

Atividades consideradas “masculinas”: Mulheres *cis* e transexuais em busca de autonomia através do trabalho

Actividades consideradas masculinas:
Mujeres *cis* y transexuales en búsqueda de autonomía a través del trabajo

Activities considered “for male”:
Cis and transexual women in search of autonomy through work

Activités considérées “masculins”:
Les femmes *cis* et trans à la recherche de l’autonomie par le travail

Julice Salvagni *
julicesalvagni@gmail.com
Marília Veríssimo Veronese **
MariliaV@unisinós.br
Marina Guerin ***
marinaguerin_@hotmail.com
Samanta Fanfa Marques****
samantafm360@gmail.com

* Professora Adjunto no Departamento de Ciências Administrativas da UFRGS e Doutora em Sociologia pela UFRGS.

** Professora da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-RS) e pós-doutoranda em Ciências Sociais pela Universidade de Coimbra.

*** Graduanda do curso de Psicologia da UNISINOS, bolsista PROBIC/FAPERGS do grupo ECOSOL Economia Solidária e Cooperativa do programa de pós-graduação em Ciências Sociais UNISINOS e bolsista voluntária na UFRGS no grupo de pesquisa Re@ção.

**** Graduanda do curso de Psicologia da UNISINOS, bolsista UNIBIC do grupo ECOSOL Economia Solidária e Cooperativa do programa de pós-graduação em Ciências Sociais UNISINOS.

Resumo

Este estudo buscou analisar a trajetória de mulheres em atividades laborais consideradas “masculinizadas”. Foram realizadas 12 entrevistas individuais semiestruturadas, transcritas e submetidas à análise de discurso. Consideramos, como principais resultados, que: (a) As mulheres utilizam-se de várias estratégias para lidar com os desafios que encontram no mercado de trabalho e principalmente em atividades consideradas masculinizadas; o trabalho aparece como possibilidade de emancipação e de empoderamento; (b) As perspectivas familiares em relação ao trabalho das mulheres demonstram que a dupla jornada ainda é uma realidade e que a maternidade mantém-se como condição de desigualdade de gênero na esfera laboral; (c) A mulher, quando transexual, sofre preconceito tanto na instituição familiar quanto nas laborais, sendo difícil encontrar mulheres transexuais no mercado de trabalho formal em que este seja veículo de emancipação e produção de autonomia.

Palavras-chave: *Divisão Sexual do Trabalho; Gênero; Mulheres Cis e Transgêneras; Autonomia; Identidade.*

Resumen

Este estudio buscó analizar la trayectoria de mujeres en actividades laborales consideradas “masculinizadas”. Se realizaron 12 entre-

vistas individuales semiestructuradas, transcritas y sometidas al análisis de discurso. Consideramos, como principales resultados, que: (a) Las mujeres se utilizan de varias estrategias para lidiar con los desafíos que encuentran en el mercado de trabajo y principalmente en actividades consideradas masculinizadas; el trabajo aparece como posibilidad de emancipación y de empoderamiento; (b) Las perspectivas familiares en relación al trabajo de las mujeres demuestran que la doble jornada sigue siendo una realidad y que la maternidad se mantiene como condición de desigualdad de género en la esfera laboral; (c) La mujer, cuando transexual, sufre prejuicio tanto en las instituciones familiares como en las laborales, siendo difícil encontrar mujeres transexuales en el mercado de trabajo formal en que éste sea vehículo de emancipación y producción de autonomía.

Palabras clave: *División Sexual del Trabajo. Género. Mujeres Cis y Trans. Autonomía. Identidad.*

Abstract

This study sought to analyze the trajectory of women in activities considered masculinized, observing the possibilities of emancipation by and at work and their consequent family and identity reorganization. Twelve individual semistructured interviews were carried out, transcribed and submitted to a semantic discourse analysis. We consider as main results that: (a) Women use various strategies to deal with the challenges they face in the labor market. Mainly in activities considered masculinized, the work appeared as a possibility of emancipation and feminine empowerment; (b) Double working hours are still a reality and motherhood remains an aggravating condition of gender inequality; (c) Women, as a transsexual, suffer as much prejudice within family institutions as in labor institutions, and it is difficult to find any transsexual women in the formal job market.

Keywords: *Sexual Division of Labor; Gender; Cis and Transgender Women; Autonomy; Identity.*

Résumé

Cette étude a cherché à analyser la trajectoire des femmes dans des activités considérées comme “masculinisées”. Douze entretiens individuels semi-structurés ont été menés, transcrits et soumis à l’analyse du discours. Nous considérons comme principaux résultats: (a) Les femmes utilisent diverses stratégies pour faire face aux défis auxquels elles sont confrontées sur le marché du travail et en particulier dans les activités considérées comme masculinisées; le travail apparaît comme une possibilité d’émancipation et d’autonomisation; (b) Les perspectives familiales sur le travail des femmes montrent que la double journée est toujours une réalité et que la maternité reste une condition de l’inégalité des sexes sur le lieu de travail; (c) Les femmes qui sont transsexuelles subissent des préjugés tant dans la famille que dans les établissements de travail, c’est donc difficile de trouver des femmes transgenres sur le marché du travail où il est un vecteur d’émancipation et de production d’autonomie.

Mots-clés: *Division sexuée du Travail; Genre; Femmes Cisgenres et Transgenres; Autonomie; Identité.*

Introdução

O estudo que originou este texto buscou analisar algumas dimensões do trabalho considerado masculinizado (que, na perspectiva do senso comum, “deveria” ser realizado por homens), levando em conta aspectos da elaboração da identidade de gênero e das possibilidades de emancipação pela via do trabalho, consideradas as estratégias de produção de autonomia das mulheres. Através de aprendizado informal, por via do conhecimento cotidiano ou senso comum, se legitima a concepção que existem trabalhos “masculinos” e “femininos” adequados aos papéis de gênero, também estereotipados socialmente. Certos trabalhos, seja por serem mais “pesados” ou exigirem maior coragem ou disposição, são socialmente relacionados ao gênero masculino, e outros, mais ligados ao cuidado, acabam por ser associados ao gênero feminino.

As atividades consideradas masculinizadas são as que tradicionalmente costumavam ser ocupadas predominantemente por homens. Tal trabalho é de caráter público e frequentemente considerado “sujo” (Bradley, 1989), já que requer rigor físico, força, autoridade, exigências essas que são postas em questão quando se trata do corpo feminino, que por tanto tempo encontrou-se centrado no lar e visto como frágil e delicado (Salvagni, Veronese, & Guerin, 2017). As atividades de açougueira, engenheira, auditora fiscal, marceneira, geóloga, vigilante, astrofísica, analista de tecnologia da informação, topógrafa e motorista de *Uber* podem ser consideradas masculinizadas devido às dificuldades das mulheres de entrarem nesses espaços tidos como masculinos e vinculados a atributos físicos e de personalidade que correspondem a um papel não considerado “adequado” às mulheres. As entrevistadas ressaltam essas características ao descortinar os aspectos da rotina de trabalho, a adaptação com os colegas homens e na forma como familiares e colegas tiveram dificuldades de aceitá-las nesses espaços.

A definição de Kergoat, que afirma haver relações de poder desiguais dos homens sobre as mulheres no mundo do trabalho, nos trouxe um conceito do qual partir, considerando o caráter social da divisão do trabalho:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas são, antes de tudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa: divisão sexual do trabalho. (Kergoat, 2009, p. 67)

A própria concepção de divisão social do trabalho pressupõe o binarismo, ao supor a divisão entre os sexos masculino e feminino. Qualquer concepção binária possui, certamente, seus limites (Bento, 2006). Contudo, é um conceito clássico da sociologia do trabalho e o utilizamos para compreender as representações socialmente produzidas sobre o trabalho de homens e mulheres. Afinal, há todo um sentido intersubjetivo das relações que sustentam a organização e divisão social do trabalho, incluindo as relações tensas e fluidas de gênero como dimensão significativa. Alguns trabalhos são considerados “de mulher” e outros “de homem” talvez pela necessidade de anular a ambiguidade dos papéis de gênero e demarcar os espaços dos dois sexos.

Também é importante clarificar que nos referimos ao trabalho remunerado e exercido para além da esfera doméstica na intenção de obter o sustento material das mulheres que o realizam, conduzindo à maior autonomia em suas vidas, no sentido da libertação de tutelas familiares ou maritais, que lhes permita uma vida mais independente.

A compreensão das variações da normatividade imposta às mulheres, nas organizações de trabalho, nos parece um desafio extremamente relevante à compreensão das ciências sociais. Ao revisarmos

pesquisas recentes sobre trabalho e gênero, diversas questões apareceram como material para reflexão; a seguir fazemos breve recorrido de alguns trabalhos que trataram da temática.

Uma pesquisa sobre motoristas de transporte coletivo destacou a intensidade da carga horária que, somada às atividades domésticas, tornam a rotina das mulheres extremamente exaustiva (Andrade & Nascimento, 2010). Em *Trabalho de homem, trabalho de mulher*, Bradley (1989) assevera que ainda é habitual ver o trabalho da mulher como menos importante e mesmo que se possa considerá-lo como não sendo um trabalho ‘real’. Moraes et al. (2010) afirmam que as mulheres que ocupam cargos considerados masculinos não entendem que sua profissão seja “masculina”, mas reconhecem que esta concepção é vigente na sociedade, produzindo impactos na sua atuação profissional e vida cotidiana.

O modelo “homem-provedor e mulher-cuidadora” dita que mulheres exerçam atividades de cuidado, no âmbito do trabalho, o que acaba rotulando o “papel” da mulher em determinados cargos, segundo estudo realizado por Castro (2018). A pesquisa apresenta o desenho da divisão sexual do trabalho na área de Tecnologia da Informação (TI) no Brasil. A concentração de mulheres está nas funções denominadas como *softs*, na linguagem do campo. Podem ser analistas de sistemas, líderes motivadoras de equipes etc. No caso dos homens ocupam as funções ditas *hards*, como programação, bancos de dados e redes extensas. Tal configuração origina-se da naturalização das relações estabelecidas socialmente: da masculinidade à tecnologia e do trabalho emocional (que tem por atribuição o relacionamento cliente-empresas-equipe) à feminilidade. No setor, em geral, a competência técnica é associada ao masculino e a competência sócio comunicacional, ao feminino. Quando a habilidade é tida como “natural”, é enquadrada como feminina; mas quando precisa ser aprendida/ensinada, sendo técnica e complexa, é atribuída à esfera masculina.

Uma pesquisa realizada por Santos (2018), que relaciona as temáticas de corpo, trabalho e poder relacionadas à profissão de árbitra de futebol nos elucida que, embora já se registre a presença de mulheres nessa atividade, realizada majoritariamente por homens, ela ainda está ligada aos atributos tidos como masculinos, como força, autoridade e condicionamento físico. Isso faz com que, embora essas mulheres já consigam borrar as bordas dos limites da profissão, a atividade ainda é androcêntrica e, assim como em outros esportes, siga reforçando a hegemonia masculina e submetendo as mulheres a dificuldades específicas, quando árbitras.

Na pesquisa realizada sobre “A formação da lutadora: um estudo sobre mulheres que praticam modalidades de luta”, Ferreti (2011) afirma que além de serem rotuladas de lésbicas por estarem em um ambiente socialmente classificado como masculino, também enfrentam uma história de proibições e impedimentos na prática. Em estudo semelhante, destaca-se que “existe um grande policiamento das normas de gênero no interior do esporte”, e aquele, ou aquela, que se desviar um pouco poderá ser intensamente criticado por um “patrulhamento” rígido, relacionado ao gênero (Ferretti & Knijnik, 2007, p. 65).

Em “O custo político das desigualdades de gênero e a teoria do capital social”, que utiliza referências multidisciplinares do entendimento de gênero, são destacadas as trajetórias de inclusão das mulheres que “ampliaram sua interlocução com o Estado, institucionalizando demandas importantes” (Prá, 2005, p. 113). Sobre mulheres em atividade pesqueira, vemos nos povos ribeirinhos “uma divisão marcada pelo arbítrio que se baseia fundamentalmente na diferença biológica dos sexos, tomada como referencial para estabelecer a diferenciação dos gêneros” (Alencar, 1993, p. 67).

Há ainda expressiva distância entre homens e mulheres na ocupação de cargos de gestão, como ilustra o trabalho de Fay e Oliveira: “é inexpressivo o número de mulheres ocupando funções que determinem tomadas de decisão, tais como chefes de equipamento, direção de operações e presidência de empresas aéreas” (Fay & Oliveira, 2003, p. 1). A entrada da mulher em um espaço que antes era exclusivo ao homem, portanto, parece representar inicialmente algum tipo de afronta ao modelo masculinista, na perspectiva do histórico da divisão sexual do trabalho.

Assim, feita essa breve contextualização, analisamos neste artigo a trajetória de mulheres em atividades laborais associadas ao mundo masculino. Num primeiro momento, descrevemos as estratégias de empoderamento feminino em suas distintas facetas e na segunda etapa, buscamos identificar as vivências específicas às mulheres transexuais, considerando as relações de gênero em seus vários aspectos, já que uma das informantes indicadas pelas que a precederam era uma mulher transexual. Assim, o campo

empírico nos levou a querer discutir as especificidades do desafio que é colocado diante das mulheres transexuais para buscar a sua autonomia através do trabalho, e especificamente do trabalho que ainda é tido como preponderantemente masculino.

A estratégia metodológica adotada foi a entrevista em profundidade. Conversamos com doze (12) trabalhadoras que atuavam em atividades consideradas masculinizadas, escolhidas a princípio de forma intencional (características do trabalho que exerciam e disponibilidade para participar da pesquisa) e depois por indicação. As participantes dividiram-se nas atividades de açougueira, engenheira, auditora fiscal, marceneira, geóloga, vigilante, astrofísica, analista de tecnologia da informação, topógrafa e motorista de *Uber*, com idades que variaram entre 26 e 65 anos. Os nomes eventualmente apresentados neste artigo são fictícios, para garantir a confidencialidade das participantes da pesquisa. As entrevistas foram semiestruturadas, tendo sido utilizado um tópico-guia (Gaskell, 2002) com alguns pontos listados a fim de não serem esquecidos durante a interação. Elas foram conduzidas entre maio e dezembro de 2017.

Para interpretação dos dados, utilizamos a análise de discurso como método de exame da produção de sentidos sobre o material coletado. Não se trata especificamente de um único método de análise, mas um estilo de interpretação dos dados que implica uma “rejeição da noção realista de que a linguagem é simplesmente um meio neutro de refletir, ou descrever o mundo, e uma convicção da importância central do discurso na construção da vida social” (Gill, 2003, p. 244). Esse método permite que a pesquisa seja atenta aos detalhes do discurso apelando à sensibilidade do/a pesquisador/a naquilo que não é dito, é silenciado, mas compõe o campo dos sentidos que emergem do discurso, inclusive pela ausência.

Refletimos sobre as possibilidades de emancipação – entendida como a busca/percepção/vivência de maior autonomia - das mulheres pelo e no trabalho, levando em conta a perspectiva das entrevistadas cisgênero, ou seja, biologicamente do sexo feminino que se identificam como tal. Ou seja: esse trabalho que exercem, de certo modo contrariando o binarismo de gênero na esfera do trabalho, serve para conferir-lhes maior autonomia?

Posteriormente, a análise volta-se à trajetória da mulher transexual, através do relato de uma trabalhadora que está inserida em uma atividade considerada socialmente como preponderantemente masculina, e que nos mostrou ser ainda mais difícil, nesse grupo social específico, colocar-se no mercado de trabalho e enfrentar seus desafios cotidianos.

Possibilidades de emancipação

Em uma perspectiva que integra a crítica ao capitalismo e à dominação do masculino, Fraser (2012) pondera que as feministas, ao longo da segunda metade do século XX, negligenciaram o princípio de proteção social, inserindo-se massivamente no mercado de trabalho sem questionar suficientemente as implicações da dupla e tripla jornada. “A volta para o reconhecimento se encaixou muito nitidamente com um neoliberalismo em ascensão que não queria nada mais do que reprimir toda a memória de igualitarismo social” (Fraser, 2012, p. 24). Conforme a crítica se fragmentava, a tendência cultural se tornava separada não apenas da tendência econômica, mas também da crítica do capitalismo que as integrara anteriormente. Por isso ela questiona se o feminismo não teria feito uma “conexão perigosa” com o neoliberalismo, despotencializando as ações empoderadoras no mundo do trabalho.

Para Sardenberg (2009), o empoderamento de mulheres é o processo da conquista da autonomia, da autodeterminação. Trata-se de um instrumento/meio e de um fim em si próprio, ao mesmo tempo. O empoderamento das mulheres implica na busca de libertação das mulheres da opressão patriarcal, questionando-a e desestabilizando-a.

Kleba e Wendausen (2009) sustentam o argumento de que as origens do empoderamento são diversas, dando destaque a duas vertentes. A primeira faz referência à lógica neoliberal de integrar os sujeitos ao sistema capitalista e a segunda – à qual se filiam -, defende a autonomia de indivíduos e comunidades, tendo como objetivo a busca da democracia e da equidade, evidenciando que os trabalhadores possuem um papel significativo nos processos de empoderamento individual e coletivo.

O ganho em autonomia “desencadeia respeito recíproco” na luta diária por melhores condições salariais e sociais, o que tem um reflexo direto no combate a violência doméstica (Kleba & Wendausen, 2009, p. 742). Da mesma forma, as estratégias de empoderamento feminino tendem a ancorar-se *também* em laços afetivos a partir de vínculos familiares, com amigos e colegas de trabalho, em busca de tecer redes que possam ser apoio com as múltiplas responsabilidades que elas assumem (Curado & Menegon, 2009, p. 439).

Em estudo realizado com mulheres na construção civil, constatou-se que a inserção das mulheres neste tipo de atividade foi capaz de produzir “transformações na vida e saúde, oriundas da elevação da autoestima, da valorização e percepção de si como ser humano que têm direitos e que pode enfrentar o instituído” (Landerdahl, 2013, p. 311).

Segundo os dados primários que produzimos e analisamos nesta pesquisa, as mulheres se utilizam de estratégias para lidar com os desafios que encontram no mercado de trabalho, nos estudos profissionalizantes e, principalmente, nas atividades consideradas masculinizadas. Uma delas é agir propositalmente conforme um estereótipo de “fraqueza” para conseguir vantagens nesses espaços de trabalho, como ajuda de colegas homens. Outra estratégia utilizada é a dedicação excessiva nas atividades exigidas nos seus empregos, pois necessitam demonstrar um desempenho *melhor* do que os homens, para serem reconhecidas com igualdade; a auto aceleração, contudo, as deixa mais expostas às doenças ocupacionais. A partir dessas estratégias observadas, podemos identificar a desigualdade de gênero que se perpetua no mercado de trabalho, obrigando as mulheres a lutar diariamente por reconhecimento. As ações realizadas por essas mulheres possuem como pano de fundo a busca pela paridade ou equidade de gênero (Simon & Boeira, 2016, p. 19).

Conforme as narrativas das entrevistadas, as mulheres ainda necessitam percorrer um caminho mais longo para atingir seus objetivos profissionais: “*eu acho difícil quando tu (...) quando tu tem que lutar para isso, tenho uma amiga que ela faz consultorias, e ela diz que é super difícil até ela conseguir ter uma mínima credibilidade*” (Motorista de Uber, 29 anos).

Os indicadores da pesquisa do mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre demonstram que, na última década, houve uma leve diminuição nas desigualdades de gênero; contudo, “as mulheres continuam enfrentando maiores dificuldades de acesso e inserção no mercado de trabalho, principalmente nas ocupações mais qualificadas, além de auferirem menor remuneração comparativamente a dos homens” (PED-RMPA, 2016, p. 1).

Segundo dados de Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003), informações sobre o rendimento do trabalho confirmam que as mulheres têm remuneração inferior à dos homens. A população feminina considerada ocupada concentra-se nas classes de rendimento mais baixas: 71,3% das mulheres que trabalham recebem até 2 salários mínimos, contra 55,1% dos homens. A desigualdade salarial também aumenta proporcionalmente conforme a remuneração cresce, segundo o mesmo relatório. A proporção de homens que ganham mais de 5 salários mínimos é de 15,5% e das mulheres é de apenas 9,2%. A diferença salarial entre homens e mulheres é identificada em todas as regiões do país.

Através das entrevistas realizadas, vê-se que essa discrepância salarial também se confirma para as participantes:

na agência onde eu trabalhava surgiu uma vaga de gerente PJ (Pessoa Jurídica), cargo que ganha mais, e geralmente, gerente de pessoa jurídica é homem, e meu chefe disse: Não, “tem que ser homem porque mulher quer ficar andando em cima do salto, não quer sair andando, vai reclamar que vai ter que sair no calor”. E isso é uma realidade, e é muito difícil tu tirar isso, sabe... parece que mulher pode ser gerente de pessoa física porque vai se relacionar com pessoas, mas com empresa porque não? Não pode gostar de salto, é um preconceito muito grande em certas profissões. (Maria, motorista de Uber, 29 anos, julho de 2017)

Essa maneira de discriminar homens e mulheres por supostas características “naturais” sustenta os padrões dominantes, normativos e segregacionistas, com base também nos marcadores sociais de classe e gênero, que aparecem durante os relatos das mulheres. Sobre as desigualdades sexistas, tal padrão estipula, tanto para mulheres como homens, comportamentos socialmente padronizados. Segundo Oliveira (1997, p. 13), “a segregação por sexo nas ocupações leva à consideração do sexo como uma dimensão, na qual o mercado de trabalho é segmentado, havendo dois mercados de trabalho relativamente separados para homens e mulheres”.

De acordo com o Banco Mundial (2012, p. 3):

As mulheres representam mais de 40% da mão-de-obra global, 43% da força de trabalho e mais da metade dos estudantes universitários do mundo. ... Quando o trabalho das mulheres é subutilizado ou indevidamente alocado — porque elas enfrentam discriminação nos mercados ou instituições societárias que as impedem de concluir sua educação, ocupar determinados cargos e ganhar os mesmos salários dos homens — o resultado são perdas econômicas.

Identifica-se, nas minúcias dos depoimentos coletados a partir desta pesquisa, a presença dos inúmeros desafios que a mulher enfrenta para ter um mínimo reconhecimento dos seus pares. Na esfera de suas vidas privadas, elas não deixam de se responsabilizar por afazeres domésticos que foram impostos a ela, por vezes desde a infância; dados oficiais apontam que o tempo de dedicação semanal das mulheres no trabalho doméstico é de 10,5 horas a mais em comparação com homens (IBGE, 2012). À luta por melhores condições salariais e por igualdade de gênero no âmbito laboral, somam-se horas de trabalho de cuidado com casa, crianças e idosos; um trabalho invisível, não remunerado e não valorizado.

A valorização do trabalho doméstico, invisível, é tema da economia feminista, que segundo Cristina Carrasco propõe justamente:

1. Ampliar as fronteiras da economia para além do mercado de forma a incorporar o trabalho doméstico não assalariado como parte do circuito econômico;
 2. “descobrir” o trabalho de cuidados e seu significado;
 3. propor que o objetivo não deveria ser o lucro privado, mas o cuidado da vida.
- Em suma, se trata de uma perspectiva que integra todos os trabalhos necessários para a subsistência, o bem-estar e a reprodução social, mantendo como principal objetivo as condições de vida das pessoas. (Carrasco, 2014, p. 25)

A jornada contra a discriminação de gênero no mercado de trabalho acarreta, para a vida das mulheres, um esforço exacerbado na tentativa de conquistar cargos melhor remunerados. Para isso, “elas precisam fazer tudo que os homens fazem, só que bem melhor que eles” (Aguiar, 2007, p. 118). Essas vivências podem gerar pressão e estresse, as direcionando para uma necessidade constante de aprimoramento, vigilância e pressão por requalificação.

Nas atividades consideradas masculinizadas, a busca pela igualdade nos cargos de trabalho é maior do que em espaços já legitimados pela maior presença da mulher. Em entrevista, uma Astrofísica relata que as pessoas ainda encaram com surpresa o fato de haver uma mulher nessa área de atuação. Por esse motivo, ela revela que inúmeras vezes omite sua profissão ou a denomina de outra forma, para evitar desgastes oriundos de ironias. Assim, é possível perceber o tratamento desigual das que atuam nessas atividades; um estudo aponta que “muitas das mulheres que iniciam o curso de física acabam por desis-

tir” (Agrello & Garg, 2009, p. 1305); o mesmo texto reforça que a decrescente acontece “nas etapas da carreira acadêmica e em cada nível de promoção no exercício profissional”. Os autores lembram:

quando se pede às meninas que desenham um cientista, quase todas desenham um homem, uma figura de óculos, como Einstein. Elas raramente desenham uma mulher e, certamente, nunca alguém com que se pareçam: não há correlação entre a mulher jovem de hoje e a imagem de “cientista”. É necessária uma mudança na percepção das meninas sobre os cientistas e sobre as mulheres como cientistas. (Agrello & Garg, 2009, p. 1305)

A socialização e os padrões estabelecidos desde a infância para as crianças do sexo feminino contribuem para a categorização das suas escolhas futuras no âmbito educacional e profissional. Uma menina que é predominantemente direcionada a brincar com bonecas e a ter um mundo cor-de-rosa, repleto de ursinhos de pelúcia, utensílios domésticos e estéticos, tenderá a tomar para si uma representação das atividades profissionais seguindo essa mesma correspondência de gênero. Quando atingir a idade escolar, poderá, por esses fatores, dar ênfase a escolher áreas mais voltadas a literatura e a arte, não optando pela física, por exemplo (Agrello & Garg, 2009).

Para ocorrerem transformações nas relações de gênero, no sentido de uma conquista de direitos e padrões sociais mais igualitários, necessita-se de uma quebra gradativa dos estereótipos de gênero que prendem homens e mulheres em roteiros sociais rígidos. Nas narrativas coletadas em nossa pesquisa, pode-se identificar uma fala comum entre elas: por estarem em uma profissão considerada masculina, são vistas com olhar de diferença e estranhamento e precisam provar-se competentes para o cargo.

Há indícios, contudo, de um relativo aumento da presença de mulheres nesses espaços do masculino, também conforme referido por elas. Muitas afirmam que agora há várias mulheres e que antigamente elas trabalhavam “sozinhas”. Rosa, açougueira de 26 anos, afirma que “*era só eu junto de um bando de homem, agora tem a dona Rejane ali atrás comigo, mas (antes) era só eu*”, em referência a entrada de mulheres no açougue. Já Carla, vigilante de 31 anos, nos relata que antes de ser vigilante trabalhou em uma metalúrgica; lá tinha uma colega mulher, que facilitou sua adaptação ao trabalho. Disse-nos ela: “*foi mais fácil por ter a presença dela*” e que “*a gente se deu suporte, a gente se defendia, se unia, porque eram questões de necessidade das mulheres*” (Carla, vigilante, 31 anos, agosto de 2017).

É sabido que o espaço social é marcado por uma lógica operante de dominação masculina e estas marcas são “invariavelmente produzidas por homens, não por mulheres. E homens brancos” (Louro, 2008, p. 18). Contudo, a partir da entrada da mulher cis ou transgênero no universo do “trabalho de homem”, as próprias normas vão sendo desveladas; a simples inserção neste lugar de disputa importa, portanto, como um ato político.

A mulher transexual: desafios dobrados no âmbito do trabalho

A certa altura do trabalho de campo, em que uma entrevistada indicava a próxima, foi-nos indicada Priscila, uma analista de sistemas que trabalhava numa empresa grande e consolidada nesse setor, e tratava-se de uma mulher transexual. Imediatamente percebemos que ali haveria uma especificidade da experiência com o trabalho realizado geralmente entre homens cisgênero.

A transgeneridade define-se, basicamente, como identificação. Para Jesus (2012), mulher transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como mulher e homem transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como homem. A condição transexual não está relacionada a nenhum procedimento cirúrgico, mas com o modo como as pessoas se sentem, identificam e reivindicam reconhecimento.

Nesse jogo das identidades, a teoria *queer* convida a pensar sobre articulações que possam pôr em movimento o subversivo, arriscar o impensável, fazer balançar estabilidades e certezas (Louro, 2008, p. 8) já

que *queer* é “um corpo estranho, que incomoda, perturba, provoca e fascina”. Ao reivindicar uma possibilidade de ser e estar que transgride a norma, os sujeitos *queer* criam uma instabilidade criadora e transformadora da própria norma. E, mais do que isso, “ao ousar se reconstruir como sujeitos de gênero e de sexualidade precisamente nestes espaços, na resistência e na subversão das “normas regulatórias”, eles e elas parecem expor, com maior clareza e evidência, como essas normas são feitas e mantidas” (Louro, 2008, p. 18).

O gênero engloba os aspectos identitários que são construídos socialmente, a partir do sexo biológico (já ele próprio, como representação, uma construção social), apresentado socialmente como determinado “naturalmente”, em termos dos comportamentos correspondentes associados ao papel dual de ‘homem’ e ‘mulher’. Portanto, é impossível falar em identidade sem falar em gênero, pois “o conceito de gênero privilegia, exatamente, o exame dos processos de construção dessas distinções - biológicas, comportamentais ou psíquicas - percebidas entre homens e mulheres” (Meyer, 2003, p. 16).

A própria binaridade presente no conceito de “sexo biológico” e “gênero cultural” é criticada por Butler (2003). Essa autora, no início dos anos 90 do século passado, dinamizou o debate sobre os temas de gênero, ao pretender retirar da noção de gênero a ideia de que ele seria obrigatoriamente vinculado a um sexo natural, para depois então virar “cultura”. Questionou a arbitrariedade da distinção sexo/gênero sendo que, para ela, o próprio sexo é também construído socialmente, discursivamente; ao falar e nomear o sexo biológico como “natural”, nós assim o tornamos. Postulou que gênero tem a ver com desejo, e esse não se vincula necessariamente ao biológico. O gênero seria, então, um *efeito*, uma possível *expressão* do sujeito.

Não é objetivo deste texto desenvolver teoricamente as questões filosóficas que envolvem o amplo debate em torno das categorias gênero, transexualidade etc., mas faz-se necessário pontuar algumas questões para prosseguir na discussão das diferentes experiências que o trabalho, quando socialmente considerado “de homens”, colocam para mulheres cisgênero e transgênero.

Para Seffner, Borrillo e Ribeiro (2018, p. 6),

as questões de gênero e sexualidade vêm experimentando um deslocamento que as tornam centrais na luta democrática brasileira. De um debate que parecia dizer respeito apenas a minorias, temos hoje um cenário em que gênero e sexualidade se conjugam diretamente com os direitos humanos e a luta pela democracia.

Essa observação dá ênfase ao sentido político que as questões de gênero adquirem na sociedade contemporânea. Ou seja, a questão torna-se muito relevante em termos globais e mais abrangentes; politicamente, a própria democracia está em jogo quando se pensa na articulação das categorias trabalho e gênero.

Também se assiste a uma popularização do próprio tema de gênero, haja vista a polêmica da “ideologia de gênero”, tida pelos conservadores como uma espécie de “ofensa à natureza divina” que teria criado dois sexos de modo imutável e absoluto. Concluem os autores supracitados (2018, p. 7):

A conquista gradativa em particular por pessoas travestis e transexuais de postos de trabalho, reconhecimento, títulos acadêmicos igualmente alimenta o noticiário de modo constante, seja porque para tal ou qual cargo foi nomeada uma assistente social *trans*, seja porque em outro local uma professora *trans* virou secretária, seja porque tal empresa admitiu em seus quadros travestis e transexuais, seja porque outras empresas recuaram de suas decisões de não permitir a diversidade de gênero e sexualidade em seus ambientes de trabalho, e vieram à público dar mostras de boa vontade para com o acolhimento da diferença, seja porque em tal desfile de modas o que capitalizou as atenções foi a modelo *trans* ou o modelo *trans*. ... A resumir todas estas manifestações,

está cada dia mais claro que as questões de gênero e sexualidade são primordiais para o entendimento das relações de poder na sociedade. (Seffner, Borrillo, & Ribeiro, 2018, p. 7)

Podemos entender que a construção da divisão binária de gênero surgiu com a necessidade de nomear e tornar inteligível aspectos normativos que separam homens e mulheres. Porém, esse marco e essa inteligibilidade passaram a integrar a identidade do sujeito e criaram marcas que determinariam o lugar de cada um/a na sociedade, sendo esse processo histórico incorporado ao senso comum como verdade e moralizado, transformado em questão moral. Fica claro que, como construção histórica, isso vai afetar o convívio dos sujeitos em todas as esferas de relações sociais, durante toda a sua vida.

As expectativas sociais causam frustrações para muitas pessoas no âmbito laboral, mas no caso da mulher transexual, ela precisa afirmar, ao mesmo tempo, sua *identidade* e sua *sanidade* mental, além da competência para o cargo que ocupa. Quando entra na empresa para iniciar o trabalho, a representação da “aberração” - ou da “doença” - pode persegui-la implacavelmente, a depender do contexto. A necessidade de ser aceita socialmente pode levar à experimentação de sofrimento psíquico, porque nem sempre é possível conciliar a maneira que a pessoa se vê perante o mundo com as expectativas sociais que são criadas a partir de um sexo biológico ao qual, supostamente, deveria estar “naturalmente” vinculada. O “ser não natural” é estigmatizado e visto com desconfiança.

Quando entrevistamos Priscila, ela nos relatou que nos eventos de tecnologia que participa há pessoas que perguntam se ela ingressou na empresa através de cotas, relatando que: “*dizem que a empresa deve perder muitos profissionais bons e qualificados por contratar pessoas como eu*” (Priscila, analista de sistemas, 42 anos, agosto de 2017). Essa pergunta mostra que no imaginário popular as cotas são para as pessoas “inválidas” ou “incapazes” de desempenharem determinada função. A cota ser reconhecida como demérito é um problema social que reflete também a transfobia e o preconceito diante das diferenças, revelando o quão político é o corpo transexual.

Como refere Baggio (2017, p. 369), “*As there is no formal education on gender, it is up to transgender people to justify themselves*” Em tradução livre, como não há educação formal para as relações de gênero, as pessoas transgêneras são deixadas sós para justificarem e “explicarem” a si mesmas. Em tempos de projetos de lei como “Escola sem partido” e pânico morais de “kit gay”, como no Brasil de 2018, tal expressão mostra-se como profunda – e tragicamente – verdadeira.

O sujeito transgênero acaba sendo colocado como algo transgressivo e estranho, logo “louco” ou “doente”. A entrevistada relata ainda que não mantém contato com a sua família, “para manter a saúde mental”, em suas palavras. Isso nos mostra que essa percepção negativa de si afeta não apenas as relações de trabalho como também as relações familiares e pessoais.

Bento (2008) destaca o caráter ideológico da patologização da transexualidade e a necessidade de repensar os critérios de normalidade e anormalidade; afirma que as pessoas que vivenciam o gênero para além da diferença sexual genital são injustamente consideradas “desajustadas”. As organizações de trabalho que buscam a diversidade, no âmbito de uma almejada “sustentabilidade” na gestão, ainda são minoria. Demonstra-o o trabalho de Baggio (2017, p. 360):

O campo “Diversidade nas Organizações” concentra estudos sobre vivências de grupos diferentes do trabalhador arquetípico homem, branco, heterossexual, cisgênero, capacitado, ocidental. Analisando-se os estudos sobre as relações de gênero, contudo, percebe-se sua concentração na dinâmica entre homens e mulheres e em países ocidentais desenvolvidos. Pessoas transgêneras são pessoas cuja identidade e/ou expressão de gênero difere do esperado socialmente a partir de seu corpo, rompendo com a lógica heteronormativa. No Brasil, onde apenas os corpos dentro desse discurso são legítimos, esse grupo é sistematicamente excluído de diversos espaços, incluindo o mercado de

trabalho formal. Assim, temos que as vivências dessas pessoas com e no trabalho são invisibilizadas na teoria e prática da diversidade organizacional.

Em termos jurídicos, parece começar um movimento que pode levar a alguma melhoria nesse cenário laboral, inclusive em termos de legislação. Hoje, só o que existe de proteção legal é genérico, como a lei, cujo texto afirma:

“Art. 1º- É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (Lei n. 9.029, 1995)

Contudo, há sinais de que uma preocupação mais específica começa a aparecer nos órgãos competentes da efetivação de direitos trabalhistas, no site da Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho. Em matéria recentemente publicada, um curso é anunciado, já em segunda edição, “Empregabilidade *Trans* – Cozinha & Voz”:

Transexuais e travestis terão a oportunidade de se preparar para ingressar no mercado de trabalho como assistentes de cozinha. O projeto do Ministério Público do Trabalho (MPT) “Empregabilidade de Pessoas *Trans* – Cozinha & Voz”, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), vai capacitar, em São Paulo, a partir desta semana, pessoas *trans* de modo a direcionar e facilitar sua inserção neste setor do mercado de trabalho. A iniciativa, que está em sua segunda edição, conta também com a participação da Casa 1, Instituto Nice, Txai Consultoria e Educação, Grupo Educacional Hotec e Casa Poema. O programa do curso de assistente de cozinha foi elaborado pela chef de cozinha e empresária Paola Carosella, juntamente com o Grupo Educacional Hotec. A procuradora do MPT Valdirene de Assis explica que a ação promove a inclusão de um grupo historicamente marginalizado no mercado de trabalho: “A população *trans* do Brasil padece de invisibilidade. Em espaços como o mercado formal de trabalho, nós praticamente não as vemos. (MPT, 2018a)

Os dados apresentados no site, contudo, são os mesmos da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), demonstrando que o governo brasileiro ainda não produziu estatísticas para conhecer mais precisa e profundamente a extensão da problemática:

A empregabilidade da população *trans* é uma das prioridades do MPT, que promove esforços por meio da Coordigualdade. Devido ao preconceito e à baixa escolaridade, grande parte das pessoas *trans* não consegue uma oportunidade no mercado de trabalho. Mesmo as graduadas e aptas a exercerem uma profissão de alto desempenho, por vezes, são recusadas por sua identidade de gênero, o que as leva muitas vezes para a prostituição. Segundo estimativas da Articulação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), 90% das travestis e transexuais brasileiras se prostituem. Um dos principais

motivos é a expulsão de casa cedo, com 12 ou 13 anos de idade, momento em que geralmente começam a revelar sua identidade de gênero. (MPT, 2018b)

O campo do direito tem questionado quais os impactos das identidades *trans* em termos previdenciários, por exemplo. Alves (2018) afirma que com a ampla discussão no Brasil e no mundo sobre o reconhecimento dos direitos dos LGBT, a ciência previdenciária não pode deixar de refletir sobre estas novas relações, produzindo formas de aplicar a justiça do trabalho às trabalhadoras e trabalhadores *trans*. Como há uma diferença na idade de aposentadoria para homens e mulheres, o autor afirma que deve ser feito um cálculo de proporcionalidade de tempo, a partir da idade em que a transição de gênero aconteceu.

Saindo dessa breve incursão pelo direito, área que talvez seja a quem mais tem se preocupado com a questão – e é importante creditar-lhe esse mérito –, reafirma-se que os muitos modos de ser mulher é tema complexo, visto que há diferentes teorias que o abordam das mais variadas formas, nas ciências humanas e sociais. Não há, a rigor, uma hegemonia nos estudos feministas, sendo cada vez mais inadequado tratar a identidade feminina “engessada” na biologia, ignorar a pluralidade, a diversidade e os vários atravessamentos presentes. “O gênero aponta para a noção de que, ao longo da vida, através das mais diversas instituições e práticas sociais, nos constituímos como homens e mulheres, num processo que não é linear, progressivo ou harmônico e que também nunca está finalizado ou completo” (Meyer, 2003, p. 16).

Priscila simplifica isso em sua fala quando a questionamos sobre como é a convivência com colegas de trabalho e se respeitavam sua identidade: “*eu não posso ofender essa pessoa, dizer que eu entendo o que ela passa, porque eu não tenho como entender. Assim como ela não tem como entender o que eu passo!*” (Priscila, 42 anos, analista de sistemas, agosto de 2017). Na empresa em que ela trabalha, os gestores buscam fazer um processo seletivo com diferentes etapas, visando à pluralidade nos quadros funcionais, como uma política organizacional.

A “Entrevista de valores” traz à tona o relato da primeira infância, no qual a empresa visa conhecer um pouco sobre a visão de mundo do candidato para saber se estaria apto a conviver com toda a diversidade ali presente. Ela ainda relata que há nessa empresa mais mulheres *trans*, que, assim como ela, transgridem a norma de gênero e de invisibilidade no mercado de trabalho. Priscila ainda reforça o quanto importante é ter uma mulher transexual em um cargo de prestígio dentro de uma grande empresa, para que sirva de inspiração e forma de instigar outras mulheres a se arrisquem em áreas que não lhes seriam de antemão destinadas. Ela refere: “É aquele ditado, se tu pegar um graveto tu quebra..., agora, se pegar vários gravetos juntos, não consegue quebrar!” (Priscila, analista de sistemas, agosto de 2017).

Ela ainda relata que a empresa em que trabalha, embora tenha uma bandeira de pluralidade, “é uma bolha”, porque não é comum à sociedade dar voz e oportunidades aos transgressores, principalmente quando se é mulher transexual e se está inserida em uma área de predominância masculina. Priscila ainda relata que quando as mulheres entram nesses espaços não usuais ao seu gênero, elas permitem, potencialmente, que outras mulheres possam ter as mesmas possibilidades, pelo processo de identificação que pode se produzir.

Considerações finais

Ainda são muito evidentes os papéis estereotipados do masculino e do feminino nos âmbitos do trabalho e da família, ficando tal realidade demonstrada nos resultados desta pesquisa. As possibilidades de emancipação no trabalho para as mulheres *trans* e cisgênero ainda precisam ser cuidadosamente analisadas, sob a perspectiva da sobreposição e da transitoriedade, já que não representam sequer uma tendência social, mas uma possibilidade que se coloca na esfera laboral da sociedade contemporânea.

Ainda que para as mulheres entrevistadas conseguirem afirmar-se tenham de assumir uma performance de traços “masculinos”, a emancipação é possível no que diz respeito à melhor inserção econômica,

que é um passo importante para que as mulheres possam gerenciar suas próprias vidas. À exemplo de Rosa, açougueira de 26 anos, que nos contou que conseguiu sair do interior e ir para a capital em busca de um trabalho somente após o divórcio. A filha de Rosa permaneceu no interior com o pai, até que ela se estabelecesse em Porto Alegre. A inserção no trabalho, para Rosa, possibilitou que tivesse autonomia financeira para conseguir sair de um relacionamento onde, segundo ela, não tinha sua autonomia respeitada. Essa inserção social através do trabalho e do micro poder econômico que ela passou a exercer lhe deu condições para gerenciar sua vida assim como possibilitou que pudesse mostrar à sua filha um papel social diferente daquele que sua família supunha que lhe coubesse: o de mãe e dona de casa.

Identificamos que as mulheres se utilizam dos estereótipos de fragilidade para conseguir “vantagens” nos espaços de trabalho masculinizados. Isso mostra uma capacidade de elaboração das identidades, evidencia sua fluidez; mesmo que fazendo uso das atribuições tradicionais das mulheres, atuam no sentido de uma subversão que traz benefícios às suas lutas por sobrevivência e reconhecimento no espaço laboral. Assim, a apropriação – tornar próprio, tornar seu - do trabalho é o que dá sentido às atividades das mulheres em espaços considerados masculinos, sendo que o produto do trabalho pode se tornar um elemento de empoderamento e uma forma de emancipação; sempre parcial, como a própria autonomia, há que pontuar para não incorrer em idealizações.

No que diz respeito à identidade de gênero, a informante que é transexual descreve a rotina de uma empresa cujo foco da gestão está justamente na política de inclusão. Esse achado aponta para a complexidade das relações entre o mundo do trabalho e as relações de gênero: se por um lado as instituições, familiares e laborais, reforçam os estereótipos, por outro existem experiências de tentativas de superá-los. Assim, cabe sempre questionarmos a forma como as relações de poder são reorganizadas e rearticuladas, não só no âmbito familiar, mas especialmente na sociedade, de modo geral, para demarcar as relações de gênero. Cada nova inscrição de gênero é eventualmente sobreposta por outra demarcação hierárquica, trazendo novos desafios.

Defendemos que a inserção e independência econômica das mulheres é *uma* das possibilidades de atingir a autonomia e emancipação. Mesmo sendo necessária, é apenas uma das etapas para que as mulheres superem os papéis de gênero tradicionais. Por enquanto, a superação das desigualdades de gênero é uma possibilidade, não uma tendência progressiva. Essa inserção econômica não promove uma autonomia completa e idealizada, mas produz rupturas importantes com as representações de gênero convencionais que limitam as possibilidades ao alcance das mulheres.

Referências

- Agrello, D. A. & Gard, R. (2009). Mulheres na física: poder e preconceito nos países em desenvolvimento. *Revista Brasileira de Ensino de Física*, São Paulo, 31(1), 1305-1-1305-6. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rbef/v31n1/v31n1a05.pdf>.
- Aguiar, G. S. (2007). *Diversidade no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira*. 2007. 128 f. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Alencar, E. F. (1993). Gênero e trabalho nas sociedades pesqueiras. In: L. G. Furtado, W. Leitão, & A. F. Mello (Orgs.), *Povos das águas: realidade e perspectivas na Amazônia* (pp. 63-81). Belém: Museu Paraense Emílio Guinde.
- Alves, H. G. (2018). A transexualidade e seus reflexos no Direito Previdenciário. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, 448, 183-192. Recuperado de <https://www.amatra12.org.br/doutrina.php?id=20>
- Andrade, L. C. & Nascimento, T. F. (2010). As motoristas do transporte coletivo de Goiânia: inserção no campo das ‘profissões masculinas’, limitações e desafios. In III Seminário nacional de trabalho e gênero: associativismo, profissões e políticas públicas, *Anais...* (pp. 1-13). Goiânia. Recuperado de https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/LETICIA_TELMA.pdf
- Banco Mundial. (2012). Igualdade de Gênero e Desenvolvimento. *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial*. Recuperado de <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/conselho/relatorio-sobre-desenvolvimento-mundial-2012-2013-2014/igualdade-de-genero-e-desenvolvimento/view>
- Baggio, M. C. (2017). About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. *REGE - Revista de Gestão*, 24(4), 360-370. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616306762>
- Bento, B. (2006). *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Bento, B. (2008). *O que é transexualidade?* São Paulo: Brasiliense.
- Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work: A sociological history on the sexual division of labor in employment*. Minneapolis, MI: University of Minnesota Press.
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Carrasco, Cristina (2014). La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. In: *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política* (pp. 25-48).
- Madrid: La Oveja Roja, Castro, B. (2018). Feminizando chefias? Uma análise da dinâmica da divisão sexual do trabalho no setor de TI. *Revista da ABET*, 17(1).

- Curado, Jacy C., & Menegon, Vera S. M. (2009). Gênero e os sentidos do trabalho social. *Psicologia & Sociedade*, 21(3), 431-441. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822009000300017>
- Fay, C. M. & Oliveira, G. G. (2013). As mulheres na aviação brasileira. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 – Desafios Atuais Do Feminismo. Florianópolis, 16 a 20 de setembro de 2013. *Anais eletrônicos...* Gênero e mercado de trabalho: avanços e desafios. ISSN 2179-510X. http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1382030742_arquivo_asmulheresnaaviacaobrasileira.pdf
- Ferretti, M. A. C. (2011). A formação da lutadora: estudo sobre mulheres que praticam modalidades de luta. 2011. 111 f. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Estudos do Esporte – Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo. São Paulo. Recuperado de <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/39/39134/tde-30052011-084826/>>
- Ferretti, M. A. C. & Knijnik, J. D. (2007). Mulheres podem praticar lutas? Um estudo sobre as representações sociais de lutadoras universitárias. *Movimento (ESEF/UFRGS)*, Porto Alegre, 13(1), 57-80.
- Fraser, N. (2012). Feminism, Capitalism, and the Cunning of History: An Introduction. *Cahiers du Genre*, 1, 165-192.
- Gill, R. (2003). Análise de discurso. In: M. Bauer & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático* (2ª ed., pp. 244-270). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: M. Bauer & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático* (2ª ed., pp. 244-270). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2003). *Síntese de indicadores sociais..* Recuperado de <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/12062003indic2002.shtm>
- IBGE. (2012). *Pesquisa nacional por amostra de domicílio.* Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/59/pnad_2012_v32_br.pdf
- Jesus, J. G. (2012). Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. Brasília: Autor. Recuperado de https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%-C383O_TRANS.pdf?1334065989
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: H. Helena, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67-68). São Paulo: Ed. UNESP.
- Kleba, M. E. & Wendausen, A. (2009). Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. *Saúde Soc.*, 18(4), 733-743.
- Landerdahl, M. C. (2013). Processo de empoderamento feminino mediado pela qualificação para o trabalho na construção civil. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 17(2), 306-312.
- Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. (1995). Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM

- Louro, G. L. (2008). *Um corpo estranho: ensaios sobre a sexualidade e a teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Meyer, D. S. (2003). Gênero e educação: teoria e política. In: G. Louro, J. Neckel, & S. Goellner (Orgs.), *Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação* (pp. 9-27). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Ministério Público do Trabalho - MPT (2018a). <https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/560831625/curso-capacita-pessoas-trans-para-atuar-como-assistentes-de-cozinha>.
- Ministério Público do Trabalho - MPT (2018b). <https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/564467539/projeto-visa-inclusao-de-travestis-e-transsexuais-no-mercado-de-trabalho>
- Moraes, A. et al. (2010). A questão de gênero nas relações de trabalho. *Episteme: Revista Científica da Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo*, 1(1), 28-33.
- Oliveira, A. M. H. C. (1997). *A Segregação Ocupacional por Sexo no Brasil*. Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Pós-graduação em Demografia da Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.
- Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. (2016). *A inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre*. Porto Alegre, FEE. Recuperado de <https://www.fee.rs.gov.br/publicacoes/ped-rmpa/informe-mulher-e-trabalho/edicao-actual/>
- Prá, J. R. (2005). O custo político das desigualdades de gênero e a teoria do capital social. *Educação Unisinos*, São Leopoldo, 9(2), 99-115. Recuperado de http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/Texto_Unisinos_05.pdf
- Salvagni, J., Veronese, M. V., & Guerin, M. (2017). Identidade de Gênero. *Triade: Comunicação, Cultura e Mídia*, 5(10), 162-178.
- Sardenberg, C. M. B. (2008). Liberal vs. Liberating Empowerment: A Latin American Feminist Perspective on conceptualising women’s empowerment, Special Issue, ‘Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism’, edited by Andrea Cornwall, Jasmine Gideon and Kalpana Wilson, *IDS Bulletin* 39(6), 18-27.
- Santos, I. C. (2018). As mulheres árbitras de futebol: corpo, trabalho e poder. *Anais dos Seminários Interlinhas (Pós-Crítica)*, 2(2), 61-70. <http://www.revistas.uneb.br/index.php/asipc/article/view/4697>
- Seffner F., Borrillo D., & Ribeiro F. (2018). Apresentação: Gênero e sexualidade Entre a explosão do pluralismo e os embates da normalização. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, Porto Alegre, 18(1), 5-9.
- Simon V. P. & Boeira S. L. (2016). Empoderamento Feminino na Economia Social e Solidária. In: *Anais do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre, CBEO. <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/222/214>

Recebido em: 11/12/2018
Aprovado em: 16/09/2019