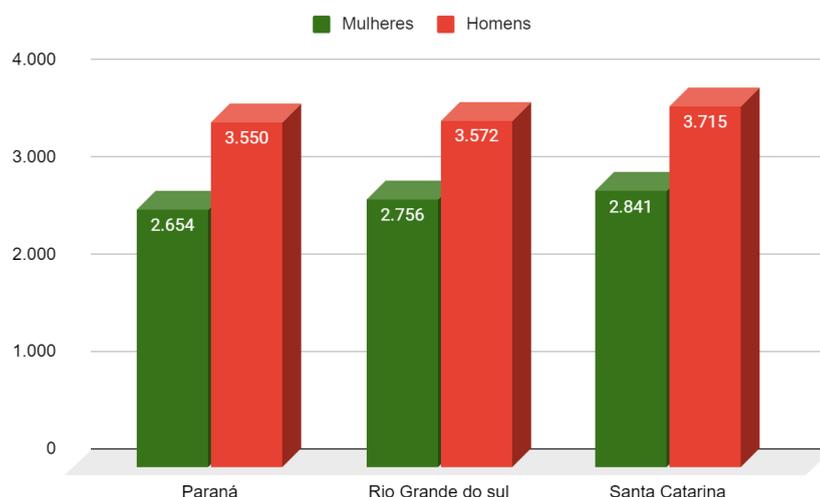
Gráfico 24 - Sul: mulheres sem contribuição previdenciária no IV trimestre de 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Analisando o Gráfico 25 sobre o rendimento médio mensal, entre os estados da região Sul, a partir do recorte de gênero, foi constatado que no IV trimestre de 2023 as mulheres de Santa Catarina tiveram o melhor rendimento comparado às mulheres de outros estados, com uma renda mensal de R\$ 2.841.

Gráfico 25 - Sudeste: Rendimento médio mensal por gênero no IV trimestre de 2023 (R\$)



Fonte: Elaboração própria a partir do DIEESE, 2024.

Os homens de Santa Catarina também tiveram o melhor rendimento na região, superando inclusive o rendimento das mulheres do estado, com renda média mensal de R\$ 3.715. O segundo estado com melhor desempenho foi o Rio Grande do Sul, com

renda mensal de R\$ 3.572 para os homens e R\$ 2.756 para as mulheres. Já o Paraná teve o pior rendimento médio mensal, com renda de R\$ 3.550 para os homens e R\$ 2.654 para as mulheres.

A diferença de rendimento entre os estados, quando comparada entre os gêneros, apresenta grande diferença no rendimento médio mensal. A partir dos dados coletados no IV trimestre de 2023, foi verificado que o mercado de trabalho continua sendo mais favorável para os homens brancos e menos favorável para as mulheres negras no Brasil. O resultado demonstra que os homens brancos são os que obtêm os maiores rendimentos médios mensais, seguido das mulheres brancas, enquanto, as mulheres negras têm os piores rendimentos médios mensais junto com os homens negros. Além disso, as mulheres negras são as que apresentam a maior taxa de informalidade, ou seja, estão inseridas em condições de trabalho precárias e com baixa remuneração. Tal situação reflete sobre a baixa contribuição para a previdência, intensificando ainda mais as vulnerabilidades socioeconômicas que persistem para esse grupo social.

Das regiões analisadas, a que apresentou o melhor cenário para as mulheres no mercado de trabalho foram as regiões Sul e Centro-Oeste. Estas apresentaram menores taxas de informalidade, com rendimento médio mensal melhor que outras partes do país, e onde as mulheres tendem a ter uma contribuição maior para a previdência social. De todos os estados brasileiros, o que apresenta o melhor destaque para as mulheres é o Amapá, superando o rendimento médio mensal dos homens, além de exibir menor taxa de informalidade. E as regiões com os piores indicadores para as mulheres são Norte e Nordeste, com estados que têm mais da metade das mulheres presentes na força de trabalho em condições informais e precárias, além do baixo rendimento médio mensal nas duas regiões.

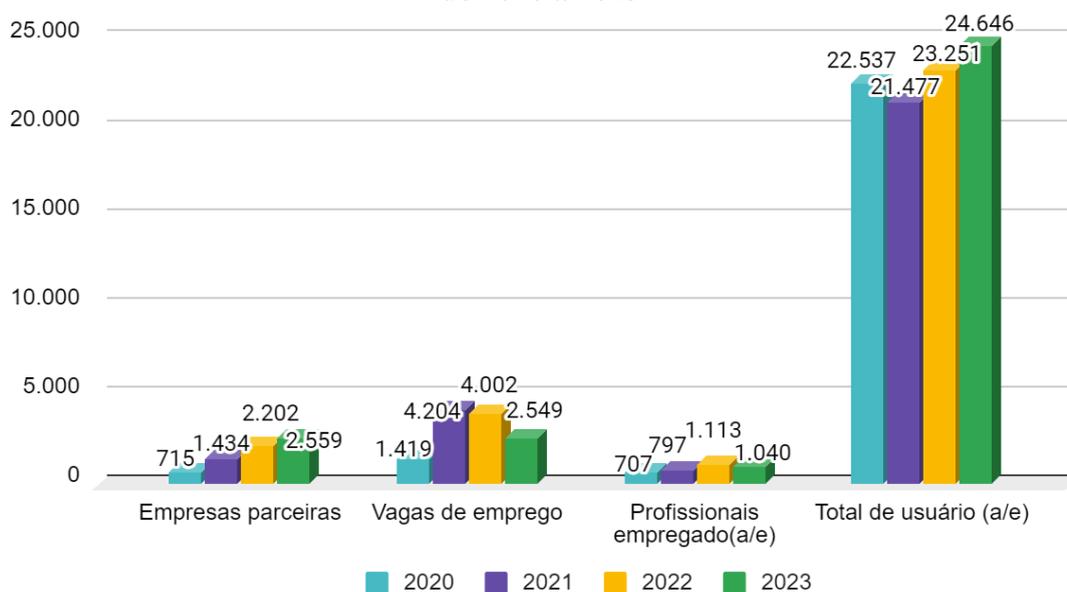
5. AS CONDIÇÕES DE EMPREGABILIDADE DE PESSOAS TRANS NO BRASIL

Este capítulo tem por objetivo analisar as condições de empregabilidade de pessoas trans no Brasil utilizando dados da plataforma transemprego. Desde o ano de 2020, este site de empregabilidade disponibiliza anualmente dados sobre a dinâmica de inserção de pessoas trans no mundo do trabalho. Pode-se observar a evolução do número de empresas parceiras, vagas de empregos, profissionais empregados e total de usuários. Além dessas variáveis, eles divulgam a escolaridade dos usuários, os currículos distribuídos por gênero e raça, disponibilidade de vagas e usuários por Unidade Federativa. Logicamente que os dados usados nesta pesquisa não respondem a realidade da desigualdade de gênero enfrentada pelas pessoas transgênero no mercado de trabalho, mas são números que permitem ter um panorama maior sobre a temática.

A partir dos dados disponíveis, o Gráfico 26 apresenta a evolução da inserção de pessoas trans no mercado de trabalho. São exibidos o número de empresas parceiras ao longo do período estudado, a dinâmica de vagas de empregos, a quantidade de profissionais que foram empregados e o total de usuários, entre 2020 e 2023. Em relação às empresas parceiras, percebe-se uma tendência de crescimento expressivo de mais de 250% ao longo dos anos investigados, passando de 715 em 2020 para 2.559 no ano de 2023, o que pode demonstrar que as empresas estão cada vez mais interessadas em implementar e aperfeiçoar os processos de inclusão, buscando oferecer mais oportunidades para pessoas trans, e direcionando as vagas de emprego para os indivíduos transgênero.

Em relação às vagas de emprego disponibilizadas pela plataforma, houve um crescimento bastante significativo de quase 3 vezes entre o ano de 2020 a 2021, passando de 1.419 para 4.204 vagas de empregos, respectivamente. É importante ressaltar que esse foi um período extremamente desafiador para economia mundial devido à pandemia da Covid-19 que impactou negativamente sobre a produção de bens e serviços, fechando diversos postos de trabalho. Contudo, nos anos de 2022 a 2023 houve uma redução no número de vagas ofertadas, no mesmo momento em que a economia voltou a tomar fôlego e gerar novos empregos, quando a sociedade começou a sair do isolamento social provocado pela pandemia. Portanto, é observada uma relação inversa sobre os efeitos da pandemia da Covid-19 na economia e a geração de empregos para a população transgênero brasileira.

Gráfico 26 - Brasil: Evolução na inserção de pessoas trans no mercado de trabalho de 2020 a 2023



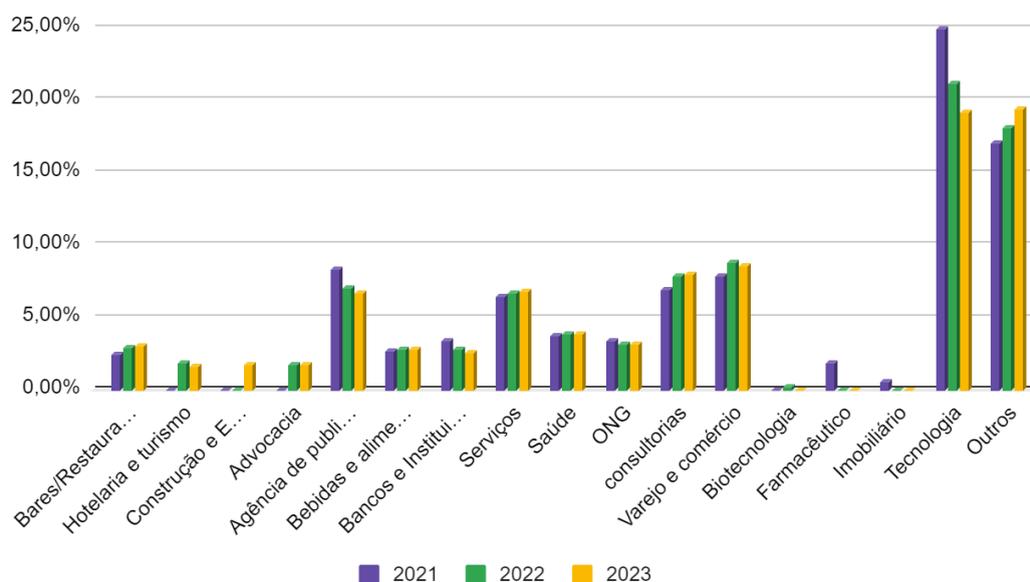
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

De 2020 a 2023 o número de usuários na plataforma Transemprego cresceu de 22.537 para 24.646. Em contrapartida, em 2021, houve uma redução do número de usuários, mas nos anos subsequentes voltou a crescer o número de pessoas que utilizam a plataforma para buscar novas oportunidades de trabalho. Ainda no Gráfico 26, é importante observar a quantidade de pessoas que são contratadas. Das vagas que são disponibilizadas em todos os anos analisados, menos da metade são ocupadas pela força de trabalho usuária da plataforma. No ano de 2020 foram empregados 707 trabalhadores, atingindo o maior pico de contratação no ano de 2022, com 1.113 profissionais transgênero empregados. No ano de 2023, houve uma redução de profissionais empregados, sendo contratados cerca de 1.040 trabalhadores.

No Gráfico 27 apresentam-se os ramos das empresas parceiras da Transemprego. O setor de tecnologia é o que mais se destaca entre as demais atividades, demonstrando que essa área tem buscado oferecer mais oportunidades para a população trans, implementando e aperfeiçoando os processos de inclusão. Mas, ao longo do período, o setor vem reduzindo sua parceria com a plataforma. No ano de 2021 a participação foi de 24,9%, e caiu para 19,2% no ano de 2023, o que expressa redução de 5,7% das empresas do ramo da tecnologia que são parceiras. Existem outros ramos na plataforma que não têm suas atividades classificadas, sendo categorizadas pela Transemprego como "outros". As empresas presentes nessa categoria são as que mais oferecem vagas de

emprego depois do setor de tecnologia. Em 2021, as empresas de “outros” ramos tinham 17% de participação na plataforma Transemprego. Já no ano de 2023 houve um aumento de 2,4%, chegando a alcançar 19,4%.

Gráfico 27 - Brasil: Ramos das atividades das empresas parceiras de 2021 a 2023 (%)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

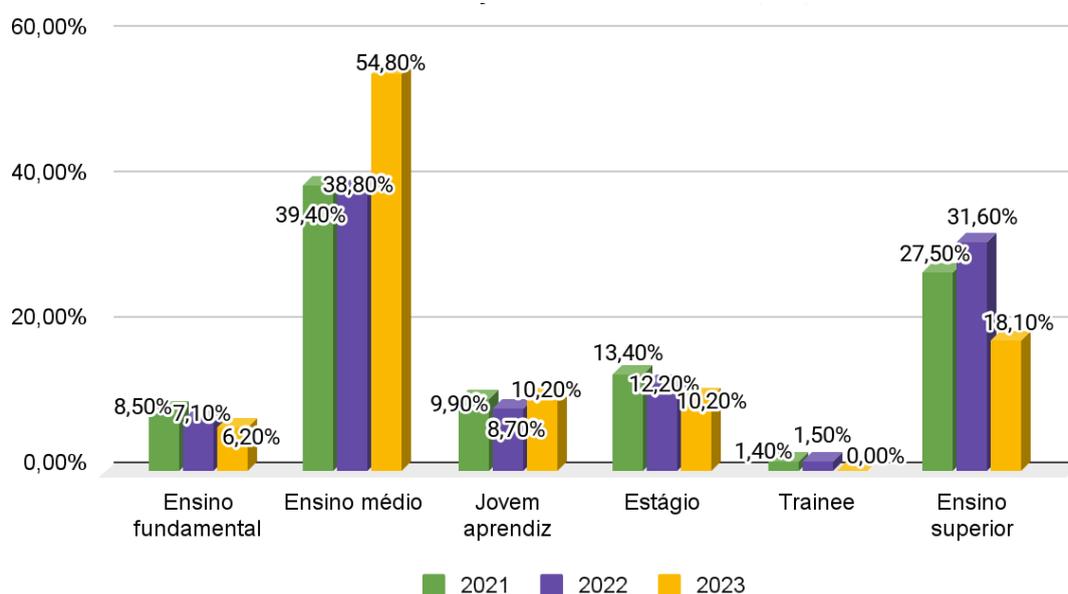
As informações coletadas apontam ainda o setor de varejo e comércio como segmento importante na criação de oportunidades de emprego. Sua participação no site de empregabilidade para a população transgênero em 2021 era de 7,8%, passando para 8,6% no ano de 2023. A atividade de consultoria é outra área que tem uma participação significativa no site. Mas outro setor que também tem se destacado, inclusive apresentando um tímido crescimento, é o setor de serviços. Segundo os dados divulgados pela Transemprego, este setor teve participação de 6,4% na plataforma no ano de 2021 e, em 2023, aumentou para 6,8%. Os segmentos com menor participação na criação de empregos foram: biotecnologia, imobiliário e construção.

A plataforma também disponibiliza dados sobre o nível de instrução requerido para o candidato ocupar uma vaga de emprego. No Gráfico 28, os dados indicam que a maior parte das vagas exigem apenas o ensino médio completo. No ano de 2021 cerca de 39,4% dos contratados(as/es) possuíam o ensino médio, alcançando o maior pico em 2023, com 54,8% dos que foram empregados. Boa parte das vagas também foram

destinadas para aqueles usuários que possuíam o ensino superior completo. Em 2021, 27,5% dos candidatos foram contratados com este nível de ensino. Já em 2023, houve uma redução de 9,4%, ou seja, das vagas oferecidas, 18,1% dos contratados tinham o nível de instrução superior completo.

Os profissionais ocupados em vagas destinadas para Trainee foram os menos contratados no período analisado. Em 2021, foram 1,4% dos contratados, enquanto em 2023 nenhum profissional para este nível de ocupação foi contratado.

Gráfico 28 - Brasil: Nível de instrução dos contratados (as/es) de 2021 a 2023 (%)

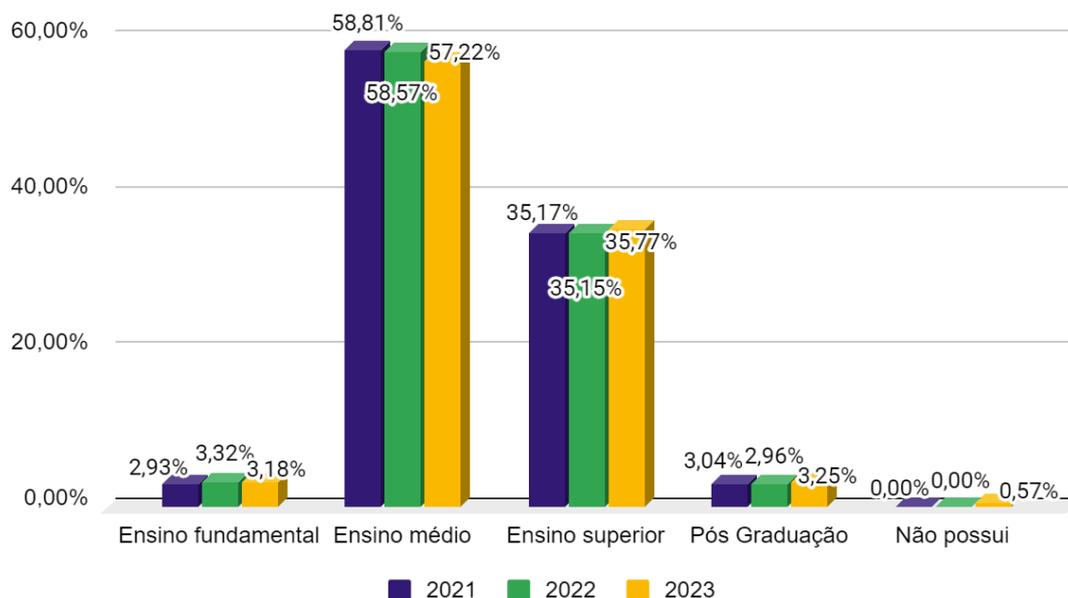


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

No Gráfico 29 pode ser observada a escolaridade dos usuários entre 2021 e 2023. De acordo com os dados, a maior parte dos usuários possuem o ensino médio completo, atingindo 58,8% dos usuários da plataforma Transemprego, em 2021. Em seguida, se destacam os que tinham ensino superior completo, com 35,2%, pós-graduação, com 3,0%, e 2,9% os que possuíam ensino fundamental completo. Já no ano de 2023, o destaque continuou com os usuários com ensino médio completo, com um percentual de 57,2%, enquanto para o ensino superior foi de 35,7%, pós-graduação com 3,2% e para os que tinham só o ensino fundamental completo a porcentagem foi de 3,2%. Os indicadores confirmam a importância da elevação do nível de instrução e qualificação profissional das pessoas transgênero para lhes permitir uma inserção no

trabalho em cargos de mais qualidade do ponto de vista das condições de trabalho e de rendimentos.

Gráfico 29 - Brasil: Escolaridade dos usuários (as/es) entre 2021 e 2023 (%)



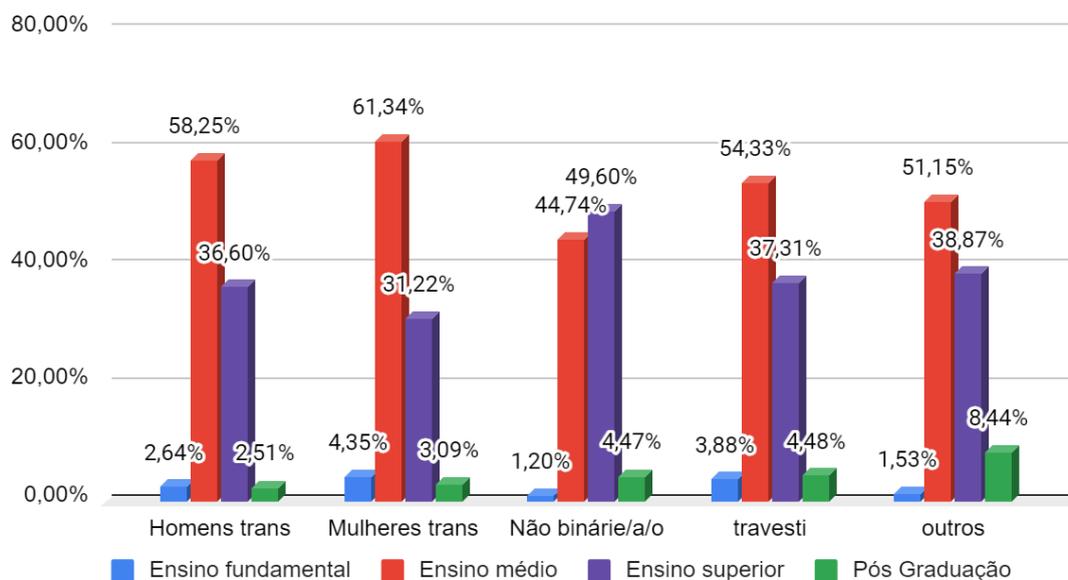
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

A identidade de gênero e o nível de escolaridade dos usuários estão presentes no Gráfico 30, no ano de 2023. Foi constatado que a maior parte da população trans usuária da plataforma possui ensino médio completo, e parte significativa desses usuários também possui ensino superior completo. Dos que utilizaram a plataforma de empregabilidade e que se identificam como homens trans, 58,2% possuía ensino médio completo e 36,6% tinha o superior completo, enquanto 2,5% tinha pós-graduação. Em relação às mulheres trans, 61,3% tinha ensino médio completo, 31,2% das usuárias mulheres possuía o superior completo e 3,1% tinha pós-graduação, enquanto as usuárias com ensino fundamental representavam 4,3%.

Ainda no Gráfico 30, foi observado que para aqueles indivíduos que se identificam com a identidade de gênero não binária e que usaram da plataforma em 2023, 49,6% possuíam ensino superior completo, superando aqueles que têm o ensino médio completo, com cerca de 44,7%. De todas as identidades analisadas, as pessoas não binárias foram as únicas que apresentaram nível de escolaridade com ensino superior maior do que em relação ao ensino médio. Já para aqueles que possuem

pós-graduação, o resultado foi de 4,4%. Para as travestis que se utilizam do site para procurar emprego, 54,3% tinham o ensino médio completo, 37,3% tinham o superior completo, enquanto 4,4% possuíam alguma pós-graduação. Para as outras identidades de gênero que foram classificadas pela plataforma como outros, 51,1% tinham o ensino médio completo e 38,8% o superior completo.

Gráfico 30 - Brasil: Escolaridade por identidade de gênero em 2023 (%)



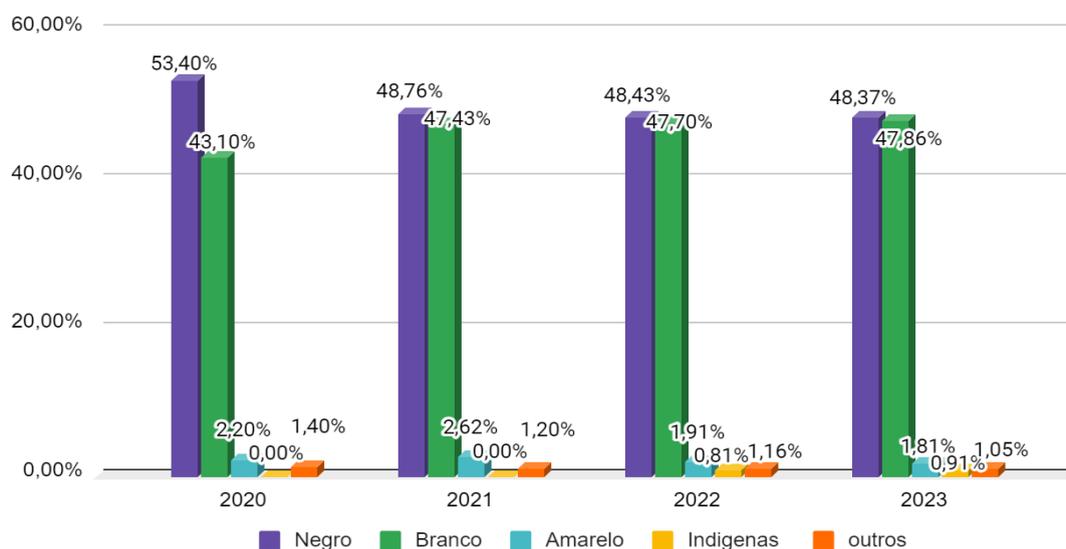
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

Dos currículos apurados por cor/raça ao longo dos anos analisados, que vai de 2020 a 2023, a maioria se identifica como pessoas negras (Gráfico 31). No ano de 2020, dos dados apurados pela plataforma em relação à distribuição de currículos, observou-se que 53,4% eram pessoas negras, enquanto 43,1% eram pessoas brancas, e 2,2% para os amarelos e indígenas sem nenhum registro. No ano de 2021, houve uma redução no nível de currículos apurados entre a população trans negra, enquanto para a população branca houve um aumento. Neste mesmo ano, 48,7% dos currículos eram de pessoas negras, para a população trans branca foi registrado 47,4%, para os amarelos 2,6%, e novamente não foi contabilizado os currículos da população trans indígena.

Foi a partir de 2022 que a plataforma passou a absorver e contabilizar os currículos de pessoas trans indígenas. No ano foi contabilizado cerca de 0,81% dos currículos apurados, porcentagem bem inferior considerando as outras raças. A população trans negra continua sendo a cor/raça com maior número de currículos

apurados. Segundo os dados, em 2022 foram 48,4% dos currículos apurados para a população trans negra, e 47,7% para as pessoas brancas. Já no ano de 2023, para a população trans negra foram 48,3% dos currículos apurados. Entre a população branca foi de 47,8% e 0,9% dos currículos apurados se refere a população trans indígena.

Gráfico 31 - Brasil: Currículos por Cor/Raça entre 2020 e 2023 (%)



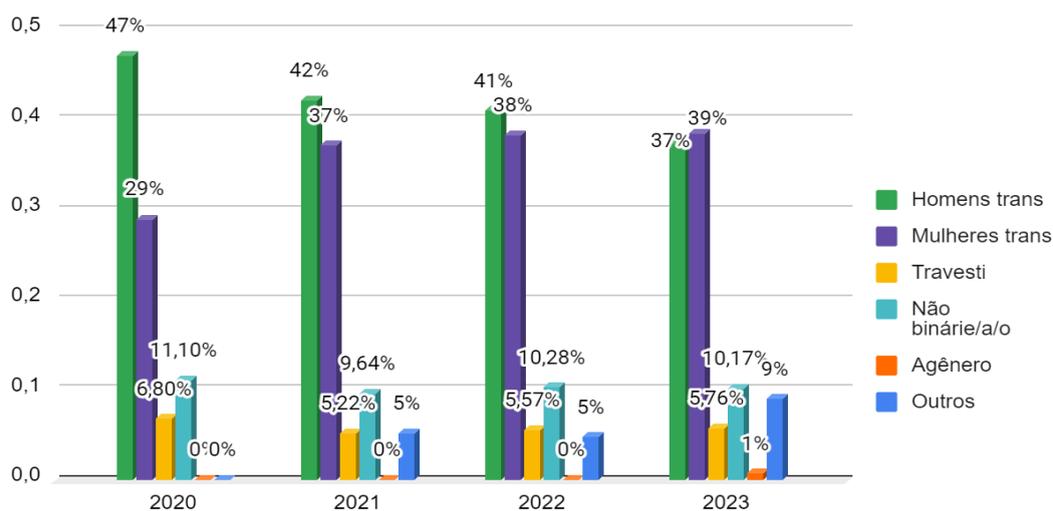
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

De acordo com os currículos distribuídos por gênero no ano de 2020, conforme apresentado no Gráfico 32, os dados revelaram que 47% dos currículos eram de homens trans, 29% de mulheres trans, 11,1% de pessoas não binária e 6,8% dos currículos apurados eram de travestis. No ano de 2021, dos currículos distribuídos por gênero, as mulheres trans tiveram um crescimento bastante expressivo comparado ao ano anterior, sendo 37% dos currículos apurados naquele ano. Já em relação às demais identidades de gênero houve redução nos currículos distribuídos, por exemplo, para os homens trans a redução foi de 5% tendo, portanto, 42% dos currículos apurados. Para as pessoas não binária a porcentagem foi de 9,6%, enquanto para as travestis o percentual foi de 5,2%.

A participação das mulheres trans, ao longo do período estudado, vem sendo acompanhada de um crescimento sem interrupção no percentual de currículos apurados dentro da plataforma de empregabilidade, chegando a superar os currículos absorvidos em relação aos homens trans, em 2023. Neste ano, dos currículos apurados, 39% foram catalogados como sendo de mulheres trans, 37% para homens trans, 10,2% para pessoas não binárias e 5,7% para as travestis. É importante destacar que para aquelas

identidades que não são classificadas pela plataforma e que são categorizadas como “outros”, também tem apresentado uma performance de crescimento sem interrupção, verificados a partir de 2021, com 5% dos currículos apurados para esta categoria, alcançando 9,0%, em 2023.

Gráfico 32 - Brasil: Currículos distribuídos por gênero entre 2020 e 2023 (%)



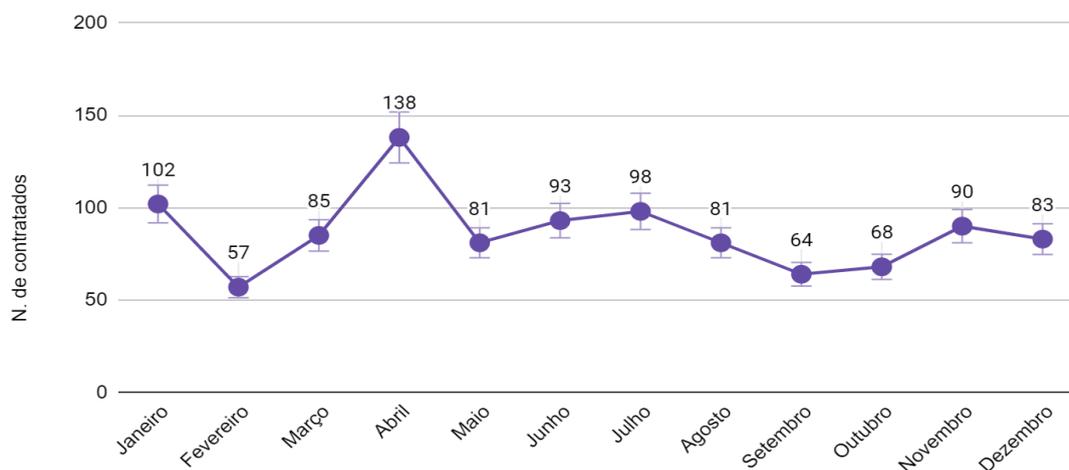
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

Na plataforma também é possível acompanhar o número de contratações mensalmente. No Gráfico 33 analisa-se o número de admissões no ano de 2023, constatando-se que o mês de maior "boom" de contratações foi em abril, com cerca de 138 profissionais contratados. Janeiro também foi um mês onde se teve bastante número de pessoas admitidas, com 102 trabalhadores contratados. Normalmente as contratações no mês de janeiro costumam ser mais altas devido ao período de movimentação sazonal e renovação do mercado de trabalho. Em contrapartida, o mês que apresentou baixa capacidade de contratações foi fevereiro, com 57 pessoas em novas ocupações.

Considerando estudos sobre o desenvolvimento econômico (FURTADO, 2003; KON, 2016), a partir das condições estruturais da formação da economia brasileira, destaca-se a alta concentração das atividades econômicas em determinadas regiões do país, intensificando, dessa forma, as desigualdades regionais. Tais configurações podem ser simbolizadas no número de vagas disponíveis pela plataforma de empregabilidade e também pelos usuários da Transemprego nas unidades federativas. Conforme os dados

exibidos na Tabela 1, São Paulo é o Estado com a maior concentração de vagas ofertadas pelo site ao longo do período que vai de 2021 a 2023.

Gráfico 33 - Brasil: Número de contratações de janeiro a dezembro no ano de 2023



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

Em 2021, São Paulo concentrou 61,5% das vagas de emprego disponibilizadas pela plataforma Transemprego e, em 2023, obteve redução, alcançando 59,2%. Em seguida, o estado do Rio de Janeiro foi o que também recebeu destaque em número de vagas disponíveis. Em 2021, alcançou 11,8% e, em 2023, concentrou 7,6% de vagas.

Entre os estados brasileiros, aqueles que apresentaram baixa capacidade de gerar empregos para a população trans sobressaíram-se: Acre, Roraima, Amapá, Alagoas, Sergipe, Piauí, Paraíba, Rio Grande do Norte e Tocantins. Desses Estados, o Acre foi o estado com pior desempenho, tendo em vista não ter gerado nenhuma vaga de emprego nos anos de 2021 e 2023. Os estados que estão localizados no Norte e Nordeste brasileiro enfrentam grandes desafios em termos de taxa de desocupação, reflexo de sua baixa capacidade em gerar empregos. Além do Acre, os estados brasileiros que não geraram nenhuma vaga de emprego para a população trans no ano de 2023 foram: Roraima, Tocantins, Amapá, Rondônia e Sergipe.

Quando analisado o percentual de usuários por Unidade Federativa e vagas de emprego, constata-se que São Paulo e Distrito Federal são os únicos que em todos os anos do período analisado aparecem com o número de vagas maior do que o de usuários. Nos demais estados, o número de usuários supera o quantitativo de vagas em

todos os anos investigados. Em São Paulo a porcentagem de vagas de emprego em 2021 foi de 61,5%, e usuários foi de 50,0%; já no ano de 2022, registrou-se 55,7% vagas e 50,4% de usuários. Para o ano de 2023, o percentual de vagas de emprego foi de 59,2%, sendo 49,3% de usuários. No caso do Distrito Federal, a configuração se repete, embora com indicadores menos expressivos.

Tabela 1 - Brasil: Usuários e vagas de emprego por UF entre 2021 e 2023 (%)

Usuários e vagas por Estado	2021		2022		2023	
	Vagas	Usuários	Vagas	Usuários	Vagas	Usuários
SP	61,50%	50,01%	55,72%	50,45%	59,20%	49,34%
RJ	11,80%	13,44%	6,40%	13,36%	7,68%	13,03%
MG	5,90%	5,96	4,06%	6,09%	6,22%	5,99%
RS	2,39%	4,15%	2,34%	4,39%	2,59%	4,51%
PE	1,09%	3,63%	0,34%	3,45%	0,47%	3,37%
PR	4,96%	3,41%	3,44%	3,70%	2,97%	3,92%
BA	1,19%	3,28%	0,71%	3,30%	1,22%	3,23%
SC	3,05%	2,89%	1,72%	2,80%	1,93%	3,20%
DF	2,52%	2,31%	2,61%	2,32%	2,59%	2,30%
CE	0,63%	2,08%	0,37%	2,19%	0,66%	2,23%
GO	1,40%	1,59%	0,62%	1,47%	0,52%	1,46%
RN	0,10%	0,98%	0,03%	1,01%	0,09%	1,00%
PA	0,58%	0,87%	0,22%	0,97%	0,57%	0,98%
ES	0,75%	0,80%	0,18%	0,87%	0,66%	0,86%
PB	0,10%	0,74%	0,06%	0,74%	0,14%	0,81%
AM	0,34%	0,69%	0,12%	0,63%	0,05%	0,63%
MA	0,44%	0,53%	-	-	0,24%	0,59%
MS	0,12%	0,44%	0,06%	0,41%	0,28%	0,45%
PI	0,02%	0,41%	0,12%	0,41	0,05%	0,38%
SE	0,07%	0,39%	0,06%	0,45%	0,00%	0,44%
AL	0,07%	0,36%	-	-	0,19%	0,32%
MT	0,82%	0,34%	0,28%	0,33%	0,47%	0,34%
RO	0,02%	0,20%	0,00%	0,23%	0,00%	0,21%
AP	0,00%	0,18%	0,03%	0,16%	0,00%	0,15%
TO	0,12%	0,15%	0,06%	0,13%	0,00%	0,10%
RR	0,02%	0,08%	0,00%	0,06%	0,00%	0,06%
AC	0,00%	0,08%	0,03%	0,08%	0,00%	0,06%

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

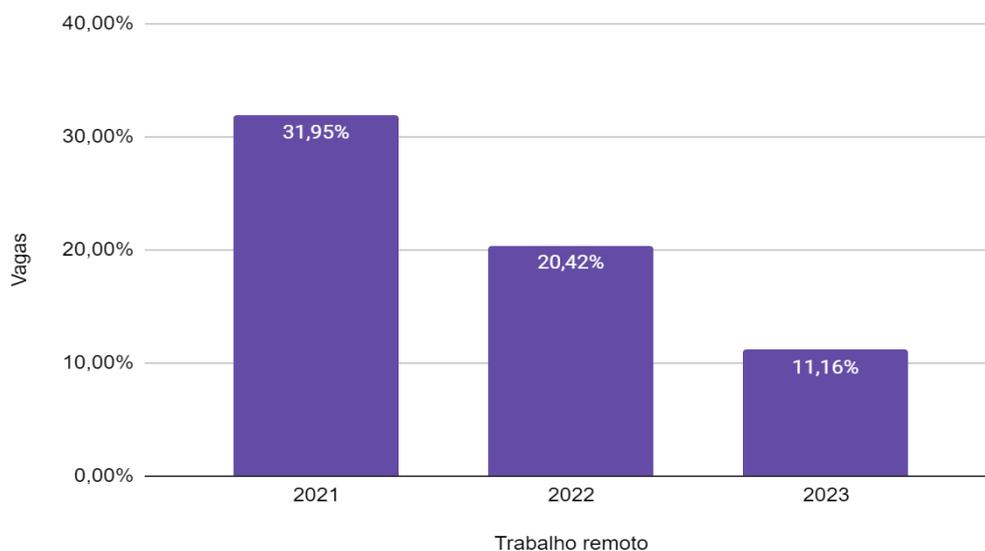
O trabalho remoto é uma modalidade de trabalho que permite aos profissionais exercer suas funções em qualquer lugar, inclusive trabalhar em casa. Essa forma de trabalho tomou força e se popularizou após a pandemia da Covid-19, situação sanitária que acabou provocando o fechamento de diversos postos de trabalho por conta do isolamento social. Mas, para enfrentar os desafios da crise sanitária no ano de 2020 algumas empresas acabaram adaptando-se ao modelo de trabalho remoto. Muitas vagas de emprego surgiram nesse formato para suprir a necessidade da economia naquele momento. Contudo, depois das medidas preventivas de combate ao vírus e da distribuição das vacinas houve o fim do isolamento social e, como consequência, as vagas destinadas para o trabalho remoto sofreram redução. Com o fim do isolamento as empresas retornaram ao trabalho presencial ou híbrido.

No tocante às vagas de emprego que foram destinadas para o modelo de trabalho remoto, com foco nas contratações de pessoas trans, percebeu-se uma redução no número de oportunidades entre o ano de 2021 e 2023.

Em 2021, das vagas ofertadas no site, 31,9% eram destinadas para o trabalho remoto; em 2022, o percentual foi de 20,4% e, em 2023, foi registrado 11,2%. Conforme citado anteriormente, o início do isolamento social a partir de 2020, estendido até parte do ano de 2022, fez com que várias empresas se adaptassem ao trabalho remoto, como pode ser ilustrado no Gráfico 34. O ano de 2021 foi o que registrou maior número de vagas de emprego no formato remoto. Nos dois últimos anos, esse tipo de ocupação foi reduzido.

A partir dos dados coletados pela plataforma de empregabilidade Transemprego, foi possível observar que a demanda é maior que a oferta de trabalho. Além disso, das vagas de trabalho ofertadas, menos da metade dessas vagas são ocupadas pelos trabalhadores usuários da plataforma. Esses indicadores contribuem para estimular alguns questionamentos sobre o que poderia influenciar essa baixa capacidade de contratação dos trabalhadores transgênero. Seria o nível de escolaridade, a capacidade técnica, experiência exigida pelas vagas que impedem o preenchimento desses postos de trabalho em aberto? Ou seria a concentração de vagas em determinadas regiões, onde o percentual de ocupações é maior que o de usuários aptos? Diante de tais questionamentos, os dados disponíveis são insuficientes para fornecer as respostas necessárias.

Gráfico 34 - Brasil: Quantitativo de vagas de emprego no formato remoto no ano de 2021 a 2023 (%)



Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da Transemprego, 2024.

A partir dos dados disponibilizados pela Transemprego sobre os currículos apurados por cor/raça, gênero e nível de instrução, percebe-se que a maior parte dos trabalhadores usuários são homens trans, negros e que possuem nível de escolaridade até o ensino médio completo. Constatou-se, ainda, uma mudança no perfil desses usuários no ano de 2023, em que a maioria dos usuários eram mulheres trans. Ainda assim, existe uma ausência de informações no que se refere à forma de contratação dos trabalhadores por cor/raça e gênero, e o nível de rendimentos. De todo modo, essas informações contribuem ainda mais nos estudos sobre a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se pretende com os resultados alcançados da pesquisa é intensificar a disponibilidade de material para discussão que possa refletir as reais condições sobre o mercado de trabalho para pessoas transgênero no Brasil. Também se espera que este trabalho possa perpassar os muros da academia e corroborar com o desenvolvimento de políticas públicas interseccionais efetivas que visem a redução das desigualdades de gênero nos postos de trabalho, levando em consideração as necessidades específicas de cada grupo.

Como foi apontado na literatura e a partir dos dados trazidos ao longo da pesquisa, as mulheres negras, as mulheres trans e travestis estão inseridas em grande número em postos de trabalho informais e precários, sem nenhuma forma de proteção social que garanta acesso aos benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, pensões de morte, férias remuneradas, entre outros. Quando se está analisando os dados trimestrais da PNAD Contínua percebe-se que parte significativa das mulheres de alguns estados brasileiros estão em empregos informais, consequentemente a remuneração do seu trabalho tende a ser menor e sua contribuição para a previdência também. Tal situação expõe esses grupos às vulnerabilidades socioeconômicas, dificultando ainda mais o seu acesso à emancipação econômica.

A partir dos dados coletados sobre a taxa de informalidade, rendimento médio mensal e a contribuição para a previdência, se constatou que as mulheres brancas do Brasil estão em condições mais favoráveis no mercado de trabalho. Os indicadores mostram que o Sul e o Centro-Oeste são as regiões com os melhores cenários, tendo uma baixa taxa de informalidade e com as melhores rendas. Obviamente que nos estados dessas regiões ocorre desigualdade de renda por gênero, o que precisa de atenção para implementação de políticas que visem combater tal desigualdade. Como há desigualdade entre as regiões, as mulheres que se encontram no Norte e Nordeste do país são as mais vulneráveis no mercado de trabalho, com altas taxas de informalidade, baixo rendimento médio mensal, além de não contribuir para a previdência social em decorrência dos baixos salários sem regulamentação.

Assim sendo, as mulheres das regiões Norte e Nordeste carecem de uma atenção redobrada sobre a implementação de políticas públicas que visem melhorar as condições de trabalho dessas trabalhadoras. Essas regiões apresentam desafios significativos que refletem as desigualdades históricas e estruturais, que inibem o crescimento e

desenvolvimento das regiões. A falta de acesso à educação acaba dificultando a inserção das mulheres nortistas e nordestinas no mercado de trabalho formal, sendo “sujeitas” que têm baixa competitividade e com isso são alocadas em trabalhos de condições precárias com baixo rendimento.

No tocante aos sujeitos alvo da pesquisa, a população transgênero brasileira, especificamente mulheres trans e travestis, foi verificado que há mais força de trabalho ofertada do que demanda para esse grupo de indivíduos. Ou seja, constatou-se que existem mais usuários na plataforma de empregabilidade do que vagas de emprego disponíveis. Contudo, um ponto importante a ser ressaltado é que mais da metade das vagas de empregos na plataforma Transemprego não são ocupadas pela força de trabalho transgênero, o que denota uma baixa capacidade de inserção dessa população no mercado de trabalho. Os dados fornecidos pela plataforma de empregabilidade acabam por não responder quais as razões que levam à baixa inserção desse público no ambiente de trabalho produtivo. Mas, a partir da pesquisa realizada, o que pode ser apontado como um dos motivos seria a concentração de vagas apenas no estado de São Paulo, com um nível de vagas maior que o de usuários. Assim como também a baixa escolarização, a qualificação técnica, experiências na função a desempenhar e a transfobia estrutural.

Apesar das limitações encontradas ao longo do trabalho, como é o caso da escassez dos dados oficiais sobre os indivíduos transgênero, a pesquisa consegue avançar devido aos dados secundários fornecidos pela plataforma de empregabilidade para pessoas trans. Através desses dados, foi averiguado que o setor de tecnologia tem sido o mais inclusivo para pessoas trans, que São Paulo é o estado do Brasil que tem mais ocupações de trabalho para o público alvo e assim, como a maior parte da população brasileira, o nível de instrução da maioria da população trans encontra-se no ensino médio completo. A ausência de informações detalhadas e precisas dificulta a criação de políticas públicas eficazes e a promoção de direitos e inclusão.

Em 2023 percebeu-se que o perfil da população transgênero que busca trabalho teve uma alteração: as mulheres trans passaram a buscar mais vagas de trabalho na plataforma Transemprego que os homens trans. A ausência de dados oficiais sobre a contratação de pessoas trans e em que tipo de ocupação estão inseridas impede o avanço da pesquisa e a própria elaboração de políticas públicas que solucionem os problemas gerados pelas desigualdades socioeconômicas. Mas, de acordo com alguns dados fornecidos pela ANTRA, 90% das mulheres trans e travestis têm como sua principal

fonte de renda o trabalho informal, precarizado, sem proteção social. Logo, é preciso que o Estado brasileiro atue como regulador e formulador de políticas públicas, para garantir a proteção social e o trabalho digno a essa população que se encontra em situações vulneráveis.

Por fim, como foi questionado na introdução desse trabalho, as políticas públicas implementadas até o momento não foram tão estratégicas em romper com as disparidades entre os gêneros. O que se observa, a partir da literatura e dos dados apresentados, é que existe uma persistência das desigualdades e elas tendem a se intensificar em momentos de crises. Assim sendo, fica evidente que o capitalismo com suas "falhas" sistêmicas, empurra os indivíduos para situações de vulnerabilidades socioeconômicas e se contradiz em garantir que os indivíduos tenham acesso às melhores oportunidades de trabalho e a um padrão de vida melhor.

Portanto, compreende-se que a estrutura econômica e social brasileira é desenvolvida com desigualdades regionais e de gênero, e as mudanças que ocorrem no sistema econômico refletem o contexto regional, as condições de trabalho e níveis de emprego. A pesquisa buscou investigar as disparidades de inserção por gênero nos espaços de trabalho e como as estruturas violentas impedem que as mulheres trans e travestis acessem os direitos básicos como educação, trabalho e segurança.

7. REFERÊNCIAS

- AKEMI, Nitahara. **Estudo mostra que pandemia intensificou uso das tecnologias digitais**. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-11/estudo-mostra-que-pandemia-intensificou-uso-das-tecnologias-digitais>. Acesso em: 19 jul. 2023.
- AKOTIRENE, Carla; RIBEIRO, Djamila. **Interseccionalidade**. 1ª edição ed. [s.l.] : Pólen Livros, 2019.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares De. A política social no governo Lula. **Novos Estudos Cebrap**, [S. l.], v. no 2004, n. 70, p. 7–17, 2004.
- ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2020.
- ANDRADE, Luma Nogueira De. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. 2012. UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ, Fortaleza, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131976/tese%20Luma%20Andrade.pdf?s>. Acesso em: 30 ago. 2023.
- ANGELICO, Diego Garcia; LUCCHESI, Alexandre. A década perdida: da restrição externa ao declínio do nacional desenvolvimentismo brasileiro. **Cadernos do Desenvolvimento**, [S. l.], v. 12, n. 21, p. 71–97, 2017.
- ANTRA. **Mapa de assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017**. Brasília: ANTRA, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>: Acesso em: 08 set. 2023.
- BALBI, DANI. **Nosso colorido é de diversidade, inclusão, respeito e amor!** Brasil de Fato, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://www.brasildefatorj.com.br/2024/06/28/artigo-nosso-colorido-e-de-diversidade-inclusao-respeito-e-amor> Obtido em: 30 set. 2024.
- BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. Ascensão e crise do governo Dilma Rousseff e o golpe de 2016: poder estrutural, contradição e ideologia. **Revista de Economia Contemporânea**, [S. l.], v. 21, 2017. DOI: 10.1590/198055272129. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/Q64JZq7tHnKDsYGVRrYS4mD/>. Acesso em: 3 set. 2023.
- BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, [S. l.], v. 49, p. 39–64, 2019. DOI: 10.1590/0101-41614912klb.
- BEVENIDES, Bruna. **ANTRA representa o Brasil em audiência na CIDH sobre a situação das pessoas LGBTI**. Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2019. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2019/11/21/antra-representa-o-brasil-em-audiencia-na-cidh/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

BIANCHINI, Lia. **População trans ainda sofre com violência e falta de acesso à saúde e educação**. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefatopr.com.br/2020/01/30/populacao-trans-ainda-sofre-com-violencia-e-falta-de-acesso-a-saude-e-educacao>. Acesso em: 13 abr. 2023.

BITTENCOURT, Renato Nunes. Pandemia, isolamento social e colapso global. **Revista Espaço Acadêmico**, [S. l.], v. 19, n. 221, p. 168–178, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, p. 141–165, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.34100.010.

CARVALHO, Mario; CARRARA, Sérgio. Em direito a um futuro trans?: contribuição para a história do movimento de travestis e transexuais no Brasil. **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, [S. l.], p. 319–351, 2013. DOI: 10.1590/S1984-64872013000200015.

CARVALHO, Mario. “Travesti”, “mulher transexual”, “homem trans” e “não binário”: interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. **Cadernos Pagu**, [S. l.], p. e185211, 2018. DOI: 10.1590/1809444920100520011.

COHN, Amélia. As políticas sociais no governo FHC. **Tempo Social**, [S. l.], v. 11, p. 183–197, 1999. DOI: 10.1590/S0103-20701999000200010.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma; SOUZA, Rane; BUENO, Winnie. **Interseccionalidade**. 1ª edição ed. São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2021.

COUTO, Cláudio G.; ABRUCIO, Fernando. O segundo governo FHC: coalizões, agendas e instituições. **Tempo Social**, [S. l.], v. 15, p. 269–301, 2003. DOI: 10.1590/S0103-20702003000200011.

DEDECCA, Claudio Salvadori; BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, [S. l.], v. 27, n. Especial, p. 65–84, 1997.

DIAS, Diana Maciel. **Trabalho tem T de Trans?: inserção e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso - UFSC, Florianópolis, SC, 2023.

DIEESE - infográfico - Inserção das mulheres no Mercado de Trabalho - março/2024. [s.d.]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html>. Acesso em: 20 out. 2024.

DRUCK, Graça. Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro. *Em*: OLIVEIRA, Roberto Vêras De; GOMES, Darcilene; MOREIRA, Ivan Targino (org.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. João Pessoa, PB: Editora Universitária da UFPB, 2011.

- FERNANDES, Danubia De Andrade. O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude. **Revista Estudos Feministas**, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 691–713, 2016. DOI: 10.1590/1806-9584-2016v24n3p691.
- FERNANDES, Estevão R. Um debate sobre feminismos decoloniais e suas repercussões para pesquisas em povos indígenas no Brasil. **Revista Ártemis**, [S. l.], v. 28, n. 1, p. 38–51, 2019. DOI: 10.22478/ufpb.1807-8214.2019v28n1.45286.
- FERREIRA, Tatiana de Sousa. **Os processos de entrada e permanência das travestis e das mulheres transexuais no mercado de trabalho**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso - UFPB, João Pessoa, PB, 2017.
- FINCO, Daniela F. Relações de gênero nas brincadeiras de meninos e meninas na educação infantil. **Pro-Posições**, [S. l.], v. 14, n. 3, p. 89–101, 2003.
- FONTES, Paulo Roberto Ribeiro. **Comunidade operaria, migração nordestina e lutas sociais : São Miguel Paulista (1945-1966)**. 2002. [s.n.], [S. l.], 2002. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/226466>. Acesso em: 7 set. 2023.
- FURTADO, Celso. **Formação Econômica Do Brasil**. 1ª edição ed. [s.l.] : Companhia Editora Nacional, 2003.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7ª edição ed. [s.l.] : Atlas, 2019.
- GONÇALVES, Hugo Feitosa; ARAÚJO, José Bezerra De. Evolução histórica e o quadro socioeconômico do Nordeste brasileiro nos anos 2000. **COLÓQUIO - Revista do Desenvolvimento Regional**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 193–204, 2015. DOI: 10.26767/229.
- GONZALEZ, Lélia; RIOS, Flavia; LIMA, Márcia; RANDOW, Elisa Von. **Por um feminismo afro-latino-americano**. 1ª edição ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.
- GUERRA, Verônica Alcântara. Circulação, afetos e migração: notas para uma análise antropológica de mulheres trans em terras indígenas da Paraíba. **Contemporânea - revista de sociologia da UFSCar**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 101–123, 2020. DOI: 10.4322/2316-1329.130.
- HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, [S. l.], p. 139–156, 2002. DOI: 10.1590/S0104-83332002000100006.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 37, p. 595–609, 2007. DOI: 10.1590/S0100-15742007000300005.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. ATUALIDADE DA DIVISÃO SEXUAL E CENTRALIDADE DO TRABALHO DAS MULHERES. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO**, [S. l.], n. 53, p. 22–34, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869.

JESUS, Jaqueline Gomes De. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. *[S. l.]*, n. 2º, p. 45, 2012.

JESUS, Jaqueline Gomes De. Xica Manicongo: A transgeneridade toma a palavra. **Revista Docência e Cibercultura**, *[S. l.]*, v. 3, n. 1, p. 250–260, 2019. DOI: 10.12957/redoc.2019.41817.

JESUS, Jaqueline Gomes De. Género sin esencialismo: feminismo transgénero como crítica del sexo. **Universitas Humanística**, *[S. l.]*, v. 78, n. 78, 2014. DOI: 10.11144/Javeriana.UH78.gsef. Disponível em: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/6410>. Acesso em: 18 ago. 2023.

JUNIOR, Caio Prado. **História Econômica do Brasil**. 1ª edição ed. Sao Paulo: Brasiliense, 2012.

KON, Anita. **A Economia do Trabalho. Qualificação e Segmentação no Brasil**. 1ª edição ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

LACERDA, Antônio Corrêa De; BOCCHI, João Ildebrando; REGO, José Márcio; BORGES, Maria Angélica; MARQUES, Rosa Maria. **Economia brasileira**. 6ª edição ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2018.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **www.ipea.gov.br**, *[S. l.]*, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2064>. Acesso em: 30 ago. 2023.

LEMOS, Ana Heloísa Da Costa; BARBOSA, Alane De Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, *[S. l.]*, v. 60, p. 388–399, 2021. DOI: 10.1590/S0034-759020200603.

LOPES, Juarez Rubens Brandão. Desenvolvimento e migrações: uma abordagem histórico-estrutural. **Revista Mexicana de Sociologia**, *[S. l.]*, v. 36, n. 1, p. 45–58, 1974. DOI: 10.2307/3539372.

MARQUES, Brenda. A importância do Feminismo Negro para o movimento feminista brasileiro. **Geledés**, *[S. l.]*, 2022. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/a-importancia-do-feminismo-negro-para-o-movimento-feminista-brasileiro/>. Acesso em: 1 set. 2023.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno De; MAROJA, Daniela. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Sociedade e Estado**, *[S. l.]*, v. 27, p. 289–312, 2012. DOI: 10.1590/S0102-69922012000200005.

MIRANDA, Marcelo Henrique Gonçalves De; GRANGEÃO, Fernanda do Nascimento; MONTENEGRO, Francisco Ferreira Pires de Albuquerque. A Pandemia do Covid-19 e o Descortinamento das Vulnerabilidades da População LGBTQI+ Brasileira. **Revista Interdisciplinar em Cultura e Sociedade**, *[S. l.]*, p. 102–119, 2020. DOI: 10.18764/2447-6498.v6n2p102-119.

MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais**. 2015. UFPE, [S. l.], 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/17313>. Acesso em: 30 ago. 2023.

NASCIMENTO, Letícia. **Transfeminismo: 10**. 1ª edição ed. São Paulo, SP: Jandaíra, 2021.

PADILHA, Vitória Braga; PALMA, Yáskara Arrial. **Vivências não-binárias na contemporaneidade: Um rompimento com o binarismo de gênero**. [S. l.], 2017.

PASSOS, Maria Clara Araújo Dos. **Pedagogias das Travestilidades**. 1ª edição ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

PEREIRA, Mara Dantas; OLIVEIRA, Leonita Chagas De; COSTA, Cleberson Franklin Tavares; BEZERRA, Claudia Mara de Oliveira; PEREIRA, Míria Dantas; SANTOS, Cristiane Kelly Aquino Dos; DANTAS, Estélio Henrique Martin. A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 7, p. e652974548–e652974548, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i7.4548.

PINHEIRO, Ester. **Há 13 anos no topo da lista, Brasil continua sendo o país que mais mata pessoas trans no mundo**. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/01/23/ha-13-anos-no-topo-da-lista-brasil-continua-endo-o-pais-que-mais-mata-pessoas-trans-no-mundo>. Acesso em: 16 ago. 2023.

PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em 15 das 27 UFs no segundo trimestre de 2024 | Agência de Notícias. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/41016-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-15-das-27-ufs-no-segundo-trimestre-de-2024>. Acesso em: 20 out. 2024.

POCHMANN, Marcio. Políticas sociais e padrão de mudanças no Brasil durante o governo Lula. **SER Social**, [S. l.], v. 13, n. 28, p. 12–40, 2011. DOI: 10.26512/ser_social.v13i28.12681.

PORTER, Michael E. **Atitudes, valores, crenças e a microeconomia da prosperidade. A cultura importa: valores que definem o progresso humano**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: Métodos e técnicas**. 4ª edição ed. [s.l.] : Atlas, 2017.

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro: A Formação e o Sentido do Brasil**. Português edição ed. Sao Paulo: Global Editora, 2023.

RIBEIRO, José Teixeira Lopes; CARVALHO, José Alberto Magno De; WONG, Laura Rodriguez. Migração de retorno: algumas possibilidades de mensuração. **Anais**, [S. l.], n. 0, p. 973–1002, 2016.

ROCHA, Damião; COELHO, Marcos Irondes; ARARIPE, Alexandre; ROCHA, Damião; COELHO, Marcos Irondes; ARARIPE, Alexandre. Experiências de / com uma “pessoa T” indígena entre-gêneros do / no cotidiano tocantinense. **Revista Teias**, [S. l.], v. 21, n. 61, p. 117–127, 2020. DOI: 10.12957/teias.2020.49500.

RODRIGUES, Ana Flor Fernandes. Quem não quer as travestis nas escolas? Uma volta até a ditadura militar no Brasil. **Revista Semana Pedagógica**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistasemanapedagogica/article/view/243299>. Acesso em: 15 jun. 2023.

ROSA, Eli Bruno do Prado Rocha. Cisheteronormatividade como instituição total. [S. l.], v. 18, p. 45, 2020.

SENKEVICS, Adriano S.; POLIDORO, Juliano Z. Corpo, gênero e ciência: na interface entre biologia e sociedade. **Revista da Biologia**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 16–21, 2012. DOI: 10.7594/revbio.09.01.04.

SANTOS, Karolyn Marilyn de Oliveira; SILVA, Lígia Carolina Oliveira. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis*. **Cadernos Pagu**, [S. l.], p. e216221, 2021. DOI: 10.1590/18094449202100620021.

SARMENTO, Manuel Jacinto. **Conhecer a infância: os desenhos das crianças como produções simbólicas**. [S. l.], 2011. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/79684>. Acesso em: 18 ago. 2023.

SILVA, Mayra Goulart Da; RODRIGUES, Theófilo Codeço Machado. O Populismo de direita no Brasil: neoliberalismo e autoritarismo no governo Bolsonaro. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, [S. l.], p. 86–107, 2021. DOI: 10.5433/2176-6665.2021v26n1p86.

SILVA, Rafael Fernandes. **O impacto da pandemia no mercado de trabalho nordestino em 2020**. [S. l.], 2023. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/5407>. Acesso em: 9 out. 2023.

SIMAKAWA, Viviane Vergueiro. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade**. 2016. Dissertação de mestrado. Brasil.

SOUSA, Nomager Fabíolo Nunes de. **Por banheiros, ruas e pontes recifenses: os trajetos homoeróticos do " estrangeiro" Tulio Carella na obra Orgia**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso. Brasil.

SOUZA, Mariana Barbosa De; HOFF, Tuize Silva Rovere. O governo Temer e a volta do neoliberalismo no Brasil: possíveis consequências na habitação popular. **urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana**, [S. l.], v. 11, 2019. DOI: 10.1590/2175-3369.011.e20180023.

TRABALHO, Organização Internacional. **Nova iniciativa da OIT vai desenvolver**

habilidades profissionais e promover direitos, equidade e inclusão de pessoas trans no mundo de trabalho. Notícias. 2022. Disponível em:

http://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_835938/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 out. 2023.

TRANSEMPREGOS - Números 2020. 2021. Disponível em:

<https://www.transempregos.com.br/dados2021>. Acesso em: 12 abr. 2023.

TRUTH, Sojourner; CARDOSO, Carla. **“E eu não sou uma mulher?”: A narrativa de Sojourner Truth.** 1ª edição ed. [s.l.] : Imã Editorial, 2020.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S. l.], v. 35, p. 41–52, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000100006.

VENTURA, Luiz Alexandre Souza. **Universidades federais têm apenas 0,3% de estudantes transexuais.** 2021. Disponível em:

<https://www.estadao.com.br/brasil/vencer-limites/universidades-federais-tem-03-de-estudantes-transexuais/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

VERONEZE, Renato Tadeu. Vulnerabilidades das travestis e das mulheres trans no contexto pandêmico. **Revista Katálisis**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 316–325, 2022. DOI: 10.1590/1982-0259.2022.e83737.