



ISBN nº 978-65-01-11585-6

## **COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, 2012-2023**

**Marina Silva da Cunha<sup>1</sup>**

**Área 5 – Economia Social e do Trabalho e Demografia**

### **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo analisar o comportamento do mercado de trabalho brasileiro, a partir de informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, para o período de 2012 até 2023. Busca-se caracterizar o desempenho do mercado de trabalho a partir de alguns indicadores do mercado de trabalho. Em geral, os níveis dos indicadores em 2012 e 2023 são similares, embora tenham sido impactados pela crise econômica de meados da década de 2010 e para pandemia Covid-19. Como por exemplo a taxa de desemprego, situando-se no patamar de 7%, embora tenha atingido 12,6% em 2017 e 13,6% em 2020. Destaca-se ainda a informalidade que estava em 38,7% em 2016, antes da reforma trabalhista, mas atingiu 39,1 em 2019 e, 40,7 em 2023, um resultado adverso do esperado.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, desemprego, rendimentos, ocupação.

**Classificação JEL:** J82; J83; J45.

### **1 INTRODUÇÃO**

Desde o início dos anos 2010 o mercado de trabalho brasileiro sofreu com a crise econômica e política de meados dessa década e com a pandemia do início da década seguinte. Neste período recente, o crescimento real do PIB foi negativo em 2015, 2016 e em 2020, o que se refletiu na geração de empregos e renda.<sup>2</sup>

Além disso, a reforma trabalhista de 2017, do governo Michel Temer, que buscava ampliar o emprego e o trabalho formal, flexibilizou diversos pontos das relações de trabalho. Conforme Carvalho (2017), podem ser destacados aqueles relacionados aos acordos coletivos, à jornada de trabalho, à flexibilização da remuneração, à criação do trabalho intermitente, à rescisão do contrato de trabalho, entre outros.

---

<sup>1</sup> Professora titular do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Maringá, bolsista produtividade em pesquisa do CNPq, e-mail: [mscunha@uem.br](mailto:mscunha@uem.br).

<sup>2</sup> De acordo com o IPEA (2024), as taxas reais de crescimento do PIB, desde 2010 foram: 6,98% (2010), 3,74% (2011), 1,61% (2012), 2,88% (2013), 0,46% (2014), -3,15% (2015), -2,90% (2016), 1,25% (2017), 1,76% (2018), 0,98% (2019), -3,18% (2020), 4,54% (2021), 3,14% (2022), 3,03% (2023).

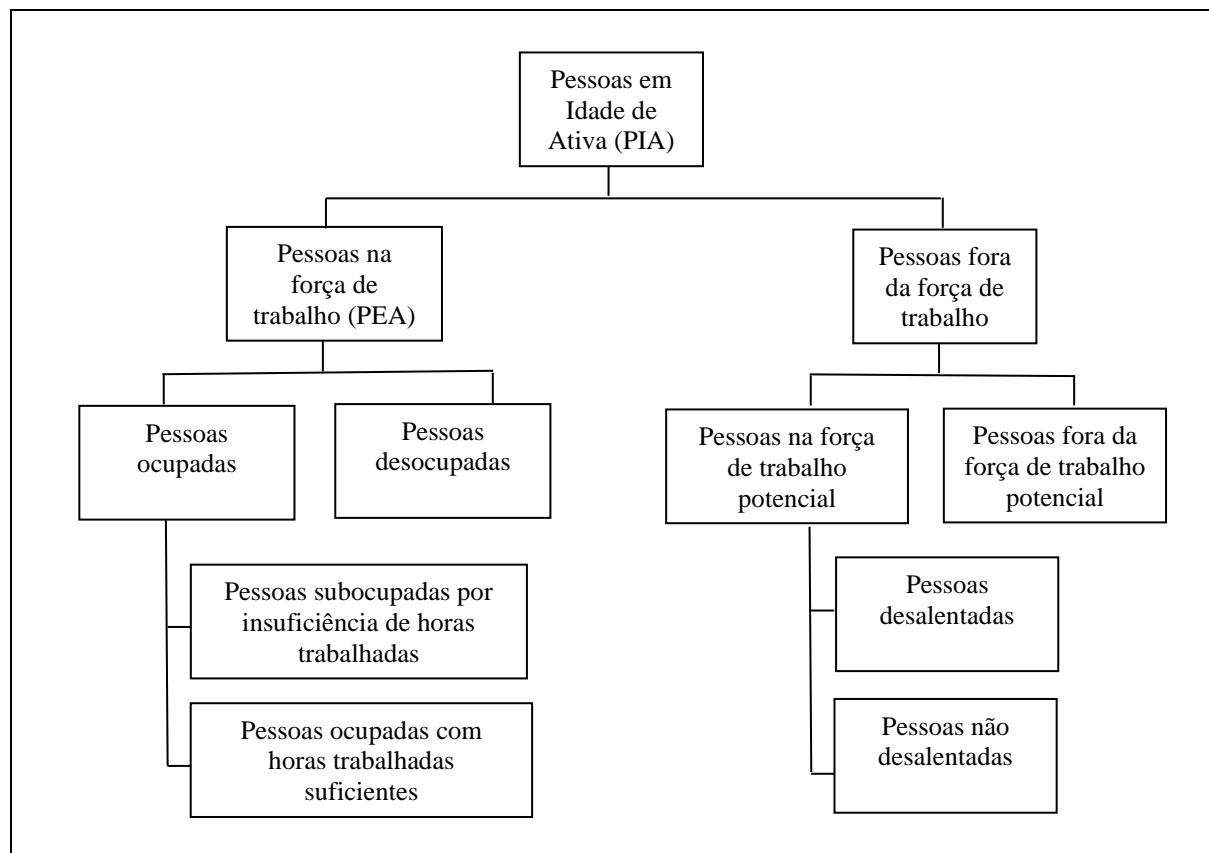
Neste contexto, o objetivo deste trabalho é analisar o comportamento de indicadores do mercado de trabalho, a partir de informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, para o período 2012 até 2023.

Além desta introdução e das considerações finais, este trabalho está dividido em mais duas seções. A seguir se discute conceitos básicos de alguns indicadores do mercado de trabalho e, posteriormente, é analisado o comportamento dessas variáveis buscando caracterizar o desempenho recente do emprego e da renda no país.

## 2 ASPECTOS CONCEITUAIS

O IBGE considera como população em idade ativa (PIA) aqueles com 14 anos ou mais de idade e como população economicamente ativa (PEA) é a parcela desse grupo que estão ocupados ou desocupados, conforme a Figura 1. Por sua vez, a *taxa de desocupação* é calculada a partir da razão entre a população desocupada e a PEA.

Um outro conceito utilizado pelo IBGE é o da força de trabalho ampliada, que corresponde à soma da PEA mais a força de trabalho potencial, desalentada ou não. A população desalentada é aquela que gostaria de trabalhar, mas está desencorajada a procurar trabalho. Já a população na força de trabalho potencial não desalentada corresponde aqueles que buscaram trabalho, mas não estavam disponíveis, e aqueles que não buscaram trabalho, embora estivessem disponíveis.



**Figura 1.** Classificação das pessoas segundo a condição de atividade

Fonte: baseada em IBGE (2024).

A subutilização da força de trabalho é composta pelos subocupados por insuficiência de horas trabalhadas, os desocupados e aqueles desalentados. Assim, a *taxa de subutilização* da força de trabalho e a proporção de *desalentados* corresponde à divisão do total da força de trabalho subutilizada e dos desalentados, respectivamente, pela força de trabalho ampliada.

A proporção da população inserida no mercado de trabalho corresponde à *taxa de participação* que é obtida pela divisão da PEA pela PIA e representa a oferta de trabalho ou a força de trabalho. Por sua vez, a *taxa de emprego* corresponde a razão entre a população ocupada e a PIA, ou seja, indica a capacidade de um país de gerar postos de trabalhos. Adicionalmente, o *tempo semanal de trabalho* representa outro indicador do mercado de trabalho.

Uma medida da ausência de proteção social é a taxa de trabalho informal ou *informalidade* que é dada pela proporção das pessoas ocupadas que são empregadas do setor privado ou doméstico sem carteira de trabalho, os empregadores e contas próprias sem contribuição social e os trabalhadores familiar auxiliares, no trabalho principal. Ainda para a população ocupada, temos ainda o *rendimento* médio habitual do trabalho principal.

### **3 METODOLOGIA**

Neste trabalho é analisado o comportamento do mercado de trabalho brasileiro a partir de alguns indicadores, com informações obtidas da Pesquisa por Amostra de Domicílios do IBGE, para o período de 2012 até 2023. São analisados indicadores anuais do mercado de trabalho definidos na seção anterior, ou seja, taxa de desemprego (D), subutilização (S), desalento (A), taxa de participação (P), taxa de emprego (E), tempo semanal de trabalho (T), informalidade (I) e rendimento (R).

O rendimento médio é obtido para aqueles com rendimento positivo e foi corrigido considerando os valores de 2023, com base no INPC. Assim, busca-se caracterizar o mercado de trabalho no período recente.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

No início do período analisado, o mercado de trabalho apresentava um desempenho superior quando se observam os valores da taxa de desocupação (D), participação (P), ocupação (O), informalidade (I) e rendimentos (R). O tempo semanal de trabalho segue a tendência histórica de redução, ainda que lenta, enquanto o desalento aumenta e a subutilização reduz. Porém, em geral, apesar das adversidades durante o período analisado, os indicadores apontam um retorno para níveis similares ao do início da década de 2010.

A taxa de desocupação (D), que iniciou o período em 7,4%, reduz até 2014, quando muda sua tendência e atinge 12,6% em 2017 e 13,6%, em 2020. Em 2023, volta a se situar em 7,8%, um nível próximo ao de 2012, mas ainda superior. A subutilização (S) da força de trabalho ampliada reduz de 2012 até 2014 e após a pandemia, de 2020 até 2023. Em 2020, atinge 22,4% e alcança o menor valor em 2023, com 13,3%, o menor valor da série, que iniciou com 18,7%, em 2012. Já o desalento (A) também inicia em queda de 2012 (1,9%) para 2014 (1,6%), mas começa uma tendência de ascenção no ano seguinte, até alcançar 4,8%, em 2020. Já em 2023 fica em uma patamar superior ao do ano inicial, igual a 3,2%.

A oferta de trabalho ou a taxa de participação (P) sofre poucas alterações ao longo dos anos analisados, variando de 62,7% para 62,5%, no período, atingindo o menor valor em 2020 (59,3%), com a pandemia, e o maior valor em 2019 (64%). Assim, a taxa de participação sofreu um pequena redução no período, o que de um lado pode indicar a menor necessidade de renda no domicílio e, de outro lado, pode refletir o envelhecimento da população ou o aumento do desalento.

**Tabela 1** Indicadores do mercado de trabalho, Brasil, 2012-2023

ANO	D	S	A	P	E	T	I	R
2012	7,4	18,7	1,9	62,7	58,1	40,4	41,2	2747,70
2013	7,3	17,1	1,8	62,9	58,3	40,1	40,0	2840,18
2014	7,0	15,9	1,6	62,4	58,1	39,9	38,8	2944,65
2015	8,9	17,2	1,9	63,0	57,4	39,5	38,7	2819,70
2016	11,7	16,8	3,1	63,1	55,7	39,3	38,8	2815,30
2017	12,6	18,5	3,7	63,4	55,4	39,0	40,5	2807,81
2018	12,2	18,5	4,2	63,4	55,7	39,1	41,3	2887,29
2019	11,8	18,1	4,1	64,0	56,4	39,2	41,4	2871,67
2020	13,6	22,4	4,8	59,3	51,2	39,2	39,7	3016,26
2021	13,1	20,5	4,7	61,5	53,4	39,3	41,0	2747,91
2022	8,7	15,2	3,8	63,0	57,5	39,4	41,3	2793,83
2023	7,8	13,3	3,2	62,5	57,6	39,3	40,7	2913,26
<b>Variações percentuais</b>								
2012-2014	-4,9	-15,0	-17,7	-0,4	0,0	-1,4	-5,7	7,2
2014-2019	1,4	7,7	31,2	1,4	1,2	-0,3	6,7	2,0
2019-2020	15,5	23,9	17,6	-7,3	-9,3	0,1	-4,1	5,0
2012-2023	5,1	-28,7	69,9	-0,4	-0,8	-2,8	-1,0	6,0

Fonte: Informações da pesquisa obtidas com base na PNADC. Taxa de desemprego (D), taxa de subutilização (S), taxa de desalento (T), taxa de participação (P), taxa de ocupação (O), tempo semanal de trabalho (T), taxa de informalidade (I), rendimento médio (R).

A taxa de emprego (E), fica em torno de 58%, reduzindo de 58,1%, em 2012, para 57,8%, em 2023. No primeiro ano da pandemia tem o pior desempenho, com 51,2%. A taxa de emprego indica a capacidade da economia para gerar postos de trabalho para as pessoas em idade ativa. O tempo semanal de trabalho (T) tem queda de 40,4 horas para 39,3 horas, de 2012 para 2023, patamar próximo a uma jornada de trabalho de oito horas diárias.

A informalidade (I) não sofreu alteração relevante quanto se observam os níveis de 2012 para 2023, com uma oscilação negativa de apenas 1%. Destaca-se que logo após a reforma trabalhista aumenta de 38,8, em 2016, para 41,4, em 2019, resultado diferente do esperado. No primeiro ano da pandemia, em 2020, a informalidade reduz para 39,7, o que reflete a maior redução da ocupação entre os trabalhadores informais e a manutenção daqueles com emprego formal, como os trabalhadores do setor público e aqueles do setor privado com mais tempo no mercado de trabalho.

Neste sentido, a pandemia também afetou o rendimento (R) médio, que alcançou o maior valor da série em 2020, uma vez que uma parcela significativa daqueles que perderam seu emprego estavam em postos de trabalho com maior remuneração e proteção social. O maior valor da série do rendimento médio, com exceção do ano da pandemia, ocorreu em 2013,

quando atingiu R\$ 2.944,65. No período, apesar desse desempenho modesto do rendimento médio, ainda se observa um ganho real de 6%, de 2012 para 2023.

Portanto, verifica-se que de 2012 até 2014 os indicadores, em geral, apresentaram uma tendência positiva, que foi interrompida com a crise econômica e política, a reforma trabalhista de 2017 e a pandemia Covid-19. Após este período, há evidências de recuperação do mercado de trabalho brasileiro até 2023.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No período recente o mercado de trabalho brasileiro sofreu diversas oscilações, devido ao comportamento da economia e de mudanças institucionais, embora chegue em 2023 em condições similares ao do início dos anos 2010, considerando os indicadores analisados.

O desemprego, inicia e termina o período analisado no patamar de 7%. Porém alcança níveis elevados na crise econômica de meados do período, com 12,6% em 2017, e na pandemia, com 13,6% em 2020. A subutilização da mão de obra reduz, apesar de o desalento estar em um patamar superior no último ano analisado.

A taxa de participação na força de trabalho, a taxa de emprego e o tempo semanal de trabalho apresentaram certa estabilidade no período, sendo mais afetados no ano inicial da pandemia. Verifica-se a redução no tempo semanal de trabalho de 40,4 para 39,3 horas semanais, que segue uma tendência histórica de redução.

A informalidade que atingiu o menor valor em 2015, com 38,7%, aumenta e, após a reforma trabalhista atinge 41,4% dos ocupados, em 2019, um resultado contrário ao esperado com a flexibilização das relações de trabalho. No ano da pandemia, o rendimento médio dos ocupados atinge seu maior valor, o que é explicado pela redução do emprego com as menores remunerações e os informais. Destaca-se, com exceção do ano atípico da pandemia, que o rendimento médio tem seu maior valor em 2014, e chega em 2023, com um valor um pouco superior ao de 2012.

Portanto, o mercado de trabalho brasileiro não conseguiu avançar significativamente no período recente, no sentido de ampliar os postos de trabalho com maiores rendimentos e proteção social. Estes resultados sugerem a necessidade de ampliação de políticas públicas que busquem uma inserção produtiva com melhores condições de trabalho no país.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho**. Brasília: IPEA, n. 63, p. 81-94, 2017.

IPEA. **Ipeadata**. Diponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/Defaut.aspx>>. Acesso em: 2 out. de 2024.

IBGE. **Pnad contínua – mercado de trabalho**. Diponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 2 jan. de 2024.



ISBN nº 978-65-01-11585-6

## **RENDIMENTO MÉDIO REAL NO BRASIL, SEGUNDO SEXO, FAIXA ETÁRIA, ESCOLARIDADE E RAÇA.**

**Geovana de Souza Pifano<sup>1</sup>**  
**Marina da Silva Cunha<sup>2</sup>**

### **ÁREA 5 - ECONOMIA SOCIAL E DO TRABALHO E DEMOGRAFIA**

#### **RESUMO**

O Brasil ainda possui um grande contingente de pessoas que se encontram abaixo da linha da pobreza, a maioria das famílias recebem renda a partir de sua participação do mercado de trabalho. Assim, o mercado de trabalho se constitui em uma importante fonte de renda para os indivíduos de uma sociedade e contribui para a redução da pobreza. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar o rendimento real no Brasil de acordo com o sexo, idade, escolaridade e cor ou raça. Analisa-se os dados dos dois últimos trimestres dos anos de 2022 e 2023. Como principal resultado encontrado, verifica-se que as mulheres, a população mais jovem, aqueles com menos anos de estudo e a população preta possuem uma menor remuneração dentro do mercado de trabalho. Dessa forma, observa-se a existência de desigualdades remuneratórias no mercado de trabalho brasileiro, as quais, em geral, decorrem da existência de desigualdade de oportunidades, de gênero, racismo e etarismo.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho, Desigualdade social, Desigualdade de gênero, Rendimentos.

**Classificação JEL:** J01

**Projeto institucional vinculado:** Boletim de Conjuntura Econômica: divulgação de análises.

---

<sup>1</sup> Acadêmica de Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Maringá (UEM).

<sup>2</sup> Professora Titular do departamento de Ciências Econômicas da UEM.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o Brasil é o segundo país do G20 – grupo que contempla as 19 maiores economias do mundo e a União Europeia – com maior percentual de pessoas que se encontram abaixo da linha da pobreza, ficando atrás apenas da Índia (NALIN, 2024). A maior parcela da renda das famílias é obtida no mercado de trabalho, logo, o mercado de trabalho é uma importante fonte de renda para as famílias e contribui para a redução da pobreza.

Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é analisar o rendimento obtido no mercado de trabalho considerando algumas características pessoais, como sexo, idade, escolaridade e cor ou raça, considerando as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), para o segundo semestre de 2022 e 2023.

Além desta introdução e das considerações finais este trabalho tem mais duas seções. A próxima seção aborda a metodologia do trabalho e a segunda os resultados e a discussão.

## 2 METODOLOGIA

Neste trabalho são utilizadas as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do IBGE. É analisado o rendimento médio real recebido no trabalho principal, aquele que é recebido por empregados, empregadores e trabalhadores por conta própria, mensalmente, sem acréscimos extraordinários ou descontos esporádicos, ou seja, sem parcelas que não tenham caráter contínuo (Ipea, 2023). Através desse indicador é possível avaliar as variações do rendimento médio da população ocupada ao longo do tempo, logo, se trata de uma métrica importante para analisar o nível de renda do país, bem como sua situação socioeconômica. Além disso, neste trabalho são analisados os dados do terceiro e quarto trimestre de 2022 e 2023.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O rendimento médio real pode ser analisado de maneira estratificada. Nesse sentido, na Tabela 1 se observa o rendimento médio mensal real segundo sexo, faixa etária, escolaridade e raça ou cor de pele nos dois últimos trimestre de 2022 e 2023. Em relação ao rendimento médio segundo sexo, é possível constatar que o rendimento dos homens esteve acima do rendimento das mulheres em todos os períodos da análise, o que reflete a disparidade salarial enfrentada pelas mulheres. Essa diferença salarial pode ser reflexo da maior disponibilidade por parte dos homens de realizar horas extras, assim como o fato de que a população masculina se ausente menos do trabalho, diferentemente das mulheres que por muitas vezes precisam interromper

seu tempo de trabalho devido à licença maternidade e outros cuidados com filhos e pessoas dependentes (MTE, 2024). Contudo, essa situação é consequência de um processo social que atribuiu às mulheres a responsabilidade de cuidar das tarefas domésticas e outras demandas relacionadas à criação de filhos e aos cuidados com pessoas dependentes, não havendo uma remuneração para essa atividade desempenhada por esse grupo. No que diz respeito às variações na remuneração média por gênero, observa-se um aumento de 4,5% no rendimento médio dos homens no terceiro trimestre de 2023 em relação ao mesmo período de 2022, enquanto as mulheres experimentaram um aumento de 4,8%. Já no quarto trimestre de 2023, há uma variação positiva de 4,5% no rendimento médio feminino frente ao quarto trimestre de 2022, por outro lado, observa-se que a população masculina obteve um aumento menos expressivo (2,5%) em seu rendimento nesse mesmo período de análise.

**Tabela 1 – Rendimento médio mensal real segundo sexo, faixa etária, escolaridade e raça, Brasil, 2022-2023** (R\$)

VARIÁVEL	2022		2023		VARIAÇÃO (%)	
	III TRI	IV TRI	III TRI	IV TRI	III TRI	IV TRI
<b>SEXO</b>						
Homem	3.115	3.201	3.254	3.282	4,5%	2,5%
Mulher	2.467	2.488	2.586	2.600	4,8%	4,5%
<b>IDADE</b>						
14 até 17 anos	835	902	889	844	6,5%	-6,4%
18 até 24 anos	1.603	1.653	1.696	1.713	5,8%	3,6%
25 até 39 anos	2.836	2.930	2.949	2.983	4,0%	1,8%
40 até 59 anos	3.216	3.247	3.364	3.379	4,6%	4,1%
60 anos ou mais	3.408	3.405	3.458	3.466	1,5%	1,8%
<b>EDUCAÇÃO</b>						
Sem instrução ou < 1 ano	1.296	1.322	1.415	1.375	9,2%	4,0%
Ensino fund. Incompleto	1.636	1.645	1.661	1.632	1,5%	-0,8%
Ensino fund. Completo	1.890	1.899	1.898	1.883	0,4%	-0,8%
Ensino médio incompleto	1.742	1.759	1.763	1.766	1,2%	0,4%
Ensino médio completo	2.173	2.199	2.331	2.274	7,3%	3,4%
Ensino superior incompleto	2.775	2.832	2.817	2.792	1,5%	-1,4%
Ensino superior completo	5.684	5.807	5.933	5.970	4,4%	2,8%
<b>COR OU RAÇA</b>						
Branca	3.617	3.688	3.807	3.846	5,3%	4,3%
Preta	2.162	2.186	2.225	2.241	2,9%	2,5%
Parda	2.185	2.251	2.288	2.308	4,7%	2,5%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNADC/IBGE.

No que se refere ao rendimento médio por faixa etária, é possível constatar que há uma tendência de aumento na remuneração conforme os indivíduos adquirem mais idade, o que reflete o ganho de experiência no mercado de trabalho e o respectivo aumento na remuneração que, no geral, advém desta característica. Observa-se que no terceiro trimestre de 2023, em relação ao mesmo período de 2022, houve duas variações expressivas no rendimento médio, as quais se refletem pelo aumento de 6,5% no rendimento dos indivíduos que estão na faixa dos

14 aos 17 anos e pelo aumento de 5,8% dos que estão na faixa dos 18 aos 24 anos, o que refletiu uma melhora na remuneração dos dois grupos mais jovens da população. Por outro lado, no quarto trimestre de 2023, frente ao quarto trimestre de 2022, observou-se uma redução de 6,4% no rendimento médio da faixa etária mais jovem, contudo, a faixa etária dos 40 aos 59 anos experimentou um aumento de 4,1% em seu rendimento médio.

Nota-se ainda na Tabela 1, a composição e a variação do rendimento médio segundo a escolaridade, sendo possível constatar que quanto maior a escolaridade do indivíduo, maior é a remuneração atribuída. Verifica-se uma variação de 9,2% na remuneração dos indivíduos com menor instrução no terceiro trimestre de 2023, em relação ao terceiro trimestre de 2022, ainda nesse horizonte de análise, também se observa uma variação expressiva de 7,3% na remuneração dos indivíduos que possuem ensino médio completo. Por outro lado, no quarto trimestre de 2023 em relação ao mesmo período de 2022, verifica-se variações pouco expressivas no rendimento médio, além de variações negativas nessa variável do mercado de trabalho. Assim, destaca-se os aumentos na remuneração dos grupos compostos por indivíduos com baixa escolaridade (4,0%), ensino médio incompleto (0,4%), ensino médio completo (3,4%) e superior completo (2,8%), em contraste, verifica-se variações negativas na remuneração dos grupos com fundamental incompleto (0,8%), ensino fundamental completo (0,8%) e ensino superior incompleto (1,4%).

No que diz respeito ao rendimento médio por raça, se constata que a população preta recebe a menor remuneração em relação a população branca e parda, o que pode ser reflexo da desigualdade de oportunidades enfrentadas pela população preta, a qual resulta principalmente em diferenças de escolaridade e qualificação. De fato, segundo Batistela, mesmo quando profissionais brancos e negros possuem qualificações semelhantes, ainda assim, os profissionais brancos ganham mais ao executar as mesmas tarefas, refletindo o preconceito estrutural ainda existente no ambiente corporativo (BATISTELA apud MENDES, 2023). Em relação ao terceiro trimestre de 2023, em comparação com 2022, houve variações positivas no rendimento médio da população branca, preta e parda, as quais foram iguais à 5,3%, 2,9% e 4,7%, respectivamente, se verificando mesmo para o quarto trimestre de 2023, em relação ao mesmo período de 2022, sendo as variações iguais a 4,3%, 2,5% e 2,5%, respectivamente. Ressalta-se que essas variações positivas na remuneração média refletem uma relativa melhora no rendimento de ambos os grupos, contudo não se deve perder de vista a desigualdade salarial observada diante das informações apresentadas.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados do trabalho evidenciam que os rendimentos diferem em relação ao sexo, idade, escolaridade e cor ou raça. Observa-se que as mulheres, os mais jovens, aqueles com menos estudo e a população preta possuem uma remuneração inferior, o que reflete a desigualdade que está presente no mercado de trabalho.

No período analisado, as categorias que tiveram a maior variação positiva em sua remuneração foram as mulheres, aqueles na faixa de 40 até 59 anos, aqueles sem instrução ou com menos de um ano de estudo e a população branca. Por outro lado, as maiores variações negativas foram sofridas pela faixa etária mais jovem e aqueles que possuem ensino superior incompleto.

### **REFERÊNCIAS**

**IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 01 jul. 2024.

**IPEA. Carta de Conjuntura.** Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas. Disponível em: <[www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/12/desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-e-perspectivas-5/](http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/12/desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-e-perspectivas-5/)>. Acesso em: 01 jul. 2024.

**MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial.** Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias>>. Acesso em: 29 jul. 2024

**MENDES, D. Diferença salarial entre pretos e brancos chega a 42,3% para mesmo cargo de gerência, diz pesquisa.** Disponível em: <[www.cnnbrasil.com.br/economia/microeconomia/diferenca-salarial-entre-pretos-e-brancos-chega-a-423-para-mesmo-cargo-de-gerencia-diz-pesquisa/](https://www.cnnbrasil.com.br/economia/microeconomia/diferenca-salarial-entre-pretos-e-brancos-chega-a-423-para-mesmo-cargo-de-gerencia-diz-pesquisa/)>. Acesso em: 29 jul. 2024

**NALIN, C. Brasil é o 2º país do G20 com maior percentual de pessoas abaixo da linha da pobreza, atrás apenas da Índia.** Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/mundo/g20-no-brasil/noticia/2024/04/09/brasil-e-o-2o-pais-do-g20-com-maior-percentual-de-pessoas-abixo-da-linha-da-pobreza-atras-apenas-da-india.ghml>>. Acesso em: 29 set. 2024.



ISBN nº 978-65-01-11585-6

## **UNIVERSITÁRIOS QUE TRABALHAM SOB O REGIME CLT E A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES DE EXTENSÃO: FATORES LIMITANTES E DESAFIOS.**

**ALANA MOREIRA REIS<sup>1</sup>  
AYKO FUKUOKA KUBOTA<sup>2</sup>  
GIULIA AKEMI OBARA PAES<sup>3</sup>**

### **ÁREA 5 – ECONOMIA SOCIAL E DO TRABALHO E DEMOGRAFIA**

#### **RESUMO**

Este artigo apresenta um estudo que investigou os desafios enfrentados por estudantes universitários que trabalham sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com foco na participação em atividades de extensão. Para realizar o estudo, foi aplicada uma pesquisa com estudantes de Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Maringá (UEM), que trabalham formalmente. A análise considerou a carga horária semanal de trabalho e a participação em atividades de extensão, além de identificar os principais obstáculos enfrentados, como falta de tempo e conflitos de horários. Os resultados mostraram que, embora uma parte expressiva dos alunos participe de atividades de extensão, muitos enfrentam dificuldades para se engajar devido à sobrecarga de responsabilidades. Isso sugere que a flexibilização da carga horária e dos horários das atividades de extensão podem facilitar a adesão desses estudantes, permitindo melhor conciliação entre trabalho e estudo e favorecendo o desenvolvimento acadêmico e profissional.

**Palavras-chave:** Trabalho formal, Universidade, Atividades de Extensão, Educação, Carga horária

**Key-words:** Formal work, University, Extension Activities, Education, Workload

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Maringá. E-mail: ra129895@uem.br

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Maringá. E-mail: ra129101@uem.br

<sup>3</sup> Graduanda do curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Maringá. E-mail: ra130541@uem.br

## **1. INTRODUÇÃO**

No atual cenário educacional e econômico, muitos universitários precisam conciliar empregos formais com as demandas acadêmicas, especialmente aqueles sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A participação em atividades de extensão (entendida como atuação na promoção, organização ou realização da atividade) é essencial para a formação integral do estudante, promovendo o desenvolvimento de competências práticas e contribuição social. No entanto, conciliar essas responsabilidades é uma tarefa desafiadora, exigindo habilidades de gestão de tempo e, muitas vezes, apoio institucional.

Na UEM, a Resolução nº 029/2021 estabelece que estudantes ingressantes a partir de 2023 devem cumprir 10% da carga horária total da graduação em atividades de Extensão Curricular, tornando a Unidade Curricular de Extensão (UCE) obrigatória. No curso de Ciências Econômicas, com carga horária total de 3.600 horas, a Resolução nº 049/2022 define que os alunos ingressos a partir 2023 precisam cumprir 360 horas em atividades de UCE.

Esta pesquisa, em andamento, tem como objetivo investigar os fatores que impedem ou limitam a participação dos estudantes, que trabalham formalmente, em atividades de extensão, mapeando os principais desafios enfrentados, como estresse, conflitos de horários e falta de tempo. Com isso, contribui para políticas e práticas que apoiem estudantes e instituições, criando um ambiente mais equilibrado para o desenvolvimento acadêmico e profissional.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

A conciliação entre trabalho e estudo é um desafio para universitários brasileiros, especialmente os que atuam sob o regime CLT, conforme destacado por Gonçalves (2019). Marx e Engels (1846) afirmam que o trabalho é fundamental na formação social e na transformação do mundo, o que é crucial para estudantes que equilibram suas atividades profissionais e acadêmicas.

Severino (2007) aponta que o currículo da graduação exige envolvimento em ensino, pesquisa e extensão, mas alunos que trabalham, especialmente à noite, têm dificuldade em se engajar nessas atividades. A participação em atividades de extensão é essencial para a formação prática (Mendonça e Silva, 2002; Azevedo, Modolo e Silva, 2021), mas a carga horária intensa e o estresse limitam essa participação (Santos, Rocha e Passaglio, 2016). Além disso, a extensão é importante para a democratização do conhecimento (Gadotti, 2017), mas muitos alunos que trabalham enfrentam dificuldades devido à sobrecarga de responsabilidades (Sousa, Oliveira e Alves, 2021), também por um estudo da UFC (Cosme e Durante, 2017) evidencia essa realidade, demonstrando que o equilíbrio entre emprego e estudo compromete a participação dos alunos.

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste estudo consiste em uma pesquisa quantitativa, na qual foi aplicado um questionário estruturado, com 10 questões, para os acadêmicos, com intuito de analisar a realidade dos alunos que trabalham formalmente e sua adesão a atividades de extensão da universidade, além de identificar possíveis fatores que influenciam essa participação. A coleta de dados foi realizada via grupos de WhatsApp das turmas de Ciências Econômicas, utilizando um questionário auto preenchido, conforme a classificação de Mattar (2008), em que os participantes respondem diretamente ao questionário sem a intervenção de um entrevistador. Até o momento, foram recebidas 14 respostas que contribuíram para a análise de dados.

### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS**

O estudo revelou um perfil demográfico onde a maioria dos participantes têm entre 18 e 20 anos (42,9%) ou entre 21 e 25 anos (39%). A pesquisa mostrou que 92,8% estudam à noite e 85,7% trabalham sob regime CLT. A carga horária dos alunos trabalhadores foi analisada, com 53,8% cumprindo 40 horas semanais e 30,8% enfrentando jornadas de 44 horas. Esses dados destacam a complexidade da rotina dos estudantes que precisam equilibrar as exigências acadêmicas com as responsabilidades profissionais, como foi apontado por Severino (2007).

Dos entrevistados, 64,3% relataram ter participado de atividades de extensão enquanto trabalhavam. Entre os 35,7% que não participaram, 40% tentaram se engajar, mas não conseguiram. Os principais obstáculos foram a "falta de tempo" (92,9%) e "conflito de horários com o trabalho" (85,7%). Esses desafios são consistentes com a literatura que aponta a sobrecarga de responsabilidades como uma barreira para a participação em atividades extensionistas, essenciais para o desenvolvimento acadêmico. Diante disso, os participantes sugeriram que a carga horária ideal para atividades de extensão para alunos com emprego CLT seria de 8 horas semanais, ou seja 1,6 horas por dia, e todos afirmaram que se envolveriam se não estivessem empregados, ressaltando a importância dessas iniciativas.

Para melhorar o acesso a essas atividades, 50% dos participantes sugeriram que as iniciativas de extensão fossem oferecidas em horários intermediários entre fim do expediente e o início das aulas noturnas. Também foi sugerida a diversificação dos temas e a oferta de horários flexíveis, adaptados às necessidades dos alunos, para facilitar a participação. Essas propostas estão alinhadas com o exigido no ambiente universitário e destacam a importância de políticas institucionais que promovam a curricularização da extensão e incentivem o engajamento dos estudantes nas suas comunidades.

Dessa forma, os dados coletados indicam que a escolha do acadêmico por conciliar trabalho e estudo, embora apresente aspectos positivos, como a oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, ela também gera efeitos negativos. Entre os principais desafios, há a redução do tempo disponível para os estudos e a limitada participação em atividades acadêmicas de extensão. Os resultados corroboram o argumento de Sousa, Oliveira e Alves (2021), evidenciando que a combinação entre trabalho e estudo traz tanto benefícios quanto dificuldades para a formação acadêmica.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este revelou a complexa realidade dos estudantes de Ciências Econômicas da UEM que trabalham sob regime CLT e estudam à noite. A pesquisa apontou tanto os desafios quanto às oportunidades geradas por essa dualidade. Nos aspectos positivos, destacou-se a possibilidade de aplicar na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, enriquecendo a formação profissional. No entanto, efeitos negativos, como menos tempo para estudar e a limitada participação em atividades de extensão, foram destacados como fatores significativos que impactam a trajetória acadêmica desses alunos.

A análise confirmou que conciliar trabalho e estudo traz vantagens e desvantagens. A principal dificuldade apontada foi a falta de tempo para participar de atividades de extensão, essenciais para uma formação completa. Conflitos de horários entre as responsabilidades profissionais e acadêmicas também limitam a participação extracurricular, destacando a necessidade de políticas institucionais mais flexíveis.

As sugestões dos alunos, como a oferta de atividades de extensão em horários intermediários e horários flexíveis, destacam a importância de adaptações para aumentar o engajamento acadêmico. Medidas como a diversificação dos temas e a flexibilização da carga horária poderiam viabilizar a participação de estudantes que trabalham, equilibrando melhor suas demandas acadêmicas e profissionais, bem como permitindo que cumpram as obrigações da Resolução nº 049/2022.

Conclui-se, portanto, que é possível conciliar estudo e trabalho sem necessariamente comprometer a formação acadêmica. Embora existam desvantagens, como a redução do tempo disponível para atividades estudantis, elas podem ser compensadas pelas vantagens oferecidas pela experiência profissional. O trabalho na graduação contribui para o desenvolvimento profissional e maturidade, aspectos que enriquecem a trajetória do estudante. No entanto, essa conciliação pode limitar a participação nas diversas oportunidades acadêmicas oferecidas pela universidade, principalmente as atividades de extensão e diversos eventos, que também são essenciais para uma formação mais completa.

## 6. REFERÊNCIAS

COSME, P. C.; DURANTE, D. G. Estudar e trabalhar: impactos na formação acadêmica em secretariado executivo. **Revista Expectativa**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 44–65, 2018.

ENGELS, F.; MARX, K. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LUZ, P. A.; DOMINGUES, H. **Conciliação entre trabalho e estudo universitário noturno**: Um estudo de caso em uma faculdade do interior de Minas Gerais. Faculdade Doctum, João Monlevade, MG, 2018.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia, planejamento. São Paulo, 6<sup>a</sup> Ed.: Atlas, 2008.

PINHEIRO, J. V.; NARCISO, C. S. A importância da inserção de atividades de extensão universitária para o desenvolvimento profissional. **Revista Extensão & Sociedade**, v. 14, n. 2, 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.



ISBN nº 978-65-01-11585-6

## **CRESCIMENTO ECONÔMICO E POPULAÇÃO OCUPADA NO BRASIL**

**Larissa Paula Stachio (UEM)**  
**Marina Silva da Cunha (UEM)**

**ÁREA 5 - Economia Social e do Trabalho e Demografia**

### **RESUMO**

O mercado de trabalho é fundamental na geração de renda e, portanto, para a redução das desigualdades sociais, como a erradicação da pobreza, cumprindo com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas. O objetivo do projeto de extensão é analisar o mercado de trabalho brasileiro para o segundo semestre de 2023, comparando-o com os semestres anteriores. Para tanto, foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), entre os anos de 2019 a 2023, considerando os dados trimestrais. O método utilizado é a estatística descritiva, que auxilia na compreensão do comportamento das variáveis. Como resultado, verificou-se que o mercado de trabalho brasileiro está aquecido, acompanhando o crescimento do PIB nacional, mostrando uma boa recuperação após a pandemia da Covid-19 com a criação de novos postos de trabalho, ultrapassando mais de 100 milhões de pessoas ocupadas no final de 2023, o que correspondeu a 58% da população em idade ativa.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; População ocupada; PIB; Brasil.

### **ABSTRACT**

The job market is fundamental for generating income and, therefore, for reducing social inequalities, such as eradicating poverty, in line with the United Nations Sustainable Development Goals. The aim of the extension project is to analyze the Brazilian job market for the second half of 2023, comparing it with previous semesters. To achieve this, data from the Continuous National Household Sample Survey (PNADC) from 2019 to 2023 were used, considering quarterly data. The method employed is descriptive statistics, which helps in understanding the behavior of the variables. As a result, it was found that the Brazilian job market is thriving, in line with the growth of the national GDP, showing a strong recovery after the COVID-19 pandemic with the creation of new jobs, exceeding 100 million people employed by the end of 2023, which corresponds to 58% of the working-age population.

**Key-words:** Job Market; Employed population; GDP; Brazil.

**Classificação JEL:** J01; J21; J28

**Projeto institucional vinculado (não obrigatório):** Conjuntura Econômica Brasileira: Divulgação de Análises (Processo 1887/2005)

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é peça fundamental para o crescimento econômico, devendo ser sustentável e garantindo salários justos, igualdade de gênero, contribuindo para a erradicação da pobreza, cumprindo com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). De fato, o oitavo objetivo da agenda 2030 da ONU descreve metas para que o mercado de trabalho possa contribuir para o desenvolvimento sustentável, por meio da geração de postos de trabalho, considerando a igualdade de gênero, a inclusão de jovens e pessoas com deficiência e a erradicação do trabalho escravo. Assim, a análise do mercado de trabalho é importante para verificar o comportamento deste cenário, e, consequentemente, se há crescimento econômico.

Neste sentido, o objetivo da extensão é analisar o mercado de trabalho brasileiro para o segundo semestre do ano de 2023, comparando-o com os semestres anteriores, a fim de verificar o comportamento do emprego. Com isto, foi possível vincular o que é estudado pela economia do trabalho dentro das ciências econômicas, destacando a oferta e a demanda pelo trabalho.

## 2 METODOLOGIA

Para a análise do mercado de trabalho brasileiro, foram utilizados dados trimestrais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), entre os anos de 2019 a 2023. Foram selecionadas as variáveis: PIB a preço de mercado; população na força de trabalho; população fora da força de trabalho. Como método foi utilizada a análise descritiva de dados, a fim de verificar o comportamento das variáveis selecionadas durante os trimestres dos anos selecionados.

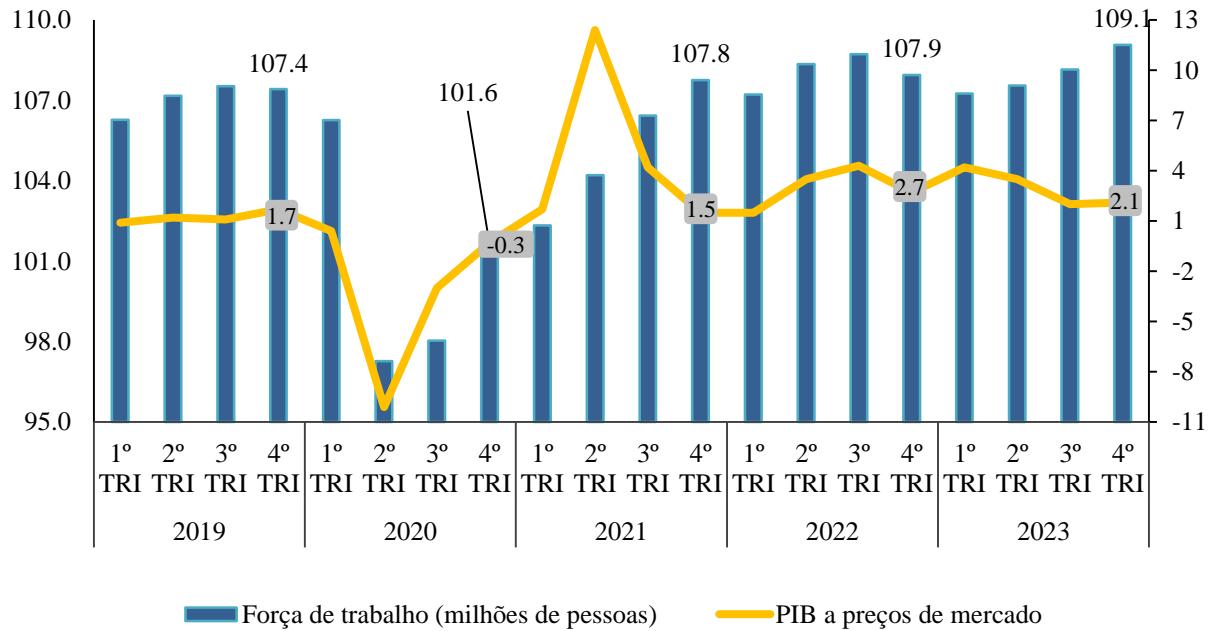
## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pelos dados coletados foi possível verificar que o mercado de trabalho brasileiro continua com sua tendência de aquecimento, dada a manutenção da desaceleração da taxa de desocupação, durante o ano de 2023, como pode ser visto na Figura 1, que retrata o comportamento da variação do PIB do Brasil e da População Economicamente Ativa. Observa-se que o PIB nacional teve uma queda do segundo para o terceiro semestre de 2023, com um aumento para o quarto trimestre de 2023. Mesmo com o crescimento relativamente baixo, o PIB nacional cresceu acima do previsto, com um avanço real de 2,2% quando comparado com o ano anterior, conforme o IBGE (2024). Isto se deve, também, pela redução da taxa de juros pelo Banco Central durante o ano (Catto, 2023).

A População Economicamente Ativa (PEA), como observado na Figura 1, segue um comportamento pró-cíclico, seguindo o desempenho da atividade econômica nacional. No quarto trimestre, a PEA atingiu o número de 109,1 milhões de pessoas, tendo como contribuição o aumento da população ocupada, que pela primeira vez atinge o patamar de 100 milhões de pessoas.

O aumento da população ocupada se deu, principalmente, pelo crescimento da contratação de trabalhadores no setor de serviços e na administração pública, ao passo que no setor agropecuário houve uma queda na contratação, mas que não prejudicou o crescimento da população ocupada (Garcia, 2024).

Figura 1. População Economicamente Ativa e variação do PIB brasileiro, 2019 até 2023

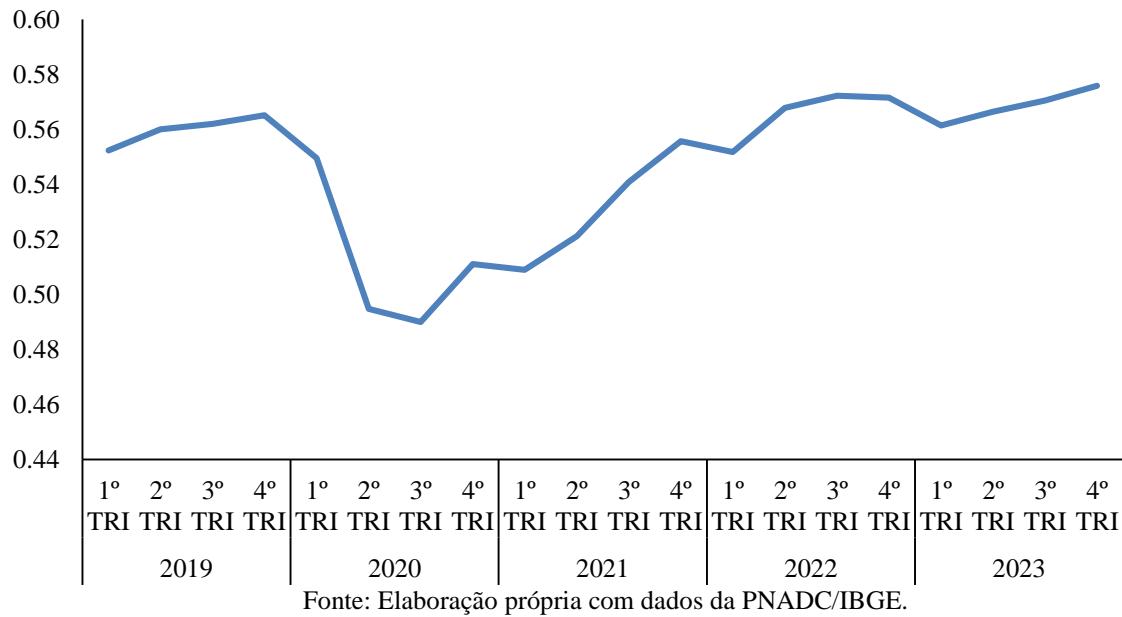


Fonte: Elaboração própria com dados da PNADC/IBGE.

Sobre a população ocupada, a Figura 2 mostra o comportamento na taxa de emprego entre 2019 até 2023. A maior queda ocorre durante o ano de 2020, explicada pela pandemia da Covid-19. Após 2020, observa-se uma recuperação da taxa de emprego nacional, em que há quedas entre o quarto trimestre de um ano para o primeiro trimestre do próximo ano, sendo algo natural do mercado de trabalho. No ano de 2021 houve uma redução orçamentária nacional, que gerou impactos no ano de 2022, mostrando uma breve recuperação da taxa de emprego (Agência Senado, 2021).

No ano de 2023, verifica-se pela Figura 2 que houve um aumento na taxa de emprego durante todos os trimestres, enquanto essa taxa era de 0,57% no quarto trimestre de 2022 passou para 0,58% no quarto trimestre de 2023, o que evidencia a capacidade do mercado nacional em gerar novos postos de trabalho. A taxa de emprego se mostra importante para a análise da população ocupada, já que é uma medida mais objetiva para verificação da capacidade de a atividade econômica agregada criar postos de trabalho (Borjas, 2012).

Figura 2: Taxa de emprego no Brasil, 2019 até 2023



A expansão dos postos de trabalhos contribui para a redução do desemprego, geração de renda e redução da pobreza no país. Neste sentido, as informações analisadas indicam que o mercado de trabalho brasileiro apresentou um comportamento favorável no ano de 2023, ampliando a ocupação.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados do trabalho sugerem que o mercado de trabalho brasileiro está aquecido, conseguindo gerar novos postos de trabalho mesmo após a crise pandêmica de 2020. Com isto, o Brasil conseguiu atingir, pela primeira vez durante a série histórica, a marca de mais de 100 milhões de pessoas ocupadas. Este fato está associado ao aumento do PIB nacional no período.

#### 5 REFERÊNCIAS

**AGÊNCIA SENADO. Aprovado Orçamento de 2021 com déficit de R\$ 247,1 bilhões.** 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/03/25/aprovado-orcamento-de-2021-com-deficit-de-r-247-1-bilhoes>. Acesso em: 10 jul. 2024.

**BORJAS, G. J. Economia do Trabalho.** Porto Alegre: AMGH Editora, 2012.

**CATTO, A. Brasil deixa de ter a maior taxa de juros reais do mundo após novo corte da Selic.** 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/12/13/ranking-mundial-taxa-de-juros-reais.ghtml>. Acesso em: 10 jul 2024.

**GARCIA, A. N. Brasil alcança recorde de 100 milhões de trabalhadores empregados, diz IBGE.** 2024. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/06/21/populacao-ocupada-no-brasil-supera-100-milhoes-de-pessoas-e-bate-recorde.htm>. Acesso em: 21 jun. 2024.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 2,9% em 2023 e fecha o ano em R\$ 10,9 trilhões.** 2024. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/39303-pib-cresce-2-9-em-2023-efecha-o-ano-em-r-10-9-trilhoes>. Acesso em: 10 jul. 2024.



ISBN nº 978-65-01-11585-6

# O CUSTO DA DISCRIMINAÇÃO: A MARGINALIZAÇÃO TRANS NO MERCADO DE TRABALHO

MÁRIO ÍTALO BARÃO SILVA<sup>1</sup>  
MARINA SILVA DA CUNHA<sup>2</sup>

ECONOMIA SOCIAL E DO TRABALHO E DEMOGRAFIA

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar a discriminação econômica enfrentada por pessoas transgênero, transexuais e travestis (TTT) no mercado de trabalho, a partir da literatura teórica e empírica. A teoria econômica identifica quatro formas principais de discriminação: estatística, do empregador, do empregado e do cliente. Neste contexto, a discriminação contra pessoas trans é multifacetada, indo desde suposições preconceituosas sobre sua produtividade até a exclusão baseada na identidade de gênero. Iniciativas afirmativas, como cotas e programas de formação, são apresentadas como estratégias eficazes para promover a inclusão de pessoas trans no mercado formal, ajudando a reduzir a marginalização e a violência. Empresas que adotam políticas de diversidade tendem a ter melhores resultados, promovendo inovação e atraindo clientes que valorizam a inclusão.

**Palavras-chave:** discriminação, pessoas trans, políticas públicas, mercado de trabalho, inclusão, diversidade

**Key-words:** discrimination, trans people, public policies, labor market, inclusion, diversity

## 1 INTRODUÇÃO

O Dossiê Assassinatos e Violências contra Travestis, publicado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), revela uma realidade alarmante e preocupante: o Brasil se mantém, por 14 anos consecutivos, como o país com o maior número de homicídios de pessoas trans no mundo (Euler, 2023). De acordo com o projeto Trans Murder Monitoring

<sup>1</sup> Graduando em Ciências Econômicas na Universidade Estadual de Maringá. ra124424@uem.br

<sup>2</sup> Professora titular no curso de Ciências Econômicas na Universidade Estadual de Maringá. mscunha@uem.br

(TMM<sup>3</sup>) (Transgender Europe, 2023), dos 4.639 homicídios catalogados globalmente entre janeiro de 2008 e setembro de 2022, 1.741 ocorreram no Brasil, representando 37,5% do total mundial.

Os dados colocam o Brasil em uma posição crítica internacionalmente e evidenciam a violência e marginalização que a comunidade trans enfrenta. Isso revela o atraso do Brasil na proteção dos direitos humanos e na luta contra a violência de gênero. A persistência dos homicídios e a falta de políticas eficazes mostram a necessidade urgente de mudanças estruturais nas abordagens sociais e legais para essa população.

Neste contexto, este trabalho examina a discriminação contra pessoas transexuais, transgênero e travestis, destacando conquistas legais. A metodologia é descritiva, baseada em uma revisão da literatura teórica, empírica e institucional relevante. O estudo está dividido em três seções. Inicialmente é realizada uma análise da literatura sobre discriminação, na sequência abordam-se oportunidades de mercado para a comunidade LGBTI+ e, por fim discute-se a crescente preocupação com diversidade e inclusão nas empresas.

## **2 DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO: O DESAFIO DAS PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO**

Na teoria econômica, a contribuição de Becker (1957) sobre a economia da discriminação, é considerada seminal, em que são abordadas quatro principais formas: a discriminação estatística, do empregador, do empregado e do cliente. No mercado de trabalho, essas formas de discriminação marginalizam pessoas trans, restringindo suas oportunidades de emprego e reforçando estereótipos e preconceitos que perpetuam sua exclusão.

De acordo com Borjas (2015), a discriminação estatística ocorre quando empregadores fazem suposições sobre produtividade com as características do grupo ao que pertencem, tais como sua identidade de gênero ou sua cor de pele. Pelúcio (2009a) argumenta que a identidade trans é uma forma de resistência à normatização. Contudo, pessoas trans ainda são vistas como "abjetas", não sendo plenamente aceitas, o que leva à exclusão em empregos, com a ideia de que estão destinadas a subempregos ou práticas ilegais, como a prostituição.

Segundo Loureiro (2015) a discriminação do empregador envolve decisões de contratação ou promoção baseadas na identidade de gênero, muitas vezes motivadas por preconceitos ou medo de reações negativas dos clientes (Loureiro, 2015). Entre colegas de trabalho, a discriminação se manifesta em microagressões, assédio e isolamento.

---

<sup>3</sup> Monitoramento de Assassinatos de pessoas Transexuais.

Direitos básicos, como o uso do nome social, uniforme e banheiros, são vistos como desconforto, e os empregadores evitam lidar com possíveis exigências dessas pessoas. Esse comportamento não apenas torna o ambiente hostil para pessoas trans, mas também prejudica sua produtividade e bem-estar, aumentando o estresse e privando-as de seus direitos básicos. Ambientes sem políticas inclusivas acabam reforçando essas práticas.

A discriminação por parte dos clientes ocorre quando eles evitam interagir com pessoas trans, levando empresas a não contratar para funções de atendimento, por medo de prejudicar as vendas. Embora seja pouco discutida, essa forma de discriminação impede a visibilidade de pessoas trans no mercado formal. A exclusão é agravada por barreiras estruturais que limitam o acesso à educação e à saúde, e muitas empresas resistem a adotar políticas inclusivas. A pesquisa de Meireles *et al.* (2020) argumenta que as dinâmicas de discriminação de gênero são especialmente complexas para mulheres trans, em que a interseção entre gênero e identidade trans exacerba as desigualdades e limita o acesso a oportunidades de emprego.

Os desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho são amplos, variando de discriminações diretas a barreiras institucionais e sociais. A maioria das travestis e mulheres trans permanece excluída do mercado formal, enfrentando discriminação aberta ao tentar ingressar em empregos tradicionais e sendo empurradas para as margens da sociedade, em subempregos ou na prostituição (Licciardi *et al.*, 2015).

### **3 DESAFIOS INSTITUCIONAIS E BARREIRAS ECONÔMICAS**

Galvani e Rocha (2018) destacam que, além da recusa de contratação, a discriminação contra pessoas trans inclui a falta de reconhecimento do nome social e o uso adequado de banheiros e uniformes. O respeito à identidade de gênero é fundamental para garantir dignidade e bem-estar, mas muitos empregadores negligenciam esses direitos, agravando a exclusão. Jesus (2012) ressalta que a marginalização econômica aumenta a vulnerabilidade dessas pessoas à violência física e psicológica, já que a falta de emprego formal as expõe a riscos sociais e cotidianos.

Uma das maiores conquistas que incluem as pessoas trans é Na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 26 e no Mandado de Injunção (MI) 4733, o STF determinou que condutas homofóbicas e transfóbicas são equiparadas ao crime de racismo, aplicando as sanções da Lei 7.716/89, reforçando a proteção legal para a população LGBTI+. Moura e Lopes (2017) ressaltam que as empresas devem ir além da contratação, criando um ambiente acolhedor e livre de discriminação, com programas de sensibilização e proteção contra assédio.

Spinelli et al. (2019) destacam que a falta de escolaridade é um dos principais fatores de exclusão de pessoas trans, que acabam em empregos informais e mal remunerados. Políticas afirmativas, como cotas e programas de formação, são essenciais para reduzir a violência e a exclusão social (Facchini, 2009).

De acordo com Teixeira (2019) empresas que adotam políticas de inclusão se beneficiam da diversidade, com melhores resultados e inovação. Uma pesquisa de 2011 da Community Marketing & Insights<sup>4</sup> revelou que 87% dos adultos LGBTI+ preferem marcas que apoiam a comunidade, e o poder de compra global da população LGBTI+ foi estimado em US\$ 3,7 trilhões em 2018, enquanto, no Brasil, esse valor chega a aproximadamente US\$ 107 bilhões.

Estudos, como o da Harvard Business Review (2014), mostram que empresas diversas têm mais chances de crescimento e expansão em novos mercados, evidenciando os benefícios da inclusão de pessoas trans no mercado formal. Nos Estados Unidos, colaboradores de empresas diversas tinham 45% mais chances de relatar crescimento na participação de mercado e 70% mais chances de entrar em novos mercados. Isto sugere que apoiar a diversidade é benéfico para empresas, além de abrir espaço para pessoas trans e outras identidades historicamente excluídas do mercado formal de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo reforça a urgência de enfrentar a violência e a discriminação que a população trans vive no Brasil. Mesmo com avanços legais importantes, como o direito ao nome social e à proteção contra violência, pessoas trans ainda enfrentam exclusão no mercado de trabalho e na sociedade. É essencial que empresas e políticas públicas adotem práticas verdadeiramente inclusivas, garantindo não só direitos, mas também respeito e oportunidades.

Incluir pessoas trans não deve ser apenas uma questão de cumprir leis, mas um compromisso com a justiça social. Quando empresas criam ambientes de trabalho acolhedores, todos saem ganhando, pois a diversidade gera inovação e melhora a convivência. Para que haja mudanças reais, é necessário que essas iniciativas sejam contínuas e profundamente enraizadas no cotidiano das instituições.

## REFERÊNCIAS

BECKER, G. *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, 1957.

---

<sup>4</sup> A Community Marketing & Insights (CMI) é a principal empresa de pesquisa de mercado LGBTQ do mundo e é 100% de propriedade e operação LGBTQ.

BERGER, Eric. DOUILLET, Nicole. **What's the effect of proLGBT policies on stock Price?**. Em: Harvard Business Review, 2014. Disponível em: <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>. Acesso em: 11 de abril de 2019.

BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Mcgraw Hill, 2012.

EULER, M. Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo. **Agência Brasil**. Maranhão, 27 jan. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2023-01/brasil-e-o-pais-que-mais-mata-transexuais-no-mundo>.

FACCHINI, R. Entre compassos e descompassos: um olhar para o "campo" e para a "arena" do movimento LGBT brasileiro. Bagoas - **Estudos gays: gêneros e sexualidades**, [S. l.], v. 3, n. 04, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/300>.

GALVANI, M. C.; ROCHA, W. J. **Trangêneros e as dificuldades enfrentadas para inserção ao mercado de trabalho**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Psicologia), Faculdade DOCTUM da Serra, Espírito Santo, 2018.

HARRIS POLL AND WITECK COMMUNICATIONS. **LGBT Adults Strongly Prefer Brands That Support Causes Important to Them and that also Offer Equal Workplace Benefits**. Disponível em: <http://communitymarketinginc.com/lgbt/researchpractice/lgbt-research-downloads/>. Acesso em 17 de abril de 2019.

JONES, G. R. **Teoria das Organizações**. 6. ed. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://ulbra.bvirtual.com.br/>.

JESUS, J. G. Violência transfóbica e movimentos de afirmação identitária no Brasil: desafios e possibilidades. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, VIOLÊNCIA E POBREZA: A SITUAÇÃO DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES NA AMÉRICA LATINA HOJE, 4., 2012, Salvador. **Anais** [...]. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2012.

LGBT CAPITAL. **Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP 2018**. Disponível em: [http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated\\_LGBT-GDP\\_\(table\)\\_-\\_2018.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2018.pdf).

LOUREIRO, P. R. A. Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 127-158, 2003.

MEIRELES, D. C.; FREGUGLIA, R. da S.; CORSEUIL, C. H. L. **Discriminação por Gênero e Poder de Mercado como Determinantes do Emprego Relativo de Mulheres**. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão, n. 2484).

MOURA, R. G.; LOPES, P. L. Comportamento organizacional frente à diversidade: a inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: **Anais** [...] XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2017.

SPINELLI, R. P.; COZZA, J. C.; COSTA, E. R.; JUSTI, M. M. **Transgêneros: Transcendendo o Mercado de Trabalho**. Araçatuba, 2019.

**SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA** (Brasil). Recurso Especial nº 1977124/SP, de 25 de junho de 2021. Decisão que permite que mulheres trans sejam beneficiadas pela Lei Maria da Penha. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/25062021-Lei-Maria-da-Penha-aplica-se-tambem-a-mulher-transexual.aspx>. Acesso em: 29 ago. 2024.

**SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 26 e Mandado de Injunção nº 4733, de 13 de junho de 2019. Reconhece a LGBTIfobia como crime de racismo. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753957476>.

TEIXEIRA, Bruno Farias. **Diversidade e inclusão nas organizações: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal**. 2019. Monografia (Bacharelado em Administração), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

TRANSGENDER EUROPE. **TMM Update Trans Day of Remembrance 2022**. Transrespect Versus Transphobia Worldwide, 2022. Disponível em: <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2022/>. Acesso em: 9 jul. 2024.



ISBN nº 978-65-01-11585-6

## **DIREITO DO TRABALHO: DO BRASIL IMPÉRIO À ATUALIDADE**

**ANA JULIA CONARTIOLI<sup>1</sup>**  
**ELOISA POTRICH<sup>2</sup>**

**ÁREA 5 – Economia Social e do Trabalho e Demografia**

### **RESUMO**

Este estudo analisa a trajetória do direito do trabalho no Brasil, desde o período imperial até a atualidade, destacando as mudanças legislativas e seus impactos nas condições laborais. A pesquisa se baseia em uma revisão histórica, abordando os marcos legais e as demandas sociais ao longo do tempo, considerando especialmente a transição do trabalho escravo para a regulamentação dos direitos dos trabalhadores livres. Os resultados mostram que, apesar dos avanços nas legislações trabalhistas, persistem desafios significativos, como a informalidade e a precarização do trabalho. A análise revela que as transformações no mundo do trabalho exigem uma adaptação contínua das leis, para que elas atendam às necessidades contemporâneas dos trabalhadores. Em conclusão, o estudo enfatiza a importância de um direito do trabalho que não apenas reconheça os direitos conquistados, mas que também se ajuste às novas realidades sociais e econômicas, garantindo proteção efetiva aos trabalhadores no Brasil.

**Palavras-chave:** Trabalhadores, Garantias, Evolução.

### **ABSTRACT**

This study analyses the trajectory of labour law in Brazil, from the imperial period to the present, highlighting the legislative changes and their impacts on working conditions. The research is based on a historical review, addressing the legal frameworks and social demands over time, especially considering the transition from slave labour to the regulation of the rights of free workers. The results show that, despite advances in labour legislation, significant challenges persist, such as informality and precariousness of work. The analysis reveals that transformations in the world of work require a continuous adaptation of laws, so that they meet the contemporary needs of workers. In conclusion, the study emphasises the importance of a labour law that not only recognises the rights conquered, but also adapts to new social and economic realities, ensuring effective protection to workers in Brazil.

**Key-words:** Workers, Guarantees, Evolution.

**Classificação JEL:** J01.J83.K31

---

<sup>1</sup> Graduanda em Ciências Econômicas na Universidade Estadual de Maringá; ra135154@uem.br

<sup>2</sup> Graduanda em Direito na Universidade Cesumar; eloisapotrich1@hotmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

Entende-se por trabalho, segundo o Dicionário Aurélio, como “treinar ou exercitar para melhorar ou desenvolver; causar preocupação ou aflição; fazer algum trabalho ou tarefa; formar ideias ou fazer reflexões; estar em funcionamento; fazer esforço para algo; exercer uma atividade profissional”. (FERREIRA, 2017). Já no ponto de vista da teoria marxista o trabalho pode ser compreendido, como uma capacidade de transformar a natureza criando bens para atender necessidades humanas, sendo essencial para a produção e a reprodução da vida, considera o trabalho gerador da riqueza material. (MARX, 1983).

Logo, pode-se entender por Direito Trabalhista o ramo do direito que faz a regulamentação entre as relações de empregadores e empregados, abrangendo normas e leis que garantem direitos tanto para empregadores quanto para empregados, como salários, férias, jornada de trabalho, as condições de saúde e segurança e até mesmo proteção contra demissões arbitrárias. Objetivando, assim, um ambiente de trabalho justo, que promove a dignidade do trabalhador e a eficiência do mercado de trabalho.

A pesquisa sobre direito trabalhista mostra que a evolução dessa área no Brasil reflete as mudanças sociais, econômicas e políticas ao longo da história, desde o período imperial até a contemporaneidade. Durante o Brasil Império, as relações de trabalho eram predominantemente informais, com forte dependência do trabalho escravo e uma escassa regulamentação dos direitos dos trabalhadores livres. Com a abolição da escravidão em 1888 e a crescente industrialização no início do século XX, começaram a surgir demandas por proteção trabalhista, levando à criação de leis que buscavam regulamentar as condições de trabalho.

Contudo, pouca atenção tem sido dada à forma como essas transformações impactam nas condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores em diferentes contextos. Muitas vezes, as reformas trabalhistas são abordadas de maneira isolada, sem uma análise crítica de como elas se relacionam com a história social e econômica do país. Essa lacuna na pesquisa prejudica a compreensão dos direitos trabalhistas como um reflexo das lutas sociais e das tensões entre capital e trabalho.

Entender esta problemática é fundamental para que possamos avaliar os avanços e os retrocessos nas legislações trabalhistas, bem como suas implicações para a dignidade e os direitos dos trabalhadores. A análise histórica permite identificar padrões de desigualdade e exclusão que persistem, mesmo diante de conquistas legais. Além disso, é essencial considerar como o direito do trabalho se adapta a novas realidades, como a informalidade, a precarização do trabalho e as transformações tecnológicas.

Desse modo, questiona-se: como as legislações trabalhistas do Brasil evoluíram em resposta às demandas sociais e quais os principais desafios enfrentados atualmente? A partir da problemática apresentada, este estudo tem como objetivo analisar a trajetória do direito do trabalho no Brasil, destacando os marcos históricos, as mudanças legislativas e suas consequências para a realidade laboral contemporânea. Ao final, busca-se contribuir para um debate mais amplo sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil, enfatizando a importância de uma legislação que realmente atenda às necessidades da classe trabalhadora em um mundo em constante transformação.

## 1.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA AO LONGO DOS ANOS

Em uma visão primária o direito trabalhista surgiu de uma necessidade de regulamentação, tendo em vista que o trabalho no contexto brasileiro era pautado na escravidão, logo, não era formal. Foi no Brasil império que surgiu a primeira legislação de trabalho, em 1840, com o Código Comercial, que abrangia a proteção do trabalho dos marinheiros, entretanto não se tratava ainda de direitos trabalhistas e sociais, quarenta e oito anos depois, com a abolição da escravatura, mesmo sendo um marco, teve uma precariedade de políticas públicas para integrar os ex-escravizados, deixando esses na margem da sociedade.

Foi na conhecida Era Vargas que ocorreu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943 direitos como férias, décimo terceiro salário e jornada de trabalho foram consolidados, sendo significativo para as mulheres, pois mesmo casadas podiam trabalhar, foi estabelecido que antes e depois do parto teriam descanso garantido, não prejudicando o salário e o emprego, assim como igualdade salarial, e acesso a carreiras públicas através de concursos. A constituição de 1946 também trouxe alguns direitos trabalhistas e na década de 1960 ocorreu uma maior movimentação dos trabalhadores e o surgimento de novas leis. No período de ditadura militar houve uma forte repressão aos sindicatos, tendo assim em 1979 a lei de greve, com o intuito de regulamentar esse movimento.

Assim sendo, na Constituição Federal de 1988 estabeleceu-se um expressivo número de direitos, tais como estabilidade e proteção ao emprego, e no ano de 2017 ocorreu a Reforma Trabalhista, que alterou a CLT, mudando a prevalência do negociado sobre o legislado, férias, jornada de trabalho, e flexibilização das relações de trabalho. Assim sendo, na atualidade ainda perdura muitos debates sobre os direitos dos trabalhadores e as informalidades de novos trabalhos.

## 1.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA EM RELAÇÃO ÀS MULHERES

Ao se tratar de tais direitos, faz-se necessário um direcionamento de olhar para as mulheres, que enfrentaram e, ainda hoje, enfrentam dificuldades no mercado e na efetivação desses direitos. Após o período de escravidão e a negligência com direitos para integração dos indivíduos que foram escravizados, foi no início do século XX, as mulheres começaram a ingressar em atividades profissionais, especialmente em setores como educação e saúde. Entretanto, ainda enfrentavam discriminação e condições de trabalho precárias.

Pode-se considerar um significativo avanço para a igualdade de gênero no trabalho a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 que trouxe avanços relevantes, visto que, as mulheres conquistaram direitos como férias, licença-maternidade e a garantia de não serem demitidas durante a gravidez. A constituição de 1946 também incorporou alguns direitos trabalhistas para as mulheres, como a proibição da demissão sem justa causa durante a gravidez.

Na década de 70 com a intensificação do movimento feminista, as mulheres começaram a reivindicar direitos mais amplos, incluindo igualdade salarial e melhores condições de trabalho. A luta por igualdade se fez mais presente, influenciando a legislação. Diante do exposto, na Constituição de 1988 trouxe importantes avanços, garantindo a igualdade de direitos entre homens e mulheres e a proibição de qualquer forma de discriminação no trabalho, acarretando até no momento presente políticas públicas específicas para promover a igualdade de gênero no trabalho, incluindo programas de incentivo à contratação de mulheres e ações de combate à violência no ambiente de trabalho.

Tendo em vista todos os avanços, as mulheres ainda enfrentam desafios cotidianamente, como a desigualdade salarial, a falta de oportunidades em cargos de liderança e a sobrecarga de trabalho doméstico, sem reconhecimento de sua potencialidade para ocupar e liderar qualquer setor que elas quiserem.

## 1.3 CONTEXTO ATUAL

No cenário presente, pode-se notar uma crescente constante na automação, a qual está substituindo os empregos tradicionais, criando-se uma necessidade de uma especialização e habilidades significativas dos trabalhadores, e na economia gig, que tem como característica trabalhadores independentes e temporários, gerando especulações sobre a relação entre empregado e empregador, e as respectivas regulamentações. Evidenciando assim, a necessidade do Direito Trabalhista em seus vários momentos, e na contemporaneidade para organizar as relações que há no trabalho, bem como aquelas que estão surgindo a cada instante.

Nesse contexto, surgem desafios e questões significativas, como a proteção dos direitos dos trabalhadores que atuam em plataformas digitais, onde a falta de um vínculo empregatício formal pode levar à precarização do trabalho. Questões como a remuneração justa, a garantia de direitos trabalhistas e a responsabilidade dos empregadores sobre os trabalhadores autônomos se tornam essenciais. Ademais, a ausência de regulamentação específica para a economia gig levanta debates sobre a necessidade de uma nova legislação que possa contemplar a flexibilidade do trabalho moderno, sem desconsiderar a proteção e dignidade do trabalhador.

Assim sendo, outro ponto a ser considerado é o impacto das tecnologias emergentes, como a inteligência artificial, que não apenas transforma as funções desempenhadas pelos trabalhadores, mas também revela questões éticas e legais sobre a responsabilidade em casos de demissões automatizadas e o futuro do emprego. Assim, o Direito Trabalhista se torna fundamental para garantir a inclusão e a proteção dos trabalhadores diante de um mercado em constante transformação, propondo uma reflexão sobre novas formas de regulamentação que acompanhem as dinâmicas contemporâneas do trabalho."

Pode-se citar ainda, o estudo feito pelo Fórum Econômico Mundial, que teve como conclusão que em termos gerais, 23% das ocupações devem se modificar até 2027. Em uma base de dados que analisou 673 milhões de postos de trabalho, a expectativa é que sejam criados entre 2023 a 2027 cerca de 69 milhões de empregos, liderados principalmente pela transição verde e pela transformação tecnológica. Entretanto, no mesmo período, 83 milhões postos de trabalho serão eliminados, o que corresponde a uma redução líquida de 14 milhões de postos de trabalho ou 2% do emprego atual. (FINDES, 2024). O que gera ainda mais especulações do cenário presente, bem como do futuro.

## 2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise da evolução do direito trabalhista no Brasil revela uma série de avanços e desafios que moldam a realidade atual das relações de trabalho. Os dados indicam que a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 foi um marco significativo, estabelecendo direitos essenciais que melhoraram as condições de trabalho. Direitos como férias, décimo terceiro salário e licença-maternidade proporcionaram uma base de proteção para os trabalhadores. A Constituição de 1988 reforçou esses avanços, ao garantir direitos fundamentais e a proibição de qualquer forma de discriminação, especialmente em relação às mulheres.

Apesar dos avanços legislativos, a pesquisa revelou que muitos trabalhadores ainda enfrentam condições precárias e insegurança no emprego. A informalidade continua a ser um desafio significativo, com uma parcela considerável da força de trabalho atuando sem garantias legais, o que limita o acesso a direitos básicos como aposentadoria, seguro-desemprego e benefícios de saúde.

A análise mostrou que, embora tenham ocorrido progressos na legislação em relação às mulheres, como a proibição da demissão durante a gravidez, a realidade ainda apresenta desigualdades salariais e a falta de oportunidades em cargos de liderança. Os dados apontam que as mulheres continuam a ser sub-representadas em setores-chave e enfrentam a sobrecarga de responsabilidades domésticas, o que dificulta sua plena inserção e ascensão no mercado de trabalho.

A pesquisa também identificou a crescente importância de discutir as novas dinâmicas laborais, como a automação e a economia. A automação está transformando o mercado de trabalho, eliminando postos tradicionais e exigindo novas habilidades. A economia gig, por sua vez, apresenta uma nova forma de relação entre trabalhadores e empregadores, muitas vezes caracterizada pela falta de proteção legal. Essa realidade exige que o direito trabalhista se adapte e encontre formas eficazes de garantir a proteção dos trabalhadores em contextos não tradicionais.

Outrossim, uma realidade que está se tornando muito presente na atualidade com o avanço das tecnologias e o mercado de trabalho nas plataformas digitais, se torna indispensável a discussão de questões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores que atuam nessa área, bem como responsabilização e garantias, para não ocorrer uma precarização de trabalho. E ao se tratar de trabalhadores autônomos, cria-se uma exigência de discussão sobre remuneração justa, garantia de direitos trabalhistas e a responsabilidade dos empregadores sobre esses trabalhadores.

Os resultados sugerem que há uma necessidade urgente de reformulação do direito trabalhista, que deve ser capaz de abranger as diversas realidades do trabalho contemporâneo. Isso inclui a criação de políticas públicas que incentivem a formalização do trabalho informal, promovam a igualdade de gênero e assegurem direitos aos trabalhadores da economia.

Em síntese, a discussão evidenciou que, embora o Brasil tenha uma legislação trabalhista considerada avançada em muitos aspectos, ainda existem lacunas significativas que precisam ser abordadas. A adaptação contínua do direito do trabalho às novas realidades do mercado é fundamental para garantir não apenas a proteção dos direitos já conquistados, mas também a inclusão de novas demandas que surgem com as mudanças sociais e econômicas.

### 3 CONCLUSÃO

Em suma, a evolução do Direito Trabalhista no Brasil reflete um processo contínuo de busca por justiça e dignidade nas relações de trabalho, tendo em vista que essas relações moldam a sociedade e estão sempre se modificando. Desde suas origens na legislação do Império, passando pela Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 e a Constituição de 1988, o arcabouço jurídico brasileiro tem se adaptado às demandas sociais, incluindo as específicas voltadas para a proteção das mulheres, que precisou de muita persistência para conseguir o espaço merecido. Embora tenham ocorrido avanços significativos, como a garantia de licença-maternidade e a proibição de demissão durante a gravidez, ainda persistem desafios que comprometem a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho. As desigualdades salariais, a sub-representação em cargos de liderança e a sobrecarga de responsabilidades domésticas são questões que ainda precisam ser enfrentadas e discutidas.

É imprescindível que novas regulamentações sejam desenvolvidas para responder aos desafios impostos pelas tecnologias que surgem, garantindo a dignidade e os direitos dos trabalhadores em um ambiente de trabalho em rápida evolução. A proteção dos trabalhadores em plataformas digitais, a discussão sobre a remuneração justa e a responsabilidade dos empregadores são temas centrais que não podem ser negligenciados. O futuro do emprego dependerá, em grande parte, da capacidade de legislar de forma eficaz e ética, promovendo um equilíbrio entre a flexibilidade que a economia moderna exige e a segurança que os trabalhadores merecem. Dessa forma, o Direito Trabalhista não apenas se torna relevante, mas essencial para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Na contemporaneidade, marcado pela automação e pela economia gig, cria-se uma necessidade de discutir sobre as novas relações de trabalho que estão surgindo, assim como o crescimento do Direito do Trabalho alcançar a todos, logo sendo efetivado. É fundamental que o Direito Trabalhista continue a evoluir, promovendo não apenas a proteção dos direitos já conquistados, mas também a inclusão de novas realidades e demandas do mundo do trabalho. Somente assim será possível garantir um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos, especialmente para as mulheres, que têm um papel crucial na construção de uma sociedade mais igualitária.

## REFERÊNCIAS

**BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 out. 2024.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 out. 2024.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.** 200 anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A3o-conhe%C3%A7a-a-evolu%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil>. Acesso em: 10 out. 2024.

**FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda.** **Dicionário do Aurélio Online**, 2017. Disponível em: [dicionariodoaurelio.com](http://dicionariodoaurelio.com). Acesso em: 10 out. 2024.

**FUNDAÇÃO INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (FINDES). Informe estratégico: o futuro do trabalho segundo relatório do Fórum Econômico Mundial.** 2024. Disponível em: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2024/08/Informe-Estrategico-%E2%80%93-O-futuro-do-trabalho-segundo-relatorio-do-Forum-Economico-Mundial.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

**MARX, Karl.** **O capital: crítica da economia política**. 1. ed. São Paulo: Editora Abril, 1983.