



**A MULHER TRABALHADORA CATARINENSE**

**PROCESSO: 00036.001193/2006-11 - CONVÊNIO: 194/06**

**FLORIANÓPOLIS, OUTUBRO DE 2007**



**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES**



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO  
NO ESTADO DE SANTA CATARINA**



# A MULHER TRABALHADORA CATARINENSE

PROCESSO: 00036.001193/2006-11 - CONVÊNIO: 194/06

FLORIANÓPOLIS, DEZEMBRO DE 2007



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES



FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO  
NO ESTADO DE SANTA CATARINA



**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as  
Mulheres da Presidência da República**

Nilcéia Freire

© copyright 2007 – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres  
Esplanada dos Ministérios, Bloco L, 2º andar, sala 200  
70047-900 - Brasília DF  
Telefones: (61) 2104.9990 – 3225.7731 - Fax: (61) 3224.5124  
[spmulheres@spmulheres.gov.br](mailto:spmulheres@spmulheres.gov.br)  
[www.presidencia.gov.br/spmulheres](http://www.presidencia.gov.br/spmulheres)

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO  
NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**DIREÇÃO DA FECESC**

**Diretoria - Efetivos**

Francisco Alano  
Ivo Castanheira  
Nadir Cardozo dos Santos  
Ana Maria Roeder  
Aquilino Rodrigues  
Ademar Weber  
Paulo Roberto Ladwig  
Natanael Moreira de Mattos  
Ivanir Reisdorfer  
Rosemeri Miranda Prado Moreira  
Neudi Antonio Giachini  
José Roberto da Silva  
Paulo Roberto Vieira  
Fátima Maria Andolfatto Taborda  
Cleusa Brazzo

**Diretoria - Suplentes**

Odir José da Silva  
Newton Olm  
Jair Arcenego Anastácio  
Cândida Dienir Alves Martins  
Ricardo Alves de Sousa  
Luiz Leal  
Nivaldo Rodrigues

**Conselho Fiscal - Efetivos**

Lael Martins Nobre  
Evandro Pegoraro  
Vera Lúcia Meurer

**Conselho Fiscal - Suplentes**

Sandro Luiz de Oliveira  
Elinilce Dallagnol  
Marcos Roberto Souza de Oliveira

**Delegados Representantes  
- Suplentes**

Volmir Maurer  
Luiz Bedin

**Delegados Representantes  
- Efetivos**

Vilmar Zollner  
Hélio Francisco Andrade

---

**ENDEREÇO DA FECESC**

Av. Mauro Ramos nº 1.624 – Centro – CEP 88020-304 – Florianópolis-SC  
Fone (48) 3229 8677 – Fax (48) 3229 8631  
E-mail: [fecesc@floripa.com.br](mailto:fecesc@floripa.com.br) - Home Page: [fecesc.floripa.com.br](http://fecesc.floripa.com.br)

## **DIEESE**

### **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

#### **Direção Sindical Executiva**

- João Vicente Silva Cayres – SIND Metalúrgicos ABC – Presidente  
Carlos Eli Scopim – STI Metalúrgicas Mecânicas de Osasco e Região – Vice-presidente  
Tadeu Moraes de Sousa - STI Metalúrgicas de São Paulo, Mogi e Região – Secretário  
Antônio Sabóia B. Júnior – SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região – Diretor  
Alberto Soares da Silva – STI Energia Elétrica Campinas – Diretor  
Zenaide Honório – SIND Professores do Ensino Oficial de São Paulo – Diretora  
Pedro Celso Rosa – STI Metalúrgicas Curitiba – Diretor  
Paulo de Tarso G. B. Costa – STI Energia Termoelétrica BA – Diretor  
José Carlos Sousa – STI Energia Elétrica SP – Direto  
Carlos Donizeti França de Oliveira – FED Trab Asseio e Conservação – Diretor  
Mara Luzia Feltes – SEE Assessoria Perícias de Porto Alegre – Diretora  
Célio Ferreira Malta – STI Metalúrgicas Mecânicas de Guarulhos – Diretor  
Eduardo Alves Pacheco – Conf.Nac.Trab.Transp./CUT – Diretor

#### **Direção Técnica**

- Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico  
Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais  
Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos  
Francisco J. C. de Oliveira – Coordenador de Pesquisa  
Cláudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

#### **Equipe Técnica Responsável**

- Aline Zeli Venturi  
Giuliano Saneh  
José Álvaro de Lima Cardoso

#### **Equipe Técnica de Apoio**

- Adriana Vitória dos Santos  
Andrea Muchão  
Arthur Borges Filho  
Mônica Aparecida da Silva  
Patrícia Lino Costa  
Sirlei Márcia de Oliveira

#### **Revisão Técnica**

- Iara Heger

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS.....</b>	<b>09</b>
<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Dupla jornada do trabalho da mulher.....</b>	<b>16</b>
<b>3 SANTA CATARINA.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Economia catarinense.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1.1 A estrutura ocupacional.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.2 A participação da mulher nas ocupações.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1.3 Nível de escolaridade.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1.4 A remuneração das mulheres no mercado formal.....</b>	<b>36</b>
<b>4 COM A PALAVRA: A TRABALHADORA CATARINENSE.....</b>	<b>39</b>
<b>4.1 Composição e convocação dos grupos.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2 Grupo 1 – Florianópolis.....</b>	<b>44</b>
<b>4.3 Grupo 2 – Joinville.....</b>	<b>49</b>
<b>4.4 Grupo 3 – Blumenau.....</b>	<b>53</b>
<b>4.5 Grupo 4 – Criciúma.....</b>	<b>63</b>
<b>4.6 Grupo 5 – Chapecó.....</b>	<b>70</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>77</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>82</b>
<b>NOTAS.....</b>	<b>84</b>

---

A Mulher Trabalhadora Catarinense - PROCESSO: 00036.001193/2006-11 - CONVÊNIO: 194/06

## APRESENTAÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é cada vez mais significativa. As pesquisas de mercado de trabalho<sup>1</sup> indicam o crescimento gradual e constante da presença feminina na força de trabalho, nas últimas décadas. Tal inserção, porém, se dá em um cenário de degradação das condições do trabalho formal decorrentes, principalmente, da chamada reestruturação produtiva e, especificamente no caso brasileiro, em conjunto com um cenário caracterizado pelo baixo crescimento econômico e alto índice de desemprego. Além disso, o crescimento da participação da mulher no mercado formal de trabalho combina-se com a manutenção das atividades vinculadas aos cuidados da casa e da família.

Para colaborar na compreensão desta realidade, especificamente no estado de Santa Catarina, e subsidiar o debate sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE - em parceria com a Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina – Fecesc realizou uma pesquisa, cujos resultados são aqui apresentados. A apresentação do estudo foi dividida em duas partes. Na primeira parte são destacadas informações sobre o mercado de trabalho brasileiro, com atenção especial para as mulheres trabalhadoras, detalhando a situação do emprego em Santa Catarina e do trabalho feminino no estado.

Na segunda parte são apresentados os resultados dos encontros promovidos pelo DIEESE com representantes de trabalhadoras catarinenses. As reuniões foram realizadas nos meses de junho, julho e agosto de 2007, nas cidades de Florianópolis, Joinville, Blumenau, Criciúma e Chapecó. Contribuíram, em cada encontro, entre 09 e 19 trabalhadoras dos setores do comércio, educação, agricultura, indústria têxtil, trabalho doméstico, bancário, jurídico, maricultura e serviços entre outros, compondo um total de 67 participantes.

---

<sup>1</sup> Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE, Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e parceria com instituições e governos regionais, bem como as realizadas por outras instituições mostram o crescimento da taxa de participação da mulher na força de trabalho em todo o país.





## CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Para desenvolvimento da pesquisa escolheu-se como método de trabalho o Grupo Focal que envolve a realização de encontros ou entrevistas em grupo como forma de construir um painel opinativo. Este método qualitativo de pesquisa teve como objetivo reunir grupos específicos de trabalhadoras em regiões selecionadas do estado para que, através de debate orientado e participativo, pudessem fornecer informações fundamentais para a construção e enriquecimento do perfil da trabalhadora catarinense.

A riqueza das experiências obtidas através dos Grupos Focais é a de poder colher diferentes visões, confrontar trabalhadoras de setores completamente distintos com suas particularidades, possibilitar a diversidade de opiniões sobre temas importantes do universo relacional que faz parte da rotina de trabalho das participantes. Temas como a condição de trabalho, a jornada, discriminação, assédio moral e sexual, relações familiares e questões salariais deixam um pouco a “frieza” dos dados estatísticos e passam, através dos depoimentos, a compor um mosaico de experiências que ajudam a atualizar e revisar as informações obtidas.

Para poder explorar toda esta diversidade de opiniões, foi preciso construir os grupos a partir de algumas características balizadas pelos objetivos da pesquisa. É fundamental, para isso, a garantia de determinadas condições primárias e secundárias. A condição primária, neste caso, foi a composição do grupo exclusivamente por mulheres trabalhadoras no estado de Santa Catarina, assegurando maior liberdade de expressão sobre temas relevantes e, muitas vezes, difíceis de debater publicamente. A condição secundária foi refletir, na composição dos grupos, a dinâmica produtiva característica das diferentes regiões do estado, dos diversos setores, com a garantia de realização de entrevistas em bom número.

O eixo central de discussão dos grupos foi composto por questões abertas, formuladas pela coordenação da pesquisa, que tratam das condições enfrentadas pela mulher em decorrência de sua atividade profissional. A partir desse questionamento inicial, as participantes puderam se manifestar e

opinar de modo dinâmico tentando dar conta do tema proposto. Coube à coordenação do grupo assegurar o debate focado nos temas de interesse sem abrir mão da contribuição proporcionada por intervenções espontâneas. Foi possível, assim, obter o máximo da colaboração dos diversos membros dos grupos, respeitando, no entanto, a personalidade e a forma de expressão de cada indivíduo.

Este relato apresenta dados oficiais de organizações reconhecidamente voltadas para o acompanhamento do mundo do trabalho e, na seqüência, um complemento destes dados na forma de depoimentos, onde as mulheres trabalhadoras relatam suas experiências e opinam sobre as principais questões envolvendo suas rotinas como trabalhadoras.

## 1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século passado, o processo de integração global conhecido como globalização intensificou-se e ganhou força, entre outros motivos, pelos avanços tecnológicos, notadamente nos campos dos transportes e comunicação – ficou muito mais simples ir de um lugar a outro, conversar com pontos distantes do globo. Concomitantemente, acordos regionais e a criação de blocos de comércio tornaram o processo de integração mundial também uma forma de expansão do sistema de mercado, a “mundialização econômica”.

No mundo do trabalho, esse processo resultou na flexibilização produtiva, abertura comercial e financeira e na reestruturação tecnológica das empresas. David Harvey (1992) analisa os efeitos desta reestruturação:

*Fragmentação e dispersão da produção econômica, a hegemonia do capital financeiro, a rotatividade da mão-de-obra, a obsolescência vertiginosa das qualificações para o trabalho em decorrência do surgimento incessante de novas tecnologias, o desemprego estrutural decorrente da automação..<sup>1</sup>*

As inovações técnicas favorecem a produção enxuta, diversificada e em pequenos lotes (GORENDER, 1997). Para o trabalhador, as formas flexíveis de contratos avançam sobre os tradicionais – as cláusulas de segurança e garantia de emprego são chamadas de “arcaicas” e tratadas por alguns analistas do mercado como empecilho à modernização produtiva.

O Brasil também sentiu os efeitos das mudanças em curso mundialmente. Com a estagnação econômica, altos índices de inflação na década de 1980 e o Estado sem condições financeiras de se reerguer da crise da dívida externa, foram implementadas uma série de reformas liberalizantes com o

intuito de melhorar a inserção externa do país, equilibrar a balança de pagamentos e estabilizar a inflação. O país se abriu comercialmente para as economias mundiais no início dos anos de 1990 e as empresas brasileiras foram expostas à competição internacional. Esta abertura indiscriminada foi responsável por uma reestruturação produtiva das empresas, as quais tentaram resistir à competição no mercado aberto por meio de investimentos em novos equipamentos e, principalmente, pela redução dos custos com mão-de-obra. As relações de trabalho se deterioraram, houve um salto nas taxas de desemprego – o mercado formal de trabalho sofreu uma forte retração na década de 1990 e as ocupações autônomas e informais se expandiram.

É justamente neste cenário hostil no âmbito do emprego formal que se evidenciou *o processo gradual e contínuo de inserção da mulher no mercado de trabalho* (DIEESE, 2005), disputando postos de trabalho e enfrentando situações adversas que, embora muitas vezes se confundam com as lutas dos homens, possuem particularidades e uma dinâmica própria que caracteriza a mulher e trabalhadora. É em busca destas particularidades e dos testemunhos das próprias trabalhadoras que se concentraram os esforços deste trabalho de pesquisa.

## **2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

O ingresso da mulher no mercado de trabalho brasileiro é um processo *contínuo, diversificado e, em princípio, definitivo*. Altera não somente as características do mercado de trabalho, mas também a tradicional composição familiar e domiciliar (DIEESE, 2007), pois o número de famílias chefiadas por mulheres vem aumentando sensivelmente nas últimas duas décadas<sup>1</sup>.

Entretanto, a inserção feminina no mercado de trabalho tem sido acompanhada de segregações e discriminações que as colocam em condições menos favoráveis no campo sócio profissional. Esta realidade evidencia-se a partir do estudo das relações de trabalho e, especialmente, das formas como homens e mulheres se inserem no mercado de trabalho, as quais, por ocorrerem em um espaço público — o espaço da produção —, permitem maior visibilidade e melhor apreensão das relações de gênero.

Essa inserção contínua e crescente das mulheres foi acompanhada de uma intensa busca de equidade entre homens e mulheres, questionando estereótipos e conceitos, reivindicando novos espaços e direitos. Esses movimentos, se não conseguiram reverter o padrão de desigualdade que tradicionalmente marca a presença de homens e mulheres no mercado de trabalho, provocaram mudanças importantes, alterando a configuração nas relações entre os gêneros.

Segundo Hirata (2002), observa-se um comportamento diferenciado da taxa de atividade feminina em quase todos os países industrializados: enquanto as taxas masculinas estagnam ou decrescem, as femininas ampliam-se durante os períodos de expansão e continuam a crescer durante a crise e o baixo crescimento. Não obstante essa evolução mais favorável às mulheres, ainda permanece um quadro de maiores dificuldades a sua entrada no mercado de trabalho. Estes empecilhos se manifestam em aspectos tais como a maior exposição ao risco do desemprego, a segregação ocupacional e a discriminação nos rendimentos.

No estudo *As Mulheres e o Salário Mínimo nos Mercados de Trabalho Metropolitanos (2007)*<sup>2</sup>, pode-se perceber que a População Economicamente Ativa (PEA) feminina somava, em 2006, 8,878 milhões de pessoas, passando a corresponder a 46,7% da PEA metropolitana. Entre essas trabalhadoras, a maior parcela compunha a força de trabalho ocupada, enquanto 19,8% delas permaneciam em situação de desemprego (1,754 milhões de mulheres).

Quanto à remuneração, em 2006, o número de trabalhadoras que receberam remunerações equivalentes a até um salário mínimo somava 2,208 milhões de mulheres, correspondendo a 31,0% das ocupadas no mercado de trabalho metropolitano avaliado pelo Sistema PED. Enquanto em Porto Alegre, 20,9% das ocupadas alcançavam ganhos que se limitavam ao salário mínimo, na Região Metropolitana de Recife esta era a situação de mais da metade das mulheres (53,9%). Assim, embora as proporções regionais sejam diferentes, quase um terço das mulheres que trabalhavam nas economias urbanas pesquisadas, o fazia por remunerações diminutas.

TABELA 1

**Rendimento por hora trabalhada (1) dos ocupados no trabalho principal, segundo sexo**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal -1999 e 2006**  
(em reais de novembro de 2006)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	1999		2006		Rendimento das mulheres em relação ao dos homens (em %)	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	1999	2006
Belo Horizonte	4,30	5,66	4,58	5,99	76,0	76,5
Distrito Federal	7,79	10,39	6,53	8,67	74,9	75,4
Porto Alegre	4,89	6,23	4,54	5,56	78,5	81,7
Recife	3,38	4,52	2,83	3,46	74,7	81,8
Salvador	3,87	5,20	3,72	4,61	74,5	80,7
São Paulo	6,67	8,76	5,21	6,70	76,2	77,7

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.  
Elaboração: DIEESE

Os trabalhadores de ambos os sexos encontram-se concentrados no setor de serviços, característica que vem se aprofundando, dado o expressivo crescimento da ocupação no setor. Quanto

à escolaridade, esse quesito tem se mostrado importante como facilitador da inserção e de um melhor posicionamento do contingente feminino no mundo do trabalho: quanto mais elevado o nível escolar, menores tendem a ser os diferenciais de renda entre homens e mulheres.

No entanto, mesmo com ensino superior completo ou detentoras de formação profissional, as mulheres não atingem, necessariamente, os mesmos ganhos dos homens na mesma condição, apenas é reduzida a desigualdade.

Na divisão social e sexual do trabalho, homens e mulheres não exercem os mesmos tipos de trabalho e, da mesma forma, não se distribuem uniformemente entre os setores de atividade econômica. Assim, as mulheres se concentram no setor serviços e nos serviços domésticos — tradicionalmente mais heterogêneos e menos estruturados, especialmente quando confrontados com a indústria — e em ocupações que se aproximam do papel culturalmente atribuído a elas, relacionado com a esfera da reprodução.

Helena Hirata (1998), diz que a flexibilidade do trabalho é sexuada. A autora, baseada em dados internacionais, observa que a flexibilidade interna (polivalência, rotação e integração de tarefas, e trabalho em equipe) é exercida por homens. A flexibilidade externa (empregos precarizados, de tempo parcial, horários flexíveis e tempo de trabalho anualizado) é garantida por mão-de-obra feminina. Assim a flexibilidade do processo e da organização do trabalho acaba concorrendo para aumentar a desigualdade sexual no mercado de trabalho. A autora chega a dizer que isto caracteriza uma espécie de justaposição, nas empresas, entre o trabalho *taylorista*, desempenhado pelas mulheres, e o trabalho flexível, realizado por homens.

Às ocupações desempenhadas pelas mulheres é atribuído menor *status* e, conseqüentemente, menor valor, traduzido por rendimentos inferiores às trabalhadoras. Da mesma forma, nelas se observam, em maior medida, modalidades contratuais flexibilizadas ou menos formalizadas, aumentando a proporção de mulheres em condições ocupacionais precárias. No caso das mulheres que recebem as menores remunerações, destaca-se a necessidade de sobrevivência e a escassez de alternativas, denunciadas



pelo perfil etário mais elevado (acima de 40 anos) e pelas grandes responsabilidades familiares enfrentadas pelas chefes e cônjuges que contribuem com o orçamento doméstico.

## **2.1. Dupla jornada do trabalho da mulher**

Entre os diferentes aspectos que são observados no trabalho da mulher, em comparação com o trabalho do homem, destaca-se a dupla jornada. Ela resulta do acúmulo das responsabilidades advindas do emprego com a “obrigação” de, ao chegar em casa, cuidar dos afazeres domésticos, como limpeza da casa, alimentação da família, atenção e cuidados com os filhos (acompanhamento dos estudos e das condições de saúde, entre tantos outros cuidados).

Estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) realizada em 2005, mostra que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não reduziu a jornada delas com os afazeres domésticos. Para a faixa de idade de 25 a 49 anos, na qual a inserção das mulheres nas atividades remuneradas é maior e que coincide com a presença de filhos menores, a realização de afazeres doméstico ocupa **94,0%** das mulheres.

No país, ainda de acordo com o IBGE, 109,2 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade declararam realizar tarefas domésticas; sendo que, deste conjunto, 71,5 milhões (65,4%) são mulheres e 37,7 milhões (34,6%) são homens. No total da população masculina, verifica-se, no Nordeste, a menor participação dos homens nestas tarefas (46,7%,) enquanto que, no Sul, se evidencia a maior taxa (62%). E, ainda, na população masculina, quem mais realiza tarefas em casa são os mais escolarizados (54%), enquanto que para as mulheres ocorre o inverso.

O trabalho doméstico no Brasil continua a ser considerado uma atividade feminina, o que pode ser constatado, ainda na infância, na baixa participação dos meninos nas tarefas da casa. Em 2005, cerca de 83% das meninas, de 10 a 17 anos de idade, realizaram tais afazeres, enquanto que entre os meninos nesta mesma faixa etária a proporção foi de 47,4%.

Apesar de a jornada das mulheres no mercado de trabalho ser menor, se for considerada a atividade exercida pela mulher na manutenção da casa e da família, sua carga de trabalho semanal total supera a dos homens em quase cinco horas.

**TABELA 2**

**Húmero médio de horas gastas em afazeres domésticos das pessoas 10 anos ou mais de idade ocupadas por grupos de idade segundo o sexo e as Grandes Regiões - 2005**

Sexo e Grandes Regiões	Total	Grupos de idade				
		10 a 17	18 a 24	25 a 49 anos	50 a 59 anos	60 anos ou mais
<b>Total</b>	<b>16,3</b>	<b>11,0</b>	<b>13,3</b>	<b>16,8</b>	<b>18,5</b>	<b>18,7</b>
Norte	15,3	10,5	13,9	15,8	16,8	17,6
Nordeste	17,9	11,6	15,0	18,8	20,4	20,1
Sudeste	16,1	10,9	12,6	16,4	18,5	18,3
Sul	15,3	9,9	12,2	15,8	17,0	18,2
Centro-Oeste	15,4	11,1	12,7	16,1	17,0	16,9
<b>Homens</b>	<b>9,1</b>	<b>8,0</b>	<b>8,4</b>	<b>9,2</b>	<b>9,5</b>	<b>10,8</b>
Norte	9,3	7,8	9,1	9,6	9,7	9,8
Nordeste	9,7	8,6	8,9	9,8	10,4	11,6
Sudeste	9,0	7,6	8,2	9,1	9,4	10,3
Sul	8,6	7,2	7,7	8,5	8,9	11,2
Centro-Oeste	9,0	8,1	8,3	9,0	9,1	10,4
<b>Mulheres</b>	<b>21,8</b>	<b>14,1</b>	<b>17,1</b>	<b>22,5</b>	<b>25,2</b>	<b>25,9</b>
Norte	20,4	13,8	18,2	21,0	22,6	25,8
Nordeste	23,9	15,1	20,0	24,9	26,9	27,2
Sudeste	21,3	13,7	15,6	21,9	25,0	25,7
Sul	21,0	12,8	15,8	21,7	24,2	24,9
Centro-Oeste	20,4	14,3	16,2	21,0	23,9	24,4

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005.

O casamento interfere no número de horas dedicadas à execução de serviços domésticos durante a semana. As que são casadas e tem filhos menores de 14 anos têm a maior média: 29,0 horas. Entre as não-casadas, este dado é de 22,0 horas semanais.

No caso das famílias mais pobres, com rendimento familiar de até 1 salário mínimo por membro, o maior tempo despendido pelas mulheres em atividades domésticas ocorre nas famílias formadas por casal com filhos menores de 14 anos (33,2 horas semanais). No caso das famílias com rendimento familiar *per capita* acima de 3 salários mínimos, a jornada é mais intensa para as mulheres em famílias formadas por casal com filhos maiores de 14 anos (26,5 horas semanais).

Um dos resultados da reestruturação produtiva foi a deterioração da renda familiar e a necessidade da incorporação dos diferentes membros da família no mercado de trabalho. A nova situação do mercado de trabalho resultou em maior partilha na responsabilidade pela manutenção do grupo doméstico pelos componentes da família. Tornou-se crescente a importância da participação da renda obtida pelo trabalho da mulher-cônjuge, o que evidencia a impossibilidade concreta de realização da família estruturada com base no “chefe provedor” que já se vinha manifestando como tendência desde os anos 80. Além disso, muitas vezes as mulheres que ocupam a chefia de família têm de lidar com a ausência do companheiro e não podem contar com qualquer tipo de ajuda de outros membros, como pais ou irmãos.

É comum afirmar-se que as trabalhadoras recebem menos do que os homens porque se inserem profissionalmente em ocupações de menor qualificação, produtividade e prestígio social. Mas, estas reflexões permanecerão incompletas se não considerar que os “guetos” ocupacionais femininos resultam de uma construção cultural, que designa o lugar das mulheres no mundo produtivo.

Outro fator de influência nos baixos rendimentos da mulher é o emprego em tempo parcial que cresceu e continua crescendo em todo o mundo. A maioria dos postos de trabalho em tempo parcial é ocupada por mulheres, seja pela impossibilidade de estas exercerem emprego de tempo integral em função da dupla jornada de trabalho, seja pela discriminação pura e simples. Nos países do Norte esse tipo de jornada tem crescido muito (na Holanda, 69% dos empregos de tempo parcial são ocupados por mulheres, na França, 85%), e agora a jornada em tempo parcial cresce também no Brasil.

É neste contexto que se insere a realidade da trabalhadora catarinense. Mesmo com as especificidades e particularidades das condições encontradas pelas mulheres trabalhadoras em Santa Catarina, o estado é um dos pólos industriais do país, cujas mudanças no processo produtivo regional estão conectadas com a reestruturação produtiva que permeou a indústria brasileira desde as últimas décadas do século passado, moldando o mercado de trabalho e as formas de inserção da trabalhadora catarinense.

### **3. SANTA CATARINA**

O mercado de trabalho catarinense, apesar do maior grau de formalização em relação às outras unidades federativas, também foi atingido pelas mudanças gerais da economia brasileira. O estado de Santa Catarina, formado historicamente por uma estrutura produtiva diversificada e descentralizada, com forte participação do setor agrário exportador e expressiva produção industrial, também acompanhou as mudanças por que passou a economia nacional. A abertura comercial, os planos de estabilização econômica que se seguiram e, principalmente, a retirada do Estado como promotor do desenvolvimento tiveram conseqüências sobre as relações econômicas e de trabalho na região.

A população do estado é, segundo estimativa da Pnad, realizada em 2005 pelo IBGE, de 5.866.568 habitantes, distribuídos desigualmente em uma área total de 95.346 Km<sup>2</sup> e 293 municípios. Do total da população, a imensa maioria vive nas cidades (4.726.107 habitantes). São 2.932.417 mulheres e 2.858.814 homens residentes.

A indústria de transformação catarinense é a quarta do país em quantidade de empresas e a quinta em número de trabalhadores<sup>1</sup>. O segmento alimentar é o maior empregador, seguindo-se o de confecções de artigos do vestuário. A economia industrial do estado é caracterizada pela concentração em diversos pólos: cerâmico, carvão e descartáveis plásticos no Sul, alimentar no Oeste, têxtil e cristal no Vale do Itajaí, metal-mecânico e mobiliário no Norte, madeireiro na região Serrana e tecnológico na Capital – que também se destaca no setor de serviços.

O PIB catarinense é o sétimo do país e, de acordo com a Pnad, correspondeu, em 2004, a R\$ 70 bilhões. O setor secundário participa com 49%, o setor primário com 17% e o terciário com 34%. Dentro do setor secundário, a participação da indústria de transformação é de 38,5%. Santa Catarina exportou para o mercado internacional, em 2005, US\$ 5,6 bilhões, 4,7% do total exportado pelo Brasil<sup>2</sup>.

A população economicamente ativa no estado é de 3.280.445 habitantes, divididos em 1.435.782 mulheres (57,50% da PEA com 10 anos ou mais) e 1.844.663 homens. Deste total, cerca de 5% das mulheres em Santa Catarina trabalham 49 horas semanais ou mais (entre os homens esse percentual é de 16%). A grande maioria das mulheres pratica jornada de até 44 h semanais (77,40%).

O rendimento médio mensal dos trabalhadores ocupados no estado (rural e urbano) é de R\$ 786,00, com a média entre as mulheres correspondendo a R\$ 588,00 e a dos homens a R\$ 920,00. Em 2004, a Pnad evidenciou que, a exemplo do que ocorre no Brasil, a escolarização das trabalhadoras, em Santa Catarina, é maior do que a dos homens. Um total de 134.369 mulheres que se encontravam na condição de ocupadas tinha mais de 15 anos de estudo, enquanto entre os homens havia apenas 119.879. Quando se considera a faixa que vai de 11 a 14 anos de estudo, verifica-se que nela são encontradas 28% das mulheres ocupadas, enquanto entre os homens a taxa cai para 23%. Em outras palavras, para a escolaridade a partir de 11 anos de estudo, a participação das mulheres é sempre superior à dos homens.

**TABELA 3**  
**Número de trabalhadores por atividade econômica e grau de instrução**  
**Santa Catarina 2004**

Escolaridade	Indústria	Construção	Comércio	Serviços e Administração Pública	Agro- pecuária	Total
<b>Analfabeto</b>	1.750	349	418	2.206	511	5.234
<b>4ª série incompleta</b>	14.105	2.453	3.093	15.756	5.964	41.371
<b>4ª série completa</b>	56.320	7.616	12.186	43.482	10.652	130.256
<b>8º série incompleta</b>	79.515	8.846	25.885	51.068	9.226	174.540
<b>8ª série completa</b>	122.921	10.930	61.601	91.938	7.756	295.146
<b>2º grau incompleto</b>	61.340	3.815	38.167	40.385	2.864	146.571
<b>2º grau completo</b>	128.190	7.671	98.842	157.456	5.065	397.224
<b>Superior incompleto</b>	15.879	892	10.311	31.834	602	59.518
<b>Superior completo</b>	18.505	1.371	8.051	126.826	1.634	156.387
<b>Total SC</b>	<b>498.525</b>	<b>43.943</b>	<b>258.554</b>	<b>560.951</b>	<b>44.274</b>	<b>1.406.247</b>

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - Rais 2004

Elaboração: DIEESE

<sup>1</sup> Extrativa, Mineral, Transformação e Serviços Ind. de Utilidade Pública.

O Sistema Nacional de Emprego (SINE/SC)<sup>1</sup> indica que, no mercado de trabalho formal catarinense, o emprego feminino aumenta lentamente e, nos últimos 20 anos, avançou numa proporção de sete pontos percentuais, passando de 34%, em 1986, para 41%, em 2006. Proporcionalmente, a inserção feminina no mercado de trabalho supera a masculina apenas nos níveis de escolaridade mais elevados, de cada 10 vagas criadas no ano passado para trabalhadores com ensino superior completo ou incompleto, quatro foram ocupadas por homens e seis por mulheres.

De modo geral, as mulheres contratadas no estado, em 2006, receberam 14,7% menos que os homens. Este diferencial supera 36% quando ambos têm ensino superior. Em 2006, ainda segundo o SINE, foram criadas 61.322 vagas de empregos formais em Santa Catarina, sendo praticamente metade ocupada por homens e a outra metade por mulheres. Com relação à escolaridade dos trabalhadores que entraram no mercado de trabalho no ano passado, cerca de 84% tinham pelo menos o ensino médio completo. Já o número de vagas gerado para mulheres com nível superior completo ou incompleto superou o número de vagas oferecidas para homens. De cada 10 mulheres que foram inseridas no mercado de trabalho em 2006, duas tinham ensino superior completo ou incompleto. Com uma oferta de mão-de-obra escolarizada no conjunto da força de trabalho e, especialmente, na oferta feminina, gradualmente vem se alterando a composição do emprego em Santa Catarina.

Cerca de 48% do conjunto de postos de trabalho criados no estado foram ocupados por trabalhadores que completaram pelo menos o ensino médio. Entre as mulheres esta proporção atinge 55% e entre os homens 43%. A remuneração média mensal de contratação, em 2006, foi de R\$ 549,18, em Santa Catarina, o que corresponde a 7,5% abaixo da média nacional, que foi de R\$ 593,47. A diferença entre a remuneração feminina e masculina no estado é maior que a nacional. Enquanto as catarinenses contratadas recebem 14,7% a menos que os homens, no país a diferença cai para 9,9%. O maior salário médio de contratação, no ano passado, foi registrado na região Norte Catarinense (R\$ 582,55), enquanto na região Serrana foi encontrado o menor (R\$ 456,62).

### **3.1. Economia catarinense**

A economia catarinense historicamente tem seu desempenho condicionado pelo desenvolvimento da economia brasileira. Os planos de estabilização econômica e a abertura comercial iniciada em 1990 impulsionaram o início do processo de reestruturação econômica nas empresas catarinenses, atingidas pelo aumento da competição externa. (VENTURI, 2007)<sup>2</sup>.

A partir da década de 1960, por meio do apoio efetivo do investimento estatal, a indústria catarinense se ampliou e se diversificou em vários setores dinâmicos de produção. Apoiado nos investimentos do Estado e na consolidação do capital privado nacional, que já detinha uma estrutura tradicional nos setores têxteis e alimentícios, o desenvolvimento de uma base produtiva sólida proporcionou um crescimento considerável da economia catarinense. Houve expansão no setor tradicional têxtil e a introdução de setores expressivos como o metal-mecânico, cerâmico, papel e celulose, plástico e ainda um fortalecimento dos complexos agroindustriais.

Entre 1950 e 1980, o PIB brasileiro cresceu a taxas médias de 7% ao ano, enquanto Santa Catarina obteve médias de crescimento até 40% acima das taxas nacionais (ABREU, 2007)<sup>3</sup>. Neste período, o mercado de trabalho catarinense passou também por profundas mudanças, sendo que muitas famílias deixaram o campo em busca de melhores condições de trabalho e renda nas regiões mais desenvolvidas. A indústria de transformação foi se alicerçando em torno dos grandes centros regionais que se formaram em Joinville, Blumenau e Criciúma e estes locais passaram a atrair grande parte da população economicamente ativa do estado (LINS e MATTEI, 2001)<sup>4</sup>.

Esta trajetória de crescimento que fez com que o estado se destacasse no cenário nacional foi interrompida, entretanto, a partir da década de 1990. As crises enfrentadas pela economia brasileira interferiram na dinâmica produtiva catarinense e a reestruturação industrial que se iniciou globalmente atingiu também as fábricas da região. Em Santa Catarina ocorreu uma forte reestruturação do setor têxtil, com a retração do segmento, a reestruturação da indústria cerâmica e do setor eletro-metal-

mecânico, o desmonte do setor carbonífero e ainda a desnacionalização do complexo agroindustrial (GOULARTI FILHO, 2003)<sup>5</sup>.

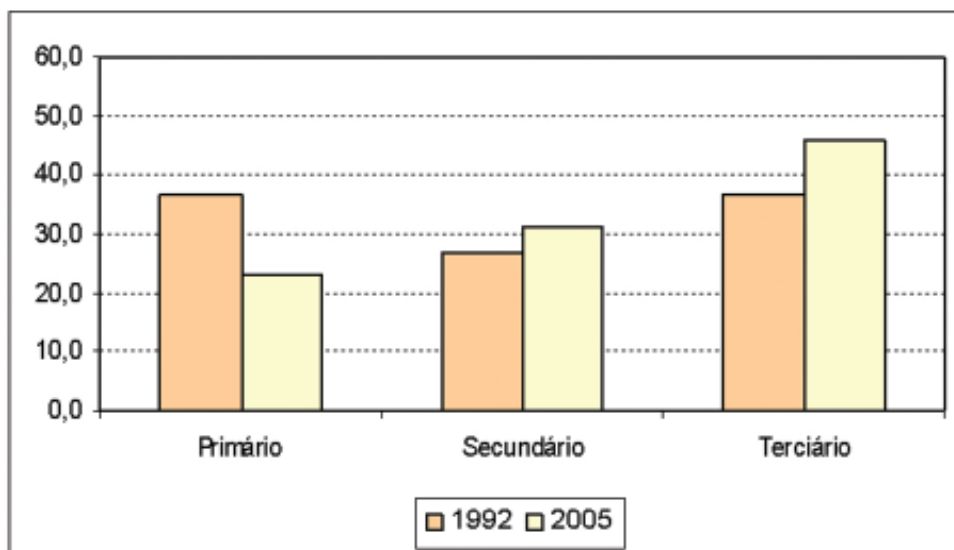
Desta forma o mercado de trabalho, em Santa Catarina, caracteriza-se pelos mesmos problemas de exclusão e desemprego observados no restante do país (DIEESE, 1996). O comportamento do emprego passou a responder às iniciativas governamentais e empresariais, que incentivaram as terceirizações, as novas técnicas de gestão e a reestruturação tecnológica do processo produtivo. Houve, como em todo o país, o aumento das ocupações informais, desprotegidas e precarizadas, além de um substancial aumento das ocupações do setor terciário.

### ***3.1.1. A estrutura ocupacional***

A estrutura ocupacional, em Santa Catarina, entre os anos de 1992 e 2005, revela que a maior parte dos trabalhadores já se concentra nas ocupações terciárias, que incluem o comércio, a prestação de serviços e a administração pública. O setor primário perdeu ainda mais participação nos últimos anos, enquanto o setor industrial permanece com cerca de 30% da população ocupada.



**GRÁFICO 1**  
**Distribuição da estrutura ocupacional**  
**Santa Catarina 1992-2005**



Fonte: IBGE/PNAD  
Elaboração DIEESE

Estas ocupações em alta no setor terciário se refletem nas mais variadas formas de ocupação, desde empregados assalariados contratados pela CLT ou regime estatutário, mas, principalmente, assalariados sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria. Esta proliferação de ocupações sem proteção social e regulamentação e a manutenção de baixos rendimentos vão caracterizar a recente precarização do emprego no estado catarinense.

A ocupação no mercado de trabalho catarinense cresceu sensivelmente menos do que a população economicamente ativa, apesar de a taxa de ocupação se manter elevada no estado, em torno de 95,4%. A Tabela 4 apresenta a PEA catarinense desagregada por condição de ocupação e gênero. A PEA ocupada apresenta crescimento de 2,44% ao ano no período, enquanto a PEA total cresce 2,5% ao ano. O total de desocupados ou de desempregados apresentou crescimento de 3,86% ao ano, o que elevou a taxa de desocupação de 3,82%, em 1992, para 4,53%, em 2005. O desemprego atingiu mais

intensamente a população economicamente ativa feminina, pois, apesar do aumento de sua participação relativa (passa de 39%, em 1992, para 45%, em 2005) a taxa de desemprego alcançou uma variação média anual de 6,19%.

Assim, apesar de apresentar taxas de desemprego em geral menores do que a média nacional, o estado catarinense conviveu, nas últimas décadas, com um aumento substancial do contingente de desocupados, sobretudo da população feminina.

**TABELA 4**  
**População economicamente ativa e população ocupada na semana de referência**  
**segundo a condição de ocupação e gênero**  
**Santa Catarina, 1992 e 2005**

<b>Condição de atividade e de ocupação</b>	<b>1992</b>	<b>2005</b>	<b>992/2005 % a.a. <sup>11</sup></b>
Economicamente ativas	2.407.458	3.319.287	2,5
Ocupadas	2.315.516	3.168.780	2,44
Taxa de ocupação (%)	96,18	95,47	-
Desocupadas	91.942	150.507	3,86
Taxa de desocupação (%)	3,82	4,53	-
Homens	1.447.758	1.835.344	1,84
Ocupados	1.400.085	1.781.459	1,87
Desocupados	47.673	53.885	0,95
Mulheres	959.700	1.483.943	3,41
Ocupadas	915.431	1.387.321	3,25
Desocupadas	44.269	96.622	6,19
Não economicamente ativas	1.239.473	1.654.391	2,25

Fonte: Pnad.

\*Os valores são relativos à semana de referência, os desocupados são os que procuraram trabalho nos últimos sete dias antes da pesquisa.

Elaboração: DIEESE

De acordo com Lins e Mattei (2001)<sup>1</sup>, a tendência do emprego em Santa Catarina é semelhante à do Brasil, porém com a existência de um mercado de trabalho com grande parte de seus postos de trabalho formalizados, conforme pode ser observado na Tabela 5.

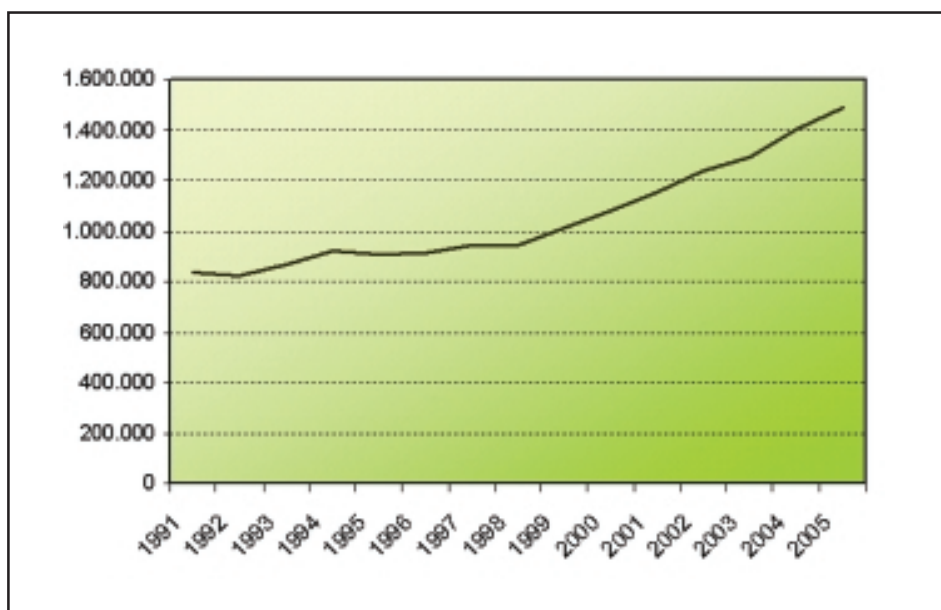
**TABELA 5**  
**População economicamente ativa e postos formais de trabalho**  
**Santa Catarina 1992 e 2005**

<b>Indicadores</b>	<b>1992</b>	<b>2005</b>	<b>variação absoluta</b>
<b>PEA</b>	2.407.458	3.319.287	911.829
<b>PFT</b>	821.482	1.486.969	665.487
<b>PEA - PFT</b>	1.585.976	1.832.318	246.342
<b>PFT/PEA</b>	34,12%	44,79%	

Fonte: Rais e Pnad  
 Elaboração: DIEESE  
 PFT-Postos Formais de Trabalho

O comportamento do mercado formal de trabalho, em Santa Catarina, revela que, até o final da década de 1990, os postos formais de trabalho no estado mantiveram-se estáveis e com um baixo crescimento. Em 1995, houve uma queda do número absoluto de ocupações formais, como reflexo das políticas de estabilização adotadas no início da década, de forma que se perderam empregos estáveis no período. O outro movimento é a inversão que se dá a partir de 1999, quando as ocupações formais começam a recuperar o crescimento (Gráfico 2). Entre 1991 e 2005, os postos formais de trabalho (PFT) cresceram a uma taxa média anual de 4,12% a.a., enquanto entre 1999 e 2005 o crescimento médio foi de 6,42% a.a.

**GRÁFICO 2**  
**Total de vínculos formais de trabalho**  
**Santa Catarina 1991-2005**



Fonte: Rais/MTE  
Elaboração: DIEESE

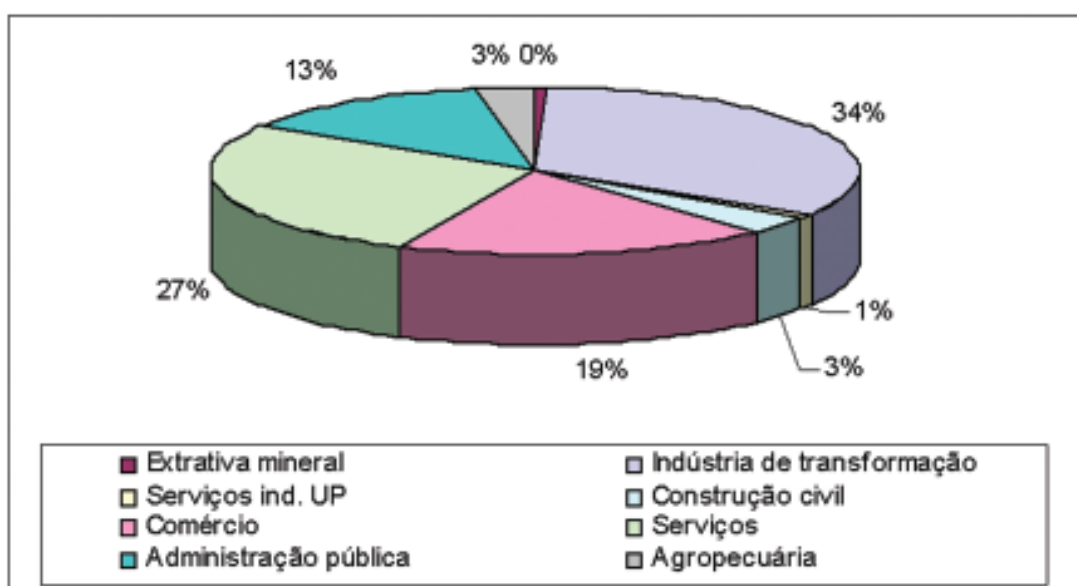
Diante do baixo crescimento do PIB do país nos últimos anos, a elevação do emprego formal aparece como um fato relevante. A desvalorização da moeda ocorrida em 1999 e a intensificação do comércio mundial dinamizaram as exportações brasileiras e podem ter contribuído para este aumento dos postos formais.

O desempenho do emprego formal, segundo o setor econômico, revela como os setores produtivos responderam às transformações econômicas ocorridas a partir de 1990. Nesta avaliação, podem ser identificados os responsáveis pelo maior dinamismo na geração de postos formais de trabalho e, conseqüentemente, aqueles onde os vínculos formais foram reduzidos.

A análise desta distribuição indica que a indústria de transformação ainda absorve a maior parcela dos trabalhadores formalizados, revelando ser uma estrutura mais organizada e de maior força

econômica no estado. Os serviços aparecem com cerca de 27% de participação, sendo um setor em expansão em todas as regiões do estado. Em seguida, destacam-se o comércio, que se expande conforme aumenta a atividade produtiva, e a administração pública que absorve cerca de 13% do total de empregos formais no estado.

**GRÁFICO 3**  
**Distribuição da taxa de participação dos PFT, segundo setores de atividade**  
**Santa Catarina, 2005**



Fonte: Rais/MTE  
 Elaboração: DIEESE

Lins e Mattei (2001) apresentam a composição setorial do PIB em Santa Catarina, atribuindo o alicerce da economia catarinense ao setor secundário que, em 1998, detinha 45,3% de participação relativa no produto interno do estado. Segundo os autores, o desempenho favorável do PIB catarinense, que durante a década de 90 apresentou um crescimento médio anual superior às taxas do país, deve ser creditado, em grande medida, ao papel da indústria na produção do estado. Dessa forma, o emprego formal e protegido detém maior participação também no agregado do setor industrial.

O setor de extração mineral apresentou uma redução pela deterioração da atividade de extração de carvão, principal minério do setor. Porém, em 2005, essa participação passa a representar um número de 6,7 mil PFT, que equivale a 0,46%, sendo o setor que mais liberou mão-de-obra ao longo do período. De acordo com Ouriques e Vieira (1998)<sup>1</sup>, a indústria extrativa mineral, concentrada no sul do estado, já vinha reduzindo sua produção desde a década de 80, com o aumento das importações. A desregulamentação da atividade pelo estado foi fundamental para a desestruturação do setor e, em consequência, para a redução dos postos formais de trabalho.

Os serviços industriais de utilidade pública também tiveram queda nos postos formais de trabalho, voltando a recuperar o patamar de PFT somente a partir de 2003. Sua participação relativa passou de 1,64%, em 1991, para 0,97%, em 2005. As privatizações de serviços públicos, incentivadas e adotadas a partir dos anos de 1990, foram claramente responsáveis pela redução dos postos formais de trabalho nos serviços industriais de utilidade pública.

A indústria de transformação, setor que sofreu impactos negativos com a implantação das políticas econômicas da década de 1990, apresentou ampliação absoluta de vínculos formais, sendo ainda responsável pela maior parcela de postos formais de trabalho no estado, aspecto que já vem se modificando em outras unidades da federação. Apesar da importante participação no período, o setor apresentou momentos de redução dos vínculos formais, como é o caso dos anos 1994-1998, em decorrência das políticas de valorização cambial. Estas medidas favoreceram a entrada de produtos importados, fazendo com que muitas indústrias tivessem uma retração da produção, principalmente as indústrias de calçados e têxteis.

A indústria de transformação apresentou, no período, uma taxa de crescimento médio anual de 3,62%, com uma participação absoluta, em 1991, de 295 mil PFT passando para 493,2 mil PFT, em 2005. A participação relativa passou de 35,27% para 33,17%, revelando que mesmo com um aumento

dos vínculos em termos absolutos a participação relativa do setor no mercado formal de trabalho se reduziu, havendo assim uma liberação de mão-de-obra para outros setores.

A construção civil, outro importante setor da economia, apresentou períodos de expansão e contração dos vínculos formais no intervalo 1991-2005. Sua participação relativa, em 1991, foi de 2,49%, passando a 3,36%, em 2005, com um crescimento médio de 5,18% a.a. A baixa taxa de participação deste setor no agregado do emprego formal é reflexo da precarização que atinge este setor em âmbito nacional, pois ele possui, historicamente, baixas taxas de formalização.

Houve ampliação dos postos formais de trabalho nos setores de comércio e serviços, no período, que continua a aumentar, representando cerca de 45% do total de empregos formais, em 2005. Os serviços cresceram a uma taxa média anual de 5,53% a.a e o comércio obteve uma taxa média de crescimento de 7,55% a.a.

O comércio e os serviços foram setores que apresentaram crescimento absoluto de vínculos formais em praticamente todo o período, refletindo as mudanças estruturais no mercado de trabalho. De acordo com estudos do DIEESE (1999), os setores de comércio e serviços cresceram mais rapidamente que a indústria nas últimas décadas, condicionados por fatores como a urbanização, a redução do emprego agropecuário, a migração rural-urbana e a crise industrial.

O comércio, em 1991, apresentava uma participação absoluta de 101 mil empregos, com participação relativa de 12,09%. Em 2005, essa participação se eleva para 283,8 mil empregos formais, que representa uma taxa relativa de 19%. Os serviços têm uma participação absoluta mais significativa ainda, passando de 205 mil empregos, em 1991, para 397,8 mil, em 2005. Este setor absorveu grande parte do excedente industrial, de modo que, em 2005, foi responsável pela absorção de 26,76% dos PFT.

A administração pública sofreu mudanças no período e ficou condicionada às políticas de ajuste fiscal, que contribuíram para reduzir o peso relativo do setor no mercado formal. Seu crescimento médio anual foi de 2,79%, entre 1991 e 2005, no entanto, sua participação relativa decresceu em boa parte dos anos. Em 1991 absorvia 130,5 mil empregos, equivalentes a 15,6% do total, e em 2005, o número passou para 196,2 mil, com uma participação relativa de 13,2%.

A agropecuária apresentou crescimento absoluto por quase todo o período, refletindo a maior formalização das atividades agropecuárias. Sua média de crescimento anual alcançou 6,75% a.a. Em 1991, apresentava uma participação absoluta da ordem de 15 mil PFT, o que significa uma taxa de participação de 1,80%. Em 2005, apresentou uma participação absoluta de 44,5 mil PFT, compondo uma taxa relativa de 2,9%. Apesar de o setor agropecuário manter sua participação no produto estadual (LINS e MATTEI, 2001) com forte presença do sistema agroindustrial em complexos por várias regiões do estado, a expressão, em termos de emprego formal, é notadamente baixa. Isto ocorre devido às condições mais desprotegidas e precárias do setor agropecuário, especialmente nas atividades ligadas ao meio rural. Os empregos do complexo agroindustrial fazem parte, além disso, da contagem do emprego na indústria de transformação, destacando-se, as indústrias de alimentos, madeira, fumo, borracha e bebidas.

### ***3.1.2. A participação da mulher nas ocupações***

É crescente a inserção da mulher no mercado formal de trabalho, em Santa Catarina.. Enquanto os postos formais ocupados por homens cresceram a uma taxa de 3,4%, os postos destinados às mulheres alcançaram uma variação anual média de 5,16%, no período de 1991 a 2005 (Tabela 6). Esse dado indica a maior feminilização do mercado de trabalho no estado, onde as mulheres estão cada vez mais inseridas na busca por empregos.



**TABELA 6**  
**Distribuição dos PFT segundo gênero**  
**Santa Catarina 1991 e 2005**

Anos	Masculino	%	Feminino	%	Total do estado
<b>1991</b>	542.468	64,83	294.298	35,17	836.766
<b>1992</b>	530.749	64,61	290.733	35,39	821.482
<b>1993</b>	556.965	64,34	308.685	35,66	865.650
<b>1994</b>	589.494	63,83	334.098	36,17	923.592
<b>1995</b>	579.003	63,71	329.742	36,29	908.745
<b>1996</b>	575.907	63,31	333.701	36,69	909.608
<b>1997</b>	594.712	63,28	345.029	36,72	939.741
<b>1998</b>	595.884	62,92	351.132	37,08	947.016
<b>1999</b>	633.335	62,59	378.596	37,41	1.011.931
<b>2000</b>	670.149	62,17	407.780	37,83	1.077.929
<b>2001</b>	713.211	61,71	442.501	38,29	1.155.712
<b>2002</b>	753.049	60,95	482.563	39,05	1.235.612
<b>2003</b>	779.395	60,31	513.012	39,69	1.292.407
<b>2004</b>	840.104	59,74	566.143	40,26	1.406.247
<b>2005</b>	879.828	59,17	607.141	40,83	1.486.969
<b>Taxa de crescimento. a.a.</b>		3,49		5,16	

Fonte: Rais/ MTE  
 Elaboração: DIEESE

A participação feminina no mercado formal de trabalho passou de 35,17%, em 1991, para 40,83%, em 2005, enquanto a participação masculina caiu de 64,83% para 59,1%. Essa mudança de composição na estrutura do emprego formal é derivada de condicionantes econômicos que levaram a mulher a buscar maior participação na renda familiar. Além disso, a própria geração de empregos tornou-se mais condicionada a esta oferta, o que fez aumentar os postos formais em setores que empregam mais mulheres, como é o caso do setor de serviços domésticos.

A indústria de transformação ainda é a responsável pela maior parte dos postos formais de trabalho masculinos, que, em 1991, representava 39,25% destes empregos e passa a ocupar 35,8%, em 2005. O setor de serviços também aparece com expressiva presença do sexo masculino, cuja participação relativa era de 25,07%, em 1991, e passa a 24,63%, em 2005. Ocorre, assim, uma redistribuição dos postos formais para os outros setores econômicos.

Os homens têm crescimento de sua participação principalmente no comércio, construção civil e agropecuária, em detrimento de queda de participação nos outros setores. O comércio passa de uma participação de 12,47%, em 1991, para 18,7%, em 2005, enquanto a construção civil tem participação, em 1991, de 3,81%, passando a 5,29%, em 2005, e a agropecuária passa de 2,43%, em 1991, para 3,86%, em 2005. Quanto aos setores que detêm maior participação masculina no total dos empregados, em 2005 destacam-se: extrativa mineral (94% homens), construção civil (93,2%), agropecuária (76,2%) e indústria de transformação (64%).

Quanto às mulheres, as maiores taxas de participação ficam para os setores da indústria de transformação, serviços, administração pública e comércio. Somente na administração pública sua presença, em relação ao total, supera a metade, correspondendo a,57%, em 2005. No comércio e serviços as mulheres representam um pouco menos da metade dos trabalhadores do setor, com participação relativa em torno de 45%.

A taxa de participação feminina na indústria de transformação passa de 34,01%, em 1991, para 29,3%, em 2005. A administração pública também tem redução de participação que cai de 22,52%, em 1991, para 18,45%, em 2005. Os setores responsáveis pelo aumento da participação feminina no mercado formal são claramente serviços e comércio, que juntos passam de uma taxa de participação, em 1991, de 41,27%, para uma taxa de participação de 49,5%, em 2005.

### ***3.1.3. Nível de escolaridade***

Na indústria de transformação, setor que absorve maior quantidade de empregados formalizados no estado (cerca de 34%), a maior concentração de trabalhadores formais do sexo masculino encontra-se na faixa de escolaridade relativa ao ensino médio completo. Os homens neste nível de instrução ocupam 18,2% do total de empregos neste setor, e 28,6% do total de empregos masculinos. Já a maior participação de mulheres está na faixa referente ao ensino fundamental incompleto, ou seja, com até 8 anos de estudo. Neste grau, elas ocupam 10,1% do total de empregos do setor e 28,2% dos postos de trabalho exclusivamente femininos. As mulheres com ensino médio completo correspondem a apenas 9,75% do total de PFT na indústria. Nos níveis de ensino superior, tanto completo como incompleto, homens e mulheres têm baixa participação relativa, com os homens ocupando 4,53% e as mulheres 2,37% do total de ocupações formais.

Na construção civil, onde os homens representam a grande maioria dos empregados, ocupando 93,2% do total dos PFT, a maior parte destes empregados tem o ensino fundamental incompleto, correspondendo a cerca de 40% do total de ocupações deste setor. As poucas mulheres que trabalham neste setor se concentram no ensino médio completo, onde representam 36,7% das ocupações femininas e apenas 2,5% do total de PFT na construção civil. Apesar da baixa participação feminina, elas parecem ocupar cargos mais qualificados, já que 23,3% das mulheres ocupam postos de trabalho que exigem ensino superior (completo e incompleto), enquanto apenas 3,9% dos homens da construção civil alcançaram este nível de escolaridade.

No comércio parece haver maior homogeneidade de ocupações, com os homens e mulheres com ensino médio completo ocupando cerca de 20% cada no total dos empregos formais deste setor. As mulheres têm maior nível de escolaridade, pois 29% delas possuem o ensino fundamental completo, enquanto os homens neste mesmo grau representam 42% do total de PFT masculinos e 24,3% do total do setor.

O setor de serviços apresenta basicamente a mesma distribuição, com homens e mulheres concentrados no ensino médio completo. Os homens deste nível de escolaridade correspondem a 15,4% do total de empregos, e 28,2% das ocupações masculinas. As mulheres com ensino médio completo são também 15% do total e 33% dentro das ocupações femininas. 25,5% das mulheres têm ensino superior (completo e incompleto), enquanto os homens somam apenas 18,8% nesta faixa de educação.

O setor de administração pública, único com maior participação feminina no estado, tem 25% dos seus postos formais ocupados por mulheres com ensino superior completo. Além de ser o setor com participação feminina mais expressiva, constata-se que nele está a mão-de-obra mais qualificada. Os homens neste grau de escolaridade significam 13,1% do total, e 22,8% deles têm nível fundamental incompleto, enquanto apenas 11,1% das mulheres estão nesta faixa educacional. Os serviços industriais de utilidade pública têm uma participação maior de homens com ensino médio completo, que correspondem a 25% do total de ocupações neste setor. A maior parte das mulheres está concentrada no médio e superior completo, ocupando respectivamente 31,1% e 27,6% dos PFT femininos. A mão-de-obra masculina com ensino superior completo soma apenas 14% do total de homens no setor, que representam 84% do total.

O setor de extração mineral também se sobressai com a maior participação masculina, sendo que 39,8% de seus empregados possuem ensino fundamental incompleto, e apenas 1% é formado por mulheres. A agropecuária tem a mesma distribuição, com os homens ocupando 43,5% do total de empregos formais com formação equivalente a fundamental incompleto enquanto entre as mulheres 13,5% estão no mesmo nível de escolarização.

O conjunto destas informações indica que os setores mais tradicionais como indústria, comércio e serviços têm uma distribuição mais homogênea, com homens e mulheres ocupando postos com nível

médio de educação. Os setores de administração pública e serviços industriais são os mais exigentes quanto ao nível educacional, destacando-se a administração pública com seu alto percentual de mulheres com formação superior. Já os setores da construção civil, agropecuária e o ramo extrativo mineral possuem, tradicionalmente, mais homens trabalhando e também trabalhadores menos escolarizados.

#### ***3.1.4. A remuneração das mulheres no mercado formal***

Uma outra característica relevante neste cenário do emprego formal refere-se ao diferencial de remuneração existente nos setores de atividade econômica entre homens e mulheres, que é mais preocupante do que os diferenciais de escolarização. Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho indica que os custos de contratação das mulheres não são elevados, tornando injustas e inócuas as políticas do setor produtivo de rebaixar os salários femininos por conta das políticas de proteção à maternidade. As desigualdades existentes tendem a tornar precárias as condições femininas de emprego, fazendo com que mulheres com a mesma qualificação e nos altos cargos cheguem a ganhar 30% a menos do que os homens na mesma função (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2006).

Ao se referir ao aumento da participação feminina e também às altas taxas de desemprego entre as mulheres, Galeazzi (2001)<sup>1</sup> conclui que uma vez ocupadas, a desigualdade se expressa, principalmente, pela segregação ocupacional e pela remuneração inferior. São destinadas às mulheres ocupações de mais baixo status, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, e seus rendimentos do trabalho são significativamente mais baixos do que os auferidos pelos homens.

As desigualdades de rendimentos entre os setores econômicos do estado evidenciam que as menores remunerações encontram-se nos setores da construção civil, comércio e agropecuária. Na indústria de transformação, onde 70% dos empregados recebem entre 1 e 3 salários mínimos, os

homens correspondem a 39,5% do total da mão-de-obra enquanto as mulheres têm participação de 30,8%. Os outros 30% estão distribuídos nas faixas salariais entre 3 e 10 salários.

A distribuição dos trabalhadores do sexo masculino é a seguinte: 61,8% ganham entre 1 e 3 SM; 23%, entre 3 e 5; e 10,2%, entre 5 e 10 salários. Entre as mulheres, a concentração daquelas que ganham de 1 a 3 mínimos chega a 85,6%. O fato de ser baixo o acesso a níveis maiores de escolaridade neste setor reflete-se na baixa remuneração, pois apenas 9,9% dos empregados ganham acima de 5 salários mínimos.

O setor de construção civil tem 75,1% de seus empregados ganhando entre 1 e 3 salários, que representa um montante de 37,5 mil trabalhadores. Entre estes, a distribuição por sexo parece bem homogênea: 75% dos homens e 72,6% das mulheres se encontram neste patamar de remuneração. O diferencial de escolaridade não parece se refletir aqui em grandes diferenças salariais. Enquanto 6,2% dos homens ganham acima de 5 SM, 8,5% das mulheres ganham salários também mais elevados (acima de 5 salários mínimos), tomando como parâmetro o diferencial de praticamente 20% entre homens e mulheres com ensino superior.

O comércio e os serviços seguem a mesma tendência de baixos salários, com a maior parte de seus trabalhadores ganhando entre 1 e 3 salários mínimos. No comércio, 75,5% dos homens têm rendimentos nesta faixa salarial, enquanto o percentual das mulheres neste patamar é de 83,6%. Praticamente 20% dos demais trabalhadores do sexo masculino ganham entre 3 e 5 SM, e apenas 9% das mulheres, aqui mais qualificadas, absorvem este rendimento. Nos serviços, o diferencial de salários se revela um pouco menor, com 61,8% dos homens e 69% das mulheres recebendo entre 1 e 3 SM. Nas faixas mais altas de remuneração, a diferença é baixa, mas existente, com 15,8% dos homens ganhando acima de 5 SM, e apenas 10,8% das mulheres recebendo remuneração neste patamar.

A administração pública possui uma homogeneidade maior em sua distribuição salarial, de forma que os PFT se distribuem da seguinte maneira: 24,3% de mulheres ganham entre 1 e 3 SM; 14,85%

entre 3 e 5 SM, e 12% recebem entre 5 e 10 SM (os mais expressivos). Porém, na quantificação por diferencial de sexo, aparece um cenário mais acentuado: em um setor de maioria feminina e bem qualificada, os poucos homens absorvem as maiores faixas de remuneração. Nas faixas entre 5 e 10 salários, estão ocupados 27% dos homens, contra 20% das mulheres, e acima de 10 salários, se distribuem 16% dos homens contra 7% das mulheres.

Nos serviços industriais de utilidade pública, onde é maior o percentual de homens empregados e grande parte das pessoas são bem escolarizadas, encontra-se uma maioria de homens recebendo melhores salários. Do total de 14,4 mil empregados do setor, quase 30% são homens com salários superiores a 10 mínimos e mais 30,8% dos homens recebem entre 3 e 10 SM. Entre as poucas mulheres, há uma distribuição também homogênea: 30% delas recebem entre 1 e 3 SM; 37%, entre 3 e 10 SM; e 29% têm salários superiores a 10 mínimos.

O setor extrativo mineral tem 70% dos seus trabalhadores concentrados nos homens com remuneração entre 1 e 5 salários mínimos. Além de terem pequena participação, quase 60% das mulheres neste setor recebem entre 1 e 3 SM. Na agropecuária, onde 82% dos trabalhadores recebem entre 1 e 3 SM, a distribuição por gênero também reflete baixos salários para ambos os sexos. Enquanto 81,8% dos homens recebem esta faixa de remuneração, 86% das mulheres estão incluídas nesta categoria.

O que se evidencia desta análise é que, de fato, ocorre uma segregação de gênero também em Santa Catarina, onde as mulheres, mesmo com níveis de escolaridade iguais ou superiores aos homens, acabam ficando concentradas nas ocupações e faixas de menores salários. Há ainda um outro ponto que merece ser destacado: quanto maiores os salários dentro de cada setor, maior o diferencial existente entre homens e mulheres. Nos setores concentrados em baixos salários, como o extrativo mineral e a agropecuária, há menor margem de segregação de rendimentos entre os sexos.

Por fim, pode-se destacar que esta qualificação do mercado formal de trabalho em Santa Catarina permite observar de perto as mudanças colocadas no contexto geral de transformação das relações de trabalho: ou seja, caminha-se em direção a salários rebaixados e aumento das exigências quanto à escolaridade do trabalhador, mas evidencia-se uma segregação por sexo que atinge as mulheres em diversos setores da economia.

#### **4. COM A PALAVRA: A TRABALHADORA CATARINENSE**

O acompanhamento estatístico das condições do mercado de trabalho apresentado pelas fontes tradicionais de dados sócio-econômicos possibilita uma visão geral da situação que está reproduzida nos diversos depoimentos prestados nos encontros realizados para esta pesquisa através de Grupos Focais. No entanto, a confirmação ou contestação de determinada tendência apontada em números gerais ganha, qualitativamente, um peso diferente quando enriquecida por um discurso espontâneo de uma trabalhadora que, na sua fala, consegue retratar em detalhes sua rotina diária de trabalho.

A opção pela metodologia chamada de Grupos Focais, que é constituída por entrevistas grupais ou coletivas onde o assunto em discussão é de interesse comum (GASKELL, 2004), deveu-se ao leque de possibilidades que este instrumento possibilita. Entre estas possibilidades estão: aprofundar qualitativamente questões de interesse da pesquisa e dos próprios participantes; conhecer problemas e expressões utilizados pelos participantes e propiciar um momento de reflexão aos participantes através das trocas efetuadas durante a realização dos grupos.

A entrevista qualitativa, neste caso o Grupo Focal, fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação. O objetivo é uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos.



A proposta deste espaço é relatar, contextualizar e comentar as intervenções e depoimentos das trabalhadoras de diversas categorias que colaboraram para a elaboração desta pesquisa.. Para registrar esses depoimentos foram realizados cinco encontros em cidades estrategicamente escolhidas de acordo com o painel sócio-econômico do estado de Santa Catarina: Florianópolis, Joinville, Blumenau, Criciúma e Chapecó. Estas cidades foram escolhidas porque, cada uma a seu modo, concentra historicamente os principais elementos formadores da atividade produtiva no Estado. Assim, trabalhadoras de diversos ramos de atividade, escolhidas nestas regiões, ajudaram a compor um pequeno e significativo quadro neste imenso retrato formado pelas mulheres trabalhadoras catarinenses.

Convém lembrar que a divisão em grupos não tem o objetivo de comparar, sob qualquer critério de desempenho, um grupo a outro. As comparações, quando ocorrem, são necessariamente no sentido de somar as informações prestadas para construção do retrato final. Cada grupo, cada cidade e cada participante colaboraram igualmente e de inestimável relevância neste esforço.

#### **4.1. Composição e convocação dos grupos**

A composição dos Grupos Focais procurou atender aos critérios de representatividade de determinados setores econômicos que caracterizam a importância e a história da produção na região selecionada. Desta forma, optou-se por convocar, sempre com auxílio dos sindicatos da região (representantes das categorias previamente escolhidas), trabalhadoras para formar um painel desta relação sócio-produtiva de regional.

As limitações de tempo, deslocamento e acesso às participantes convocadas tornaram a composição dos grupos dependentes do comparecimento das trabalhadoras convidadas. Tal comparecimento mostrou-se bastante satisfatório e atendeu às expectativas de planejamento prévio da pesquisa.

A atuação sindical não foi, a princípio, foco dos questionamentos motivados pela coordenação da pesquisa. No entanto, pela própria dinâmica de convocação feita com auxílio de entidades sindicais, a grande maioria (aproximadamente 90%) das participantes dos grupos eram trabalhadoras sindicalizadas. Em determinados locais, como Florianópolis, foi grande a presença de dirigentes sindicais – nas demais regiões, mesmo com a presença de algumas diretoras de sindicato, a maior parte das participantes eram da base de trabalhadoras.

Deste modo, ao longo da realização dos diversos grupos, foi natural a menção à importância da atividade sindical ou aos problemas da atividade sindical e atuação de determinados sindicatos. As questões introduzidas pela coordenação da pesquisa tratavam das condições de trabalho, tipos de assédio, discriminação e outros temas relativos à situação na base, mas que, em vários depoimentos, eram ilustrados ou enfocados sob o ponto de vista sindical. Optou-se, nestes casos, por preservar esses momentos na ordem dos depoimentos sem destacar como tópico específico a questão sindical em si.

O quadro abaixo faz uma síntese da composição dos cinco Grupos Focais:

**QUADRO 1**  
**Grupos focais – características regionais**

<b>Grupos Focais</b>	<b>Florianópolis</b>	<b>Joinville</b>	<b>Blumenau</b>	<b>Criciúma</b>	<b>Chapecó</b>
Número de participantes	09	12	13	14	19
Renda média	R\$ 1.688,50	R\$ 916,25	R\$ 944,29	R\$ 1.215,00	R\$ 1.030,00
Renda familiar média	R\$ 3.823,33	R\$ 2.025,00	R\$ 2.828,57	R\$ 2.121,20	R\$ 1.858,67
Idade média	42,22	39,25	34,42	43,86	43,33

Fonte: DIEESE

De modo geral, os encontros começaram às 09h00 da manhã, terminando entre 12h30 e 13h00. No início, era oferecido um café como forma de “quebrar o gelo” e permitir aos participantes uma conversa informal enquanto os pesquisadores aplicavam individualmente um questionário com algumas

questões para detalhar melhor o perfil sócio-econômico das participantes, sem, contudo, comprometer o sigilo dos nomes – o que foi garantido ainda na apresentação dos grupos e da atividade. Em alguns casos, como em Blumenau, Criciúma e Florianópolis, devido ao tempo escasso, o preenchimento destes questionários foi feito pelas próprias participantes com auxílio dos pesquisadores.

Após essa atividade “quebra-gelo” foi apresentada a coordenação da pesquisa e revelado o propósito da reunião: conhecer melhor a situação de trabalho e opiniões das mulheres trabalhadoras catarinenses. Em seguida, cada participante fazia uma breve apresentação para em seguida dar início às questões da pesquisa. Após a apresentação e debate das questões, as participantes e a organização avaliaram os objetivos e a dinâmica da consulta.

O primeiro grupo foi realizado em **Florianópolis**, no dia 22 de junho de 2007, no prédio da Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina – Fecesc. Participaram do grupo 09 representantes das seguintes categorias: professora de escola pública, auxiliar administrativo, vendedora de tele marketing, técnica do judiciário, maricultora, recepcionista, serviços de lavanderia e trabalhadora do comércio. A idade média das participantes foi de 41 anos. A renda familiar média correspondeu a R\$ 3.676,25, enquanto o salário médio foi R\$ 1.688,50. Apenas uma participante não tinha filhos, enquanto a maioria tinha mais de um filho (na média, dois filhos por participante). A grande maioria das participantes nasceu em Santa Catarina e reside em Florianópolis. Contam com um bom tempo na função exercida no momento – em média 9,33 anos.

Em **Joinville**, o encontro aconteceu no dia 18 de julho, das 9h00 às 12h00, na sede do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Joinville (Sinsej). O grupo contou com 12 participantes das seguintes categorias: professoras da rede pública e particular, servidora municipal, dirigente sindical, cozinheira, operadora de tele marketing e operárias da indústria têxtil.

A idade média das participantes foi de 39 anos. A renda familiar média ficou em R\$ 2.025,00, enquanto o salário médio das participantes foi R\$ 916,25. Da mesma forma que ocorreu em Florianópolis, e do que se repetiria nas demais cidades, a grande maioria das participantes tinha filhos. O tempo médio das trabalhadoras na atual função é de 8,33 anos.

Em **Blumenau** e Região, o Grupo Focal foi realizado no dia 20 de julho, das 9h00 às 12h00, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Blumenau (Sintrafite). Participaram 13 trabalhadoras representando as seguintes categorias: têxtil, servidora pública na área da saúde, costureira; professora, setor público (Celesc – administrativo) e secretária;

A idade média das participantes foi de 34,4 anos. A renda familiar média foi R\$ 2.828,57, enquanto o salário médio das participantes ficou em R\$ 944,29. A exemplo de Florianópolis e do que se repetiria nas demais cidades, a grande maioria das participantes tinha filhos (em média, 1,21 filho por participante no caso de Blumenau). O tempo médio na atual função é de 9,07 anos.

O grupo de **Criciúma** se encontrou no dia 23 de julho, no Sindicato dos Empregados no Comércio de Criciúma e Região (Seccri). Contou com 14 participantes das seguintes categorias: professoras da rede pública e particular, servidora municipal; sindicato, cozinheira, operadora de tele marketing, operárias da indústria têxtil e trabalhadoras rurais. A idade média das participantes é 43,86 anos. A renda familiar média correspondeu a R\$ 2.121,20, enquanto o salário médio das participantes foi R\$ 1.215,00. Apenas uma trabalhadora não tinha filhos. O tempo médio na atual função é 7,4 anos.

O último grupo foi realizado em **Chapecó**, no dia 02 de agosto de 2007, no Sindicato dos Trabalhadores na Saúde de Chapecó (Sindsaúde Chapecó). Participaram ao todo 19 representantes das seguintes categorias: saúde, serviços de limpeza, professoras, serviço público, dirigente sindical, assessoria jurídica, agricultura, membro de organização não-governamental de trabalho junto às profissionais do sexo e assistentes sociais.

A idade média das participantes foi de 40,46 anos. A renda familiar média foi R\$ 1.858,67, enquanto o salário médio das participantes foi R\$ 1.030,00. Apenas três trabalhadoras não tinham filhos. O tempo médio na atual função é de 8,2 anos. Diferente das demais regiões, em Chapecó o número de trabalhadoras que nasceram no estado é igual ao de trabalhadoras oriundas de outros estados, notadamente o Rio Grande do Sul.

#### **4.2. Grupo 1 - Florianópolis**

Por se tratar do primeiro grupo, o encontro da Região de Florianópolis adquiriu algumas características de grupo piloto, no qual foi testada a forma de atuação da coordenação, a repercussão das questões iniciais levantadas no roteiro prévio de pesquisa e o tempo que cada etapa demandava. Por este motivo, alguns itens debatidos aqui não foram colocados nos grupos seguintes.

O imediato envolvimento das participantes nas questões levantadas foi uma das constatações do grupo de Florianópolis que acabou repetindo-se nos demais encontros. Não de forma uniforme, mas com boa distribuição entre as trabalhadoras, os depoimentos “absorviam” o questionamento inicial e seguiam uma dinâmica própria de testemunhos e debate entre as participantes dando nova dimensão ao tema apontado, possibilitando uma espontaneidade nas falas que serviu de parâmetro para os grupos posteriores.

A seguir estão destacados os principais trechos das falas das trabalhadoras

***Por que entrou no mercado de trabalho?***

Para este primeiro grupo, procurou-se investigar as razões que fizeram as participantes procurarem inicialmente um emprego<sup>1</sup>. A necessidade financeira foi o motivo mais citado:

*Quatro décadas depois o histórico é outro. As mulheres não vão por necessidade, elas vão por que elas querem ser alguém, elas querem sua independência, ter seu sustento, e este histórico para mim, ele mudou completamente. A mulher quer construir sua própria história.*

*Em muitos casos a necessidade faz com que a mulher vá à procura do mercado de trabalho. (...) Para muitas mulheres, ser dona-de-casa não faz parte de sua realidade, é uma concepção.*

*O que levou a mulher ao trabalho? (...) a cada década você terá respostas diferentes. Por exemplo, basta pegar meu histórico de vida, (...) sou filha de agricultores, vi minha mãe carregando peso nas costas, aos dez anos de idade pensava não vou ter a vida que minha mãe teve, tenho que mudar isso.*

*Comecei a trabalhar para comprar meu material de colégio, minhas roupas, era menos uma para meu pai se preocupar. Trabalhava de manhã, estudava de tarde.*

*Quando comecei a trabalhar foi porque tinha necessidade. Hoje se me perguntar, eu trabalho porque tenho muita coisa para fazer, (...) prefiro ficar sem fazer a unha num salão durante quinze dias, do que ficar em casa preocupada se quebrou uma unha. Mas prefiro essa vida, a ficar em casa (...) preocupada com o esmalte que está saindo.*

A saída do lar para entrar no mercado de trabalho pode, inclusive, acontecer depois de um bom tempo de vida dedicada exclusivamente à casa e família. O trabalho doméstico não atende mais às necessidades pessoais de satisfação e realização:

*O público hoje é jovem, em seu primeiro trabalho, (...) ou donas de casa, que estão saindo desta condição, buscando alguma coisa, e estão entrando no mercado*

*de trabalho. Tenho uma história de uma colega de trabalho, uma história linda, (...) onde incentivada pela filha a voltar estudar (cursou o supletivo), trabalhar, (...) a primeira oportunidade foi de operadora de tele marketing, (...) onde ela se libertou de muitos problemas, libertou do casamento, violência doméstica, da dependência dos filhos para tudo. Mas encontrou outro problema, em oito meses estava com LER<sup>2</sup>, e não conseguiu mais trabalhar, não conseguia fazer os bordados dela, cuidar da casa dela. Ela queria mostrar que era capaz, foi tão boa que adoeceu, mas não teve direito à previdência, pois não tinha um ano de atuação.*

Essa dupla face ou dualidade na entrada da mulher no mercado de trabalho – ao mesmo tempo em que liberta da “prisão” da vida restrita às tarefas da casa e necessidade da família acaba, muitas vezes, inserindo a nova trabalhadora em um ambiente de trabalho tão repressor como o da casa. Mesmo com o reconhecimento social do trabalho feminino, permanecem os preconceitos:

*Minha mãe me questionava o porquê de eu trabalhar fora, (...) questiona que hoje eu não paro em casa, que vive na rua, que tem um monte de homem atrás de ti, (...) a questão da minha mãe é que eu posso ficar falada.*

### ***Discriminação***

As perguntas seguintes procuravam identificar como (e se) aparecem explicitamente as situações de preconceito, seja por serem mulheres, por ser negra, ou qualquer outro motivo. O primeiro depoimento foi de uma trabalhadora negra, professora de escola pública.

*Somos discriminadas entre as mulheres brancas, entre os homens. Em qualquer situação, olham para nós, mulheres negras, como se tivessem perguntando o que estamos fazendo ali. Por sermos negras sofremos discriminação em farmácia, comércio, padaria, mesa de negociação. Em uma mesa de negociação, sofri a discriminação onde foi perguntado como poderia estar trabalhando num sindicato por ser negra.*

*No histórico das mulheres negras, a grande maioria começou a trabalhar em casa de famílias. Eu comecei aos treze anos. A preocupação da maioria das famílias*

*negras é que suas filhas estudem conquistem um trabalho, para não passar a vida inteira como donas-de-casa. Quando terminei o ensino médio, meu pai achou que era o suficiente para arrumar um serviço, a surpresa dele foi que ninguém disponibilizou uma vaga de trabalho. Não conseguia trabalho, somente era disponibilizada vaga em casas de famílias. Para todas as mulheres existem dificuldades, mas para as mulheres negras tem um grau a mais de dificuldade. Meu pai foi conversar com um vereador, negro, muito conhecido, para me ajudar, (...) ficou indignado ao perceber que todas as suas funcionárias eram brancas. Assim ele aceitou minha mudança de cidade para fugir daquela realidade, da condição de trabalhar em casa de família (...) conseguir um trabalho melhor.*

O nível de escolaridade representa um dos importantes instrumentos de ascensão social. Mas o acesso ao estudo é ainda muito desigual. A desigualdade decorrente do acesso à escolaridade se manifesta, através tanto do rendimento como também nas oportunidades de obtenção de emprego. Segundo pesquisa do DIEESE, a taxa média de desemprego em São Paulo, em 2006, do trabalhador com apenas o ensino fundamental completo foi de 19,4%, enquanto para o trabalhador com ensino superior completo esta taxa correspondeu a 5,8%, extremamente baixa para os padrões brasileiros. Nas demais Regiões Metropolitanas onde o DIEESE realiza a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), este mesmo padrão se repete. No caso das mulheres negras, conforme o depoimento, mesmo com estudo a primeira oferta de trabalho ainda é o “trabalho em casas de família”.

O baixo envolvimento das mulheres nas atividades sindicais é destacado nos depoimentos:

*Por que só existem homens nas mesas de negociações? Porque faltam mulheres dentro dos sindicatos. Nós mulheres devemos ocupar este espaço, tendo em vista que os homens acham que as mulheres são prolixas, devem ficar em casa (...) isto deve mudar.*

*Mas esta situação é fruto de uma sociedade machista. Onde as próprias mulheres permitiram. Quanto à participação das mulheres em cursos de formação, percebe que muitas se escondem atrás da família, do marido, dos filhos para não participar.*



*Em um dado momento coloquei o tema Mulher Ativista numa pauta de atividade. O tema foi retirado, um homem ordenou a outras duas mulheres que deveria ser tirado. Fiquei indignada. Participo de muitas mesas de negociação, sempre acabo acompanhada por homens, mas cobro respeito, e o cumprimento do que foi acordado.*

A naturalização dos preconceitos presentes no senso comum é, muitas vezes, reproduzida pelas próprias mulheres:

*Os resultados são percebidos nos nossos filhos. (...) tenho certeza que não estou educando três homens machistas. Também observamos nos filhos de nossas companheiras do movimento. Muitas mulheres hoje falam que a sociedade é machista, mas ela mesma reproduz o machista.*

*Na questão dos movimentos, já fui discriminada por viajar muito, por estar sempre com outros homens, ao falar em público. No movimento, uma mulher que tem opinião, não é vista como um companheiro, “cara cabeça”, mas sim como uma chata, metida, (...) e ainda é obrigada a ouvir as piadinhas dos companheiros.*

*Eu trabalho diretamente com seis homens, ali eles não são machistas, ao menos comigo não. O mundo é das mulheres, (...) nós conseguimos dar conta de fazer as atividades, de se organizar melhor. As mulheres conseguem dimensionar melhor o tempo, e dar a volta por cima nos problemas.*

*Trabalho com um grupo de homens, onde claramente percebo a dificuldade deles receberem ordens minhas. Em diversos momentos percebi que após repassar alguns encaminhamentos, eles esperam passar um tempinho, me dizendo que eu não dou ordem a eles. Em outras situações precisei me impor através de advertências, das quais em muitos casos chamo para explicar a situação.*

### ***Dupla jornada***

As preocupações e a sobrecarga de quem enfrenta a dureza da jornada de trabalho e ainda acumula grande parte das responsabilidades com os cuidados da casa e da família, aparecem fortemente nos depoimentos:

*Enfrentamos muitas dificuldades. Eu só pude pensar em meu lado profissional, quando meus meninos já estavam mais independentes, pois quando comecei a ter filhos, foi de gêmeos. E não tinha creche, se tornava mais caro eu sair para trabalhar, do que ficar cuidando dos filhos. Meu companheiro trabalhava.*

*Penso que as condições dos filhos é o que mais impede da mulher entrar no mercado de trabalho. Outro ponto, geralmente quem fica com os filhos é a avó, (...) mas fica a pergunta: É justo, a gente sair para trabalhar e deixar os filhos com a mãe? É justo com ela?*

A difícil escolha de sair para trabalhar e ter de deixar as crianças sob cuidados de outras pessoas está retratada nos depoimentos:

*Outra situação que deve ser pautada é a questão de somente a mulher levar os filhos ao médico. Porque os companheiros não têm como estar levando os filhos. Isto porque os próprios chefes não liberam.*

*Sempre tive uma pessoa cuidando dos meus filhos, com um salário e INSS recolhido, (...) consegui vendendo Natura, Avon, roupas, (...) porque caso dependesse somente do salário da empresa teria que optar.*

*Como gostaria de ser mulher de um deputado para não precisar ralar, porque é duro, triste, sair de casa deixar os filhos com febre.*

O perfil destes primeiros depoimentos indica uma trabalhadora madura, com um ou mais filhos, que se esforça para “dar conta” da casa e do trabalho – onde ainda é tratada com alguma desconfiança pelos colegas homens e também pelas colegas.

### **4.3. Grupo 2 – Joinville**

O encontro de Joinville teve como característica introduzir ao panorama das trabalhadoras catarinenses os depoimentos dos setores industriais. Com bom número de representantes e eloquência nas falas, as representantes do setor da educação, pública e privada, também fizeram um relato abrangente das condições de trabalho e problemas enfrentados.

### ***Condições de trabalho e salário***

Os primeiros depoimentos sobre condição de trabalho e salário são de representantes da rede pública e privada de ensino da região:

*O que sempre escutamos é que existe uma desigualdade salarial entre homens e mulheres. No magistério não observamos isso, mesmo sendo um setor onde a maioria são mulheres (...). Não há discriminação no momento de assumir cargos.*

*Hoje sabemos que nossa categoria está muito desunida. E isto reflete no nosso salário. Sendo importante o papel do sindicato, do qual participei desde o início (...). Eu me sinto gratificada (...), eu não ganho o que deveria, mas é o suficiente para sustentar meus filhos (...). Atualmente tenho colegas de trabalho na escola, que foram alunas (os) minhas. Tenho trinta (30) anos de magistério;*

*Percebemos uma violência crescendo dentro da sala de aula (...), desde o ensino fundamental. E por outro lado, a hiper-atividade das crianças (...). A escola mudou e está mudando (...), o professor precisa ser mais assessorado. Novas leis estão surgindo, e o professor está limitado.*

*Em nossa escola trabalhamos com a inclusão. Existem professores que trabalham com até três (03) alunos especiais, isso dependendo da deficiência. Para a inclusão é necessário investir na formação do professor (...), o qual na rede pública no geral, não esta sendo feito.*

*Na escola particular o professor não pode nem falar um pouco alterado;*

Os professores são cobrados não apenas pelo ensino, mas também pelo que deveria ser de responsabilidade dos pais no papel educacional:

*Os pais atualmente jogaram a responsabilidade da educação de seus filhos toda para a escola (...). Lembro do meu tempo de escola, que tínhamos um grande respeito pelo professor, era senhora professora, ou senhor professor.*

*O professor está desmotivado;*

*Muitos estão doentes, com depressão;*

*Trabalhei em outras escolas, enquanto você apresenta disposição, saúde, tudo está bom. Mas se fica doente, precisou de um tratamento, já é discriminado. É bem quando precisa de apoio.*

*Muitas vezes sofremos esta pressão não pela chefia, mas sim pelas (os) colegas de trabalho. Nossa categoria tem um salário baixo, não entendo porque tanta discriminação, a falta de companheirismo;*

### **Discriminação**

*Só de ouvir as pessoas conversar você percebe quando é racista. Os mais discriminados são os negros.*

*No nosso setor existe: os mecânicos ganham mais que as costureiras. E os mecânicos são sempre homens;*

*No próprio sindicato ouvimos comentários do tipo: mas, você é mulher, o que está fazendo ali? Existe dentro do próprio sindicato (...). Infelizmente, tive que faltar dois (02) dias porque meu filho ficou doente, quando voltei não conversavam comigo direito, (...) nem uma palavra de solidariedade. Isto que trabalho no sindicato, imagina para as outras trabalhadoras;*

*No nosso caso, as costureiras ganham mais que as operadoras. A gente fica chateada (...). Existe o prêmio por produção (...);*

*Existe diferença de função, atividade, cuidamos do funcionamento das máquinas (...). Normalmente cuidamos de três (03) máquinas;*

*Quem está a mais tempo existe uma diferença salarial (...).*

*Não tem como baixar o salário de alguém que já estava por causa dos salários de quem entra agora. Já quem entra agora junto é tudo igual, mas ninguém discrimina aqueles que têm um salário melhor, e estão há muito tempo trabalhando na empresa;*

*(...), olha é mil vezes melhor trabalhar no meio dos homens, do que das mulheres. Porque homem fofoqueiro é feio, mas mulher fofoqueira tem um monte. Trabalhar no meio das mulheres não é fácil;*

*É uma luta diária, e a sociedade cobra (...). Caso não trabalhe registrada numa empresa, trabalha em casa, falam que ela não faz nada. A mulher que é dona de casa acaba sendo discriminada. Isso começa dentro de casa;*

### ***Assédio moral e sexual***

*Eu acho que deve ser muito desconfortável. Nas poucas vezes que eu vi, percebi a desvalorização do ser humano, você já está ultrapassada, velha (...). A auto-estima de qualquer trabalhadora é prejudicada, assim como sua atuação profissional (...). O assédio moral desqualifica o ser humano (...). Já ocorreu de pessoas pedirem suas contas por não ter condições de trabalho; há o desgaste emocional, a desvalorização (...). O assédio dos alunos depende da postura da professora;*

*Agora com o acesso facilitado a internet, tornamos (professores), mais um brinquedo que fazem piadinhas passando pela rede (...). É mais complicado porque se torna público (...), não temos controle. Corre o risco de sair na rua às pessoas rirem de você, sem você saber do que se trata;*

*As meninas pegando no pé do chefe (...). A mulher se desvalorizou;*

*Minha filha em seu primeiro emprego teve problema. Ao chegar em casa, na hora do almoço, disse que não iria mais trabalhar, ela estava com dezesseis (16) anos, meu marido perguntava o aconteceu? Ela insistia em dizer que não iria. Depois conversei com ela, era por causa do chefe. Meu marido encaminhou no sindicato e conversou com o chefe;*

*Comigo nunca aconteceu, sempre tive uma postura (...);*

*Nunca ouvi falar; ou relatos sobre assédio sexual nas empresas (..), talvez porque as pessoas não revelam (...);*

*A gente sabe que se a pessoa não expuser, de alguma forma aparece, (...) através de uma depressão (...).*

*Conheço um caso, que o chefe chegou com um talão de cheque e perguntou para a moça quanto cobrava para sair com ele. Ela ficou com problemas psicológicos. Ele ao perceber pediu que ela não o denunciasse. E acabou pagando a mensalidade da faculdade e plano de saúde (...);*

### ***Dupla jornada***

*É muito complicado (...), meu marido é bastante presente (...), participa, por exemplo, de questões da escola das crianças. Ser mãe, trabalhadora, dona de casa é difícil;*

*Passei também por muita dificuldade anos atrás (...). Tinha que levantar de madrugada para deixar almoço pronto, roupa no varal (...). Foi difícil conciliar o trabalho, cuidar dos filhos e da casa (...);*

*Esse contexto onde está inserida a mulher na sociedade, ela não tem dupla jornada, acaba tendo tripla até mais. Primeiro lugar é você enquanto ser humano, em segundo é a família, terceiro o profissional, quarto lugar é a faculdade – um sonho que vem depois das seis (06) horas que você bate o cartão (...). Há cinquenta anos atrás era difícil para a mulher estudar e trabalhar fora. Atualmente nós incentivamos nossas filhas a primeiro estudar para depois entrar num casamento (...). Mudou o contexto de nossa época, para o de hoje. Quando a mulher queria trabalhar, era feminista, hoje não trabalha é discriminada. A sociedade cobra muito;*

*Os homens sabem cobrar, mas não sabem ajudar;*

*O meu marido ajuda bastante em casa, eu cobro (...);*

*Tenho um cunhado machista que não deixa meu sobrinho lavar louça (...), comenta que um homem não lava louça;*

Em Joinville, com uma nova composição de grupo, as dificuldades nas condições de trabalho, principalmente no caso de trabalhadoras da indústria têxtil, começam a ficar aparentes, assim como as várias formas de assédio, seja moral ou sexual.

### **4.4. Grupo 3 - Blumenau**

Em Blumenau a contradição nas condições de trabalho nos setores da educação/funcionalismo público com os problemas relatados pelas representantes da indústria têxtil “dá o tom” do desenvolvimento do grupo. A partir destes relatos, a situação das trabalhadoras industriais começa a marcar os depoimentos deste e dos próximos grupos.

### ***Condições de trabalho***

Os primeiros depoimentos sobre as condições de trabalho são de professoras:

*Trabalho numa escola municipal grande (...), que apresenta uma boa condição de trabalho, sabemos que a escola pública passa por muitas dificuldades, como a falta de apoio. Mas apresenta um coletivo muito atuante, que busca melhores condições de trabalho. Quando estamos trabalhando no que a gente gosta, lutamos para melhorá-lo.*

*Existe no grupo de trabalho uma consciência coletiva de estar um auxiliando o outro, indiferente da área de conhecimento que atua. Estou lá há quinze anos (15 anos), e gosto do que faço. A gente sabe que deveria ter maior apoio, mais assistência, por parte do governo. A escola não é só um local onde complementa a educação (...), o professor não é mais um mero transmissor de conhecimento, mas sim um mediador, hoje respeita o conhecimento que o aluno apresenta, a experiência, cultura que ele trás.*

*Nunca tivemos este tipo de problema, formação de “panelinhas”. Inclusive, formado pelo zelador, servente, pessoal da cozinha, é um grupo grande e não existe hierarquia, não é assim que a gente constrói um local de trabalho. Existe respeito (...), respeito com os nossos superiores, com todo o grupo (...), você precisa aprender a conviver com as pessoas.*

Após esse depoimento as trabalhadoras da indústria, notadamente da indústria têxtil, reagiram expondo condições de trabalho muito diferentes.

*Você está no paraíso!*

*Nossa mais isso é paraíso! Vocês estão de parabéns!*

Mesmo em um estado como Santa Catarina as diferenças de condições de trabalho no setor industrial chamam a atenção nos depoimentos para uma grande desigualdade que, muitas vezes, escapa de uma análise exclusivamente estatística do perfil dos trabalhadores industriais em um estado com relativa homogeneidade social em comparação com outros estados do país.

*Na costura, setor têxtil está desanimador, na questão de salário, condições de trabalho, isto da minha empresa. Em dez anos (10 anos), não evoluiu nada, ao contrário, está decaindo, não tem um plano de saúde, não tem expectativas, não tem acesso a nada, e o salário abaixando. Você não tem condições para comprar a malha que produz, não tem acesso ao produto que você mesma produz (...).*

*Quanto a atestados, fica doente, não tem auxílio nenhum, caso ganhar atestado, é descontado, até mesmo o vale transporte, usado para ir no nosso local de trabalho consultar o médico. No meu caso estou muito desiludida.*

Os depoimentos são de trabalhadoras que trabalham há muitos anos na mesma empresa, portanto acompanharam um processo de redução de benefícios e condições:

*E vai fazer onze anos que estou trabalhando na mesma empresa. Eu trabalho no prototúrio (faz o protótipo<sup>1</sup>), mas quem trabalha na produção, a gente vê, a gente sente a judiaria que é, são estimuladas metas, as quais sempre aumentam tornando-as difícil de ser atingidas (...). Elas quase morrem para conseguir (...), mas eles procuram sempre algum motivo para não pagar o prêmio. Mas a produção aumenta;*

*Já pensou levarmos cafezinho (...), nós tentamos nesse frio levar uma garrafinha escondidinha (...), uma “infeliz” dedurou ao patrão e ele fica cuidando lá de cima. Nem de sábado podemos levar. Proibiram nosso café no refeitório, quem comeu comida salgada não pode tomar café, quem comeu lanche pode tomar a xícara de café (...). Quer dizer tudo é racionado (...), parecemos um anilmazinho. O café é ruim (...), requentado, já a sobra de outros setores como do RH, quando vem parece uma tropa de urubu querendo um pouquinho porque é bom. Somos tratados como peão;*

*Mas nós somos peões (...), a companheira falou em doença (...), em nosso setor dane-se, como é que você vai falar que ficou doente numa célula, numa linha de produção onde trabalhamos entre sete pessoas, o que você vai dizer? (...) Vai ter que trabalhar e se ferrar, é colocada outra no lugar (...), nem sequer conseguimos conversar com a pessoa ;*

*No nosso caso se falta alguém, entra uma pessoa que está na escala, e nós temos que cobrir (...), essa questão é o apoio que se dá. Só que na questão da saúde é complicado para nós, se faltou aquele dia, é descontado, perde o passe. Não é diferente, as questões burocráticas existem, mas seguimos as normas da prefeitura, mas construímos um bom ambiente de trabalho;*



Nesse ponto uma das trabalhadoras que relataram boas condições de trabalho questiona a colega:

*Alguém já chegou a perguntar ao dono, superior, supervisor porque que não se pode tomar um café? Enfim trata-se de condições de trabalho!*

A resposta não poderia mais simples:

*Nunca vimos à cara do dono colega!*

*A supervisão, na realidade, ela é subordinada aos donos ou chefes, nós somos subordinados, (...) estamos ali só para trabalhar, não podemos questionar, não temos esta liberdade de questionar (...). Sempre fui uma pessoa que foi tachada de “bocuda” (...). Podemos até falar com a chefe de setor, juntamos três a quatro pessoas, mas sempre existirão aqueles que irão puxar para baixo (...). O que nós fazemos: fazemos a produção para não ser incomodado, para “ninguém pegar no seu pé”. Fazer a nossa parte.*

*Faz às oito horas (8hs) e se manda, não sabe nada sobre o chefe, se está bem ou não, nem mesmo dos colegas, com exceção daquelas que nos damos bem.*

*Como se a gente fosse à máquina;*

*Isso quer dizer que a visão das empresas não está nem um pouco voltada para o ser humano que está ali dentro;*

Mesmo assim há muita oferta de trabalho no setor têxtil na região:

*Se for lá na sexta-feira, já na segunda é chamada, eles estão pegando qualquer coisa. E o salário, muito baixo.*

*As costureiras novas não costumam ficar mais de um ano (...) é muito difícil, ficam dois a três meses (03). Vão para outros setores;*

*Por isso sempre tem vaga (...)*

As costureiras que insistem no trabalho enfrentam os problemas relacionados às condições relatadas:

*As costureiras com mais tempo de trabalho, como diz nossa chefe, estão verdadeiras carcaças. A maioria está com problemas de saúde (...).*

*90% estão com problemas de saúde afirma uma das companheiras. O Doutor Saúde (como é chamado), ele já sabe de cor o nome dos remédios, o diclofenaco, paracetamol, é o que ele receita para as mulheres (...). Na farmácia que tem lá, são estes remédios que você encontrará. São remédios para dor, dor de cabeça, nas costas, devido às posições obrigatórias de nosso trabalho;*

*Nós, em nossa empresa, mesmo se uma companheira passar mal, não tem um comprimido, mesmo sendo uma empresa de grande porte. E você não pode dar nenhum remédio, mesmo sendo para uma dor de cabeça, não tem nem mesmo uma caixinha de remédio (...). Caso alguém passar mal precisa se deslocar para o hospital mais próximo, “e tem que ser virar sozinha”. Cada uma leva o seu remédio, eu carrego junto, e para provar, vou mostrar minha bolsa. A empresa não se responsabiliza se você passar mal, a médica não pode indicar um remédio, porque a empresa não se responsabiliza.*

O diagnóstico da LER e outras doenças não é reconhecido pelas empresas, assim como a ajuda das companheiras à colega com problemas merece, em geral, recriminações:

*Ou tenta seus direitos pelo INSS, ou trabalha com dor;*

*A trabalhadora cita que em um caso, uma companheira passou mal foi levada ao hospital e aguardaram seu atendimento. Mas em outro caso, que se tratava de uma companheira costureira, simplesmente largam no atendimento, e “ela que se vire”;*

*Aconteceu em um dia que eu estava de férias, minha outra colega socorreu uma companheira de trabalho, e permaneceu até o final do atendimento, a encarregada chefe deu um “esporro” nela.*

### ***Discriminação***

Quando questionadas se as condições enfrentadas por mulheres em uma indústria tradicionalmente formada por trabalhadoras, seria diferente com trabalhadores homens, os depoimentos foram os seguintes:

*Se a pessoa com problema de saúde é o mecânico levam-no e ficam esperando ser atendido, mas caso for uma costureira, é levada e deixada lá;*

*Muitas vezes não é bom você ser competente dentro de uma empresa, porque se você matar tempo, não irá fazer falta. Mas, ao contrário, se for competente, e faltar vai dar diferença na produção (...), isto é muito bem olhado. Colocaram uma instrutora (...), a pessoa para trabalhar, precisa ter talento, magrinha, ser bonita (...), que tipo de empresa é essa (...), ser bonita e tirar a roupa para o chefe (...), morena lá dentro não entra, tem ser loira, gostosa;*

*Minha empresa é pequena, e percebo que existem diferenças de relacionamento conforme o tamanho da empresa;*

Aqui mais uma vez se evidencia as diferenças entre os setores de educação e o trabalho operário. Para a professora é muito bom que a coordenação fique a cargo de uma mulher:

*Uma coisa que observo (...), quando a mulher coordena é melhor, eu digo isto enquanto direção de escola. Quando é uma mulher que está na direção, existe uma melhor convivência, é mais fácil de lidar. Quando é um homem dificulta. Quanto à discriminação do sexo, privilégio, já não tem. Agora na questão administrativa, a mulher é mais emotiva, e o homem é mais racional. E quando tem a mulher no comando, ela vê mais o lado emocional;*

A visão do papel de chefia exercido por uma trabalhadora passa, na ótica dos depoimentos, também pelos problemas de concepções pré-estabelecidas de qualidades e defeitos de homem e mulher. A visão essencialmente positiva da mulher na chefia no setor da educação provoca, no entanto, uma reação diferente nos depoimentos do setor industrial:

*A mulher quando ela manda em uma empresa grande se torna machista e autoritária. Mais agressiva que os homens;*

*Nós tínhamos uma gerente que era muito inflexível com nós (...), ela tinha espírito masculino;*

*Mas a mulher quando se percebe no poder sente-se muito autoritária. Mas não vale para todas, eu já conheci mulheres muito boas. A mulher quando está no poder se sente muito macha, autoritária, ela diz eu posso porque subi, eu posso ferrar porque eu subi.*

*Eu prefiro trabalhar com homens chefes, porque ele é mais calmo, menos autoritário. O que tem que fazer, tem que fazer. Apesar de que nunca tive problema (...); o homem é mais educado, menos grosso;*

*Mas não estou defendendo todos os homens, pois já trabalhei com homens muito mal educados. Assim como já trabalhei com mulher mal educada;*

As representantes do setor público, empresa de energia, contam como lidam com o fato de trabalhar em um campo majoritariamente composto por homens:

*Sempre foi respeitoso (...), atualmente somos entre setenta (70) funcionários, onde cinco (05) são mulheres. Sempre fui respeitada, (...). Quando fui fazer entrevista em Joaçaba/SC, não tinha banheiro feminino no local de trabalho, o gerente ligou para outro gerente pedindo que ele me chamasse, mas acabei ficando. Fui impondo respeito (...), a maneira como eu fui interagindo, como eu sou (...), conseguimos até brigar de forma amena (...).*

*Nosso salário é definido segundo o cargo assumido, (...) o que pode acontecer é você ser encaixada numa função mais adequada para a mulher (...). Tenho colegas que comandam uma equipe masculina (...), quando você impõe respeito é respeitada (...), é respeitada pelo que você sabe, e o seu jeito de ser (...), é claro que não se pode ir trabalhar de mini-saia.*

### ***Assédio sexual e moral***

A primeira reação à menção do assédio tende a criticar a postura das jovens que começam a trabalhar na empresa:

*Eu não tenho essa postura. Mas a gente sabe que ocorre, até aconteceu, mas as estagiárias foram chamadas para conversar pelos recursos humanos;*

*Chega o verão e elas vestem saias muito curta (...), sendo que a maioria é homem, a gente precisa se impor;*

Mas, aos poucos, os relatos sobre formas de assédio sexual e, principalmente, moral vão surgindo:

*Comigo aconteceu, quando era estagiária. Mas não sabia que era assédio, me portei como havia aprendido, não iria dar bola para homem casado (...), nunca contei para ninguém;*

*No nosso caso nós temos estabilidade no cargo (...), se chegar acontecer podemos peitar a pessoa, ele não pode fazer nada;*

*Assédio moral a gente sabe que existe na pressão, sou batalhadora pelos meus direitos, estou sempre na fogueira, somos tachados de vagabundo, de malandro. Quem não está na área pensa que tudo é muito fácil. Existe o concursado que tem estabilidade, e o contratado temporário que não tem estabilidade. Este quando terminar o contrato, (tanto) poderá perder a vaga, como poderá ser renovado (...).*

*O assédio moral existe, de diferentes formas, mas existem situações que são difíceis de comprovar. No nosso setor é difícil acontecer assédio sexual, mas ocorre o assédio moral;*

*Realmente o que mais acontece é o assédio moral, pois nas indústrias não temos tempo para o assédio sexual (...), até porque são poucos os homens trabalhando. De todas as pessoas que já passaram por empresas é difícil alguém não ter sofrido assédio moral;*

*Na classe operária, não vejo o assédio moral de patrão para funcionário, mas sim de colega para colega.*

*É verdade, é o que mais ocorre;*

O sistema de produção em células é citado como forma de colocar trabalhadora contra trabalhadora e poupar a chefia de exercer a pressão pela produção. Este é apenas um exemplo de como determinados programas da reestruturação produtiva transferem o poder fiscalizador da chefia tradicional – que pode exercer assim um papel “conciliador”, para as próprias colegas, que ficam com o ônus da fiscalização e os problemas decorrentes:

*Existe mais, porque foi colocado um ritmo de trabalho por célula, uma tem que bater na roupa para vencer a produção, há um xingamento (...);*

*Na verdade ela está sendo usada e não percebe (...), para que os outros encarregados, e os patrões não levem a culpa. Quem levar a culpa de ruim, é quem está ali dominando, que também é cobrada pelo grupo.*

*Na nossa turma, existe só uma célula que não existe líder, mas funciona. Essa semana ocorreu em outra célula, falha na produção, onde a líder recebeu todo o xingamento;*

*Faltam informações para nós, em saber que tipo de situação se caracteriza assédio. Onde buscamos amparo e informações, o que posso fazer para melhorar isso.*

*Nós tivemos um caso, com uma encarregada, que também era costureira. Mas ela pensou que podia pisar nas costureiras, ofender. Mas como ela criou uma imagem de boa funcionária para a chefe, as costureiras reclamavam, mas nada acontecia, elas se calaram.*

As diferenças entre o porte de empresas aparecem no diálogo entre duas trabalhadoras da indústria têxtil:

*Na nossa empresa eu percebo que não existe muito essa discriminação de patrão e funcionário, é uma família. A patroa sabe que se não nos ajudarmos a empresa não vai bem. Ela dá condição financeira;*

*Quando a malharia começou, era família, foi crescendo o verdadeiro patrão faleceu. Os filhos assumiram e tudo mudou;*

### ***Dupla jornada***

*Hoje aprendi a separar, família é família, escola é trabalho. Assim como não levo meus problemas de família para a escola – local de trabalho, não trago para casa os problemas da escola. É saber separar as situações e administrar o tempo (...). A mulher precisa valorizar-se, cuidar de si (...), dividir o tempo entre os filhos, marido, trabalho;*

*Se a mãe assumir tudo fica complicado (...) precisa dar atenção aos filhos e ao marido, como também às tensões do trabalho. Também aprendi a tirar um tempo para mim, sair com as amigas. Tenho uma amiga, onde o marido faz questão em dizer que quando ele levanta, ela precisa estar com o café pronto (...) e quando ela quer comprar alguma coisa para ela é necessário pedir a ele, pois não trabalha para fora (...);*

*Na minha casa nunca foi assim (...), sempre fizemos a divisão das tarefas. Hoje eu estou aqui, mas ele está se “ferrando” em casa. E, ainda fez questão em me trazer aqui (...). Tenho uma filha que também ajuda nas tarefas.*

*Mas esta é uma questão da mulher se submeter, se sujeitar (...). Em minha opinião a mulher sofre porque quer, não se impõe. Acha que deve ser assim por causa da cultura, na educação é assim, ela aprendeu assim, então tem que ser assim (...). Ela assume tudo porque ela quer;*

*Lá em casa acontece o seguinte: eu sou submissa ao meu marido, mas não que dizer que sou capacho (...), sentamos e conversamos, combinamos tudo juntos (...). O homem tem que estar no comando, mas não para ser machão, para mandar na mulher, tornando-a seu capacho (...), ela precisa ter sua autonomia. Temos este acordo dentro de casa, que para dar tudo certo precisamos caminhar lado a lado (...);*

*Quando minha filha era pequena, a alternativa era meu marido trabalhar à noite (...). Esta questão de creche, cuidar dos filhos nós dividíamos. A mulher precisa aprender a dividir as tarefas, ela assume muita coisa;*

*O problema é a forma como fomos criadas (...). Cuidei da casa, da criação dos filhos, pois meu marido era caminhoneiro. Ele não viu as crianças crescer, na verdade não viu nenhum filho nascer, ia para maternidade sozinha (...). Ele está vendo os netos crescer agora;*

Em Blumenau e região os contrastes de postura e condições de trabalho nas diferentes categorias ficam mais evidentes, causando, em determinado momento, reações de surpresas de companheiras frente a relatos que descrevem uma realidade distante de suas próprias preocupações do dia-a-dia. Esse tipo de “confronto” de condições se revelaria comum nos demais grupos

#### **4.5. Grupo 4 – Criciúma**

O relato de doenças ocupacionais tomou boa parte dos depoimentos de Criciúma. As condições de trabalho na indústria e a pressão em outras categorias mostram suas conseqüências nas condições de saúde das trabalhadoras, principalmente nas dificuldades de diagnóstico e reconhecimento dos problemas decorrentes do exercício da profissão.

##### ***Condições de trabalho***

Os primeiros depoimentos são de trabalhadoras do vestuário e os problemas de saúde, as dificuldades de diagnóstico e restrições da empresa reforçam os depoimentos de grupos anteriores:

*No vestuário é uma humilhação, muitas horas trabalhadas, mesmo sem poder é obrigada. Pra ir ao médico é quando eles querem, de acordo com a vontade da direção da empresa. E passam os dias, a gente relaxa, perde o direito de se tratar e ver o que está acontecendo com a gente.*

*Almoço em 30 minutos, só. Depois de uma denúncia passou a ser de uma hora, mas com ameaças do patrão. Almoçar rápido, pouco, sem descanso, sem digestão. A condição é de humilhação.*

*Tive lesão em dois ombros, na mão, na coluna devido a tanto movimento repetitivo e horas trabalhadas e nunca pude ir ao médico. Só fui no médico quando aconteceu um acidente que rompeu o tendão do meu braço.*

*Dois anos de segunda a segunda, direto, não tivemos nem um dia de folga. Trabalhamos nos feriados e tudo. Era tudo hora-extra. Além de tudo quando fiquei doente me levaram pra casa, pra procurar um médico por minha conta e me colocaram no INSS como auxílio-doença, já faz quatro anos que estou encostada. Até hoje não consegui abrir a CAT.*



Além das lesões físicas, em Criciúma os problemas decorrentes das condições psicológicas, da pressão pela produção contínua e crescente, como a depressão – de difícil diagnóstico – aparecem com força nos depoimentos deste grupo.

*Sobre a depressão, como não existe um padrão, fica muito subjetivo. Este padrão não é nem reconhecido como doença.*

*Só que nem psiquiatra a gente consegue.*

*O problema dos médicos peritos é acharem que a gente não está tão doente assim. O Sindicato está em todas as mesas de negociação. Agora faz uns 60 dias que deu uma melhorada, que o médico olha direitinho, vê qual é o problema. As doenças não são visíveis. Nós sabemos que tem abuso em relação aos atestados.*

*Na saúde mental o foco está na depressão, principalmente no magistério.*

*Às vezes ficamos sentadas o dia inteiro, não tem escala, nem almoço, nem parar para um lanche. Não pode ter água em alguns setores. Quando tem muito movimento a gente não pode parar por que os clientes reclamam, Entrei em depressão por tanta pressão. Esgotamento nervoso. Me indicaram um psiquiatra, que resisti em ir no começo. Cansaço físico e mental. Agora espero que me demitam por ter ficado afastada pela depressão.*

Para as trabalhadoras a distinção entre auxílio-doença e benefício por acidente de trabalho é muito importante, mesmo não alterando o valor da remuneração:

*Em termos de remuneração, nada. Mas com benefício por acidente de trabalho fico ligada à empresa e conta para a aposentadoria, tenho estabilidade. No caso do auxílio doença não há o FGTS.*

*A estabilidade é importante porque pergunto: quem vai querer uma inválida pra trabalhar?*

*Posso entrar na justiça, mas vou ficar um ano, dois anos batalhando. Fiquei com síndrome do pânico – do medo – e o tratamento foi todo às minhas custas, a empresa não custeou nada. Não deu nenhuma ajuda no acidente que tive dentro da empresa!*

*O que acontece muito com a mulher é que a gente é acostumada sempre a trabalhar. Sempre trabalhei fora e tive meu ganho, sustento, e de repente pára tudo. De tempos em tempos a ansiedade: será que vão dar alta ou vou continuar no INSS?*

*Ai entra o lado emocional, não tem como não entrar em depressão por que tu não dorme, adormece tudo, toma antidepressivo toma remédio faixa preta. Mexe em toda a vida da gente. Na vida conjugal fui prejudicada. Dentro da minha casa, meu casamento foi abalado. A gente chega no fundo do poço.*

*Quando você vai fazer perícia, mesmo que chegue com cadeira de rodas eles querem te dar alta. Cada vez que a gente vai fazer perícia gela tudo, treme tudo, pelo amor de Deus.*

### ***Assédio sexual e moral***

A pressão pela produtividade se mostrou comum a várias categorias, resultando muitas vezes em humilhação por parte das chefias, uma forma de assédio moral, descrita por trabalhadoras do vestuário, comerciárias, serviço público e bancárias.

*Quando trabalhava na fábrica a encarregada dizia assim: “Eu vou separar o joio do trigo, a laranja podre da laranja boa”, em reuniões no refeitório. Uma humilhação com as colegas que estavam em teste, que não conseguiam dar a produção. Tinha gente que chorava o dia inteiro, desmaiava, não comia de tanta humilhação. Dentro da empresa do vestuário é humilhação mesmo.*

*Até tem uma psicóloga que me chamou no refeitório me perguntando se tava com problema com meus filhos em casa, se eram drogados se eu estava com problema no casamento. Em nenhum momento relacionou o meu problema ao trabalho. (...) Puxou da minha vida particular. Expliquei que o problema é na minha máquina, que minha auxiliar não estava me entendendo, e mexeram na minha planilha. Me chamou no refeitório pra falar da minha família e da minha casa. Me disse que há dias me observava e que eu andava muito estressada. A produção é uma humilhação. Se você está cansada e não atinge a produção almejada, é chamada a atenção, também. E todas ficam sabendo que baixou a produção e cria um clima de tensão no grupo todo, entre as colegas. Se baixo ou uma peça sai errada, a humilhação sobe no dia a dia. Tem que dar produção e não errar, ninguém quer saber por que tu tá errando.*

*Na fábrica é cheio de câmeras, ficam olhando a gente pelo computador. Não podia olhar pro lado, nem rir, ficar que nem uma estátua. Chorei muito e muitos dias houve uma humilhação forte que o encarregado chegava e as costureiras começavam a chorar. Teve um encarregado que era do Rio de Janeiro, outro um paraguaio que a gente não entendia. Foi o último com quem trabalhei antes de ficar encostada. Ele era o pior e a gente não entendia a língua dele.*

*Eu trabalhava numa máquina de braço, sem ajudante, eu trabalhei durante dois anos dentro da empresa, só chorava. Chegavam fofocas e mais fofocas de quem me via chorar e não queriam nem sabe por quê. Eu tinha que dar conta de todo o serviço. Trabalhava chorando.*

*No meu trabalho tem 50 funcionários, 17 com auxílio-doença. A grande maioria dos vendedores e de escritório.*

*O assédio moral atinge mais as mulheres, (...). Talvez porque os homens sofram menos com assédios, ou não expressam rapidamente isso (chorando e desabafando) temos que descobrir ainda. De qualquer maneira o assédio moral está muito relacionado às mulheres.*

*No meio bancário sobre a Lesão por Esforços Repetitivos (LER) fizemos várias intervenções na lei. Agora é o problema mental. Fizemos uma pesquisa com a universidade e comprovamos que na categoria, 33% têm problema de saúde mental. Não é um problema particular, ou com os filhos em casa ou com o marido. A exigência no local de trabalho de atingir metas, vender produtos. Venda de produtos sem condições de você atingir. Quem trabalha no caixa precisa atender e vender, o que são coisas impossíveis e se não vender tá demitido, muitos problemas de depressão.*

*Temos caso de uma agência onde quatro pessoas processaram por assédio moral. (...) O assédio moral é sutil e individual, dia após dia acaba com a auto-estima da pessoa até um dia que ela cai. O esgotamento físico vem pelo esgotamento mental. A grande maioria dos casos são mulheres. Não agüentam mais, choram, desabafam, procuram denunciam, buscam ajuda. Nossos levantamentos aqui em Criciúma comprovam que as mulheres são as maiores vítimas. “Se não atingir metas posso ser demitida”, avaliam elas.*

*Nos bancos públicos também têm cobrança de metas. Vender, atender, pagar, repor, tudo isso na maior pressão. Você precisa se concentrar e pensar em vender.*

*Um médico foi à empresa e fez um exame geral em todos os funcionários. Me perguntou o que se passava comigo. “Pede pra tua encarregada te colocar num rodízio, não fica só nessa máquina” (que era de braço). Muito pesada e dolorida. Quando eu saía da máquina tinha que ouvir piadinhas, caras feias, risadinhas. Sutilmente elas te dizem que tu é uma incompetente.*

*Chegava em casa, largava os braços em cima da mesa e dizia “eu não aquento mais” e meu marido dizia “sai, tu não precisa se humilhar tanto”. Mas no outro dia voltava porque gosto de trabalhar.*

Os trabalhadores do comércio lembram outras formas de pressão pela produtividade:

*Tem um dia da semana que a gente chega muito cedo, mas não podemos bater o ponto quando chegamos. Pedem pra gente fazer o banco de horas. Tem vezes que a loja faz feriado e desconta de nós. A loja muda muito de perfil de gestão e estamos sempre expostas a essa situação de pressão psicológica. O assédio sexual é velado. Assédio moral eu tive dois problemas no ano passado e tive que trabalhar normalmente. Reunião e mais reunião onde a gente era constrangida na frente de todo mundo.*

O assédio sexual foi citado no caso das trabalhadoras do campo:

*O salário do agricultor é R\$\$ 380 (salário mínimo) muita informalidade, e as mulheres sofrem violência sexual. O assédio sexual em cima das assalariadas. Na área de corte de cana, café elas são molestadas pelos patrões.*

### ***Discriminação***

O primeiro depoimento sobre discriminação propriamente veio de uma trabalhadora do setor bancário:

*Em maio de 2005 engravidei e minha vida mudou. Até então cumpria minha meta, abria as 30 contas, ganhava meus prêmios, vendia. Depois que engravidei não tinha mais a mesma disposição. Daí em diante complicou geral, todos os gerentes me discriminavam. Um dia na consulta do pré-natal meu gerente questionou, porque não podia ter atestado. Ouvia comentários do tipo “gravidez não é doença”. A discriminação que vi lá no banco que trabalho é em relação à gravidez.*

*Trabalhei até quase até o último dia de gravidez. Pedi pra trabalhar até o dia 23. Mas como não agüentava mais de dores pedi pra adiantar e a encarregada achou ruim, tive que fazer hora-extra para fechar o pedido. No dia que peguei a licença, ganhei o nenê. Quando meu marido foi lá pra receber, a encarregada ficou meio assim. Trabalhei até onde podia, não pude mais.*

*A idade e o estado civil também são motivo de discriminação. Nos bancos privados tem limite de idade, preferencialmente solteiras, com capacitação, terceiro grau. Acima dos trinta já dificulta. Nos bancos públicos o acesso é por concurso, o que dificulta a discriminação. Nós mulheres bancárias temos outra realidade diferente de quem está no comércio e na indústria. Nós somos quase maioria nos bancos, com maior escolaridade, mas tem um problema sério que não conseguimos fazer carreira dentro dos bancos. A maioria vai para os homens.*

*A gente até consegue ser gerente de negócios, mas daí pra ser gerente geral e de operações é impossível. Tanto é que tinha uma vaga de gerente geral na agência e não tinha nenhum homem, mas também não fomos promovidas.*

*O problema é de acesso à função. Ao invés de aproveitar o quadro, tinha gente daqui com capacidade pra assumir a função, mas preferiram trazer um homem de fora, que nem conhece a realidade do município.*

A discriminação pela cor é citada também no setor bancário, principalmente na ocupação dos cargos não concursados (como promoções internas), caso em que foi necessário realizar entrevistas e outras formas de análise subjetiva:

*As pessoas acham que não sou negra, me acham bonitinha. Tanto os clientes como os funcionários me dizem “mas tu és uma morena linda”, como se todo o negro fosse feio. Eu não sofri, mas no meio bancário repara a quantidade de negros e negras que tem nos bancos. Veja Criciúma, não tem. O Besc que é por concurso, não tem. Nos privados agora teve uma época até dois anos atrás entre 700 bancários, três negros (eu e mais duas pessoas). Como o banco trabalha com imagem, nós mulheres precisamos ser bonitinhas, bonitas, não podemos ser muito gordas por que isso pra eles fere a imagem.*

As formas de discriminação aparecem também no setor público e entre as trabalhadoras rurais:

*Discriminação no setor público reflete a sociedade em geral. Nas vagas de chefia acessam os homens, quando mulheres, brancas. Na carreira, temos gestão democrática, com diretores eleitos pela comunidade. Todo mundo pode se candidatar, mas as mulheres diretoras negras são da periferia e ainda que sejam muito competentes não se candidatam. A discriminação é velada.*

*Temos hoje uma discussão mais delicada que trabalhamos em parceria com a Secretaria Municipal da Educação que é a discussão da livre orientação sexual. Existe uma carência de dar visibilidade às pessoas que assumem uma sexualidade fora do padrão. Se as pessoas são lésbicas, gays ou trans, enfim, não se assume na sua vida pública e profissional – só na privada – porque na educação não se admite isso.*

*Temos as produtoras e as assalariadas rurais, A discriminação é na previdência social – o rural é considerado como prejuízo para a prevenção porque não contribuí. Se a gente contribui deixamos de ser trabalhadores rurais e passamos a ser autônomas, e para se aposentar é necessário comprovar a atividade com documentação, bloco de notas. Até pouco tempo atrás, as trabalhadoras rurais se declaravam como donas de casa. E quando hoje se declaram como agricultoras têm de encarar olhares de cima a baixo. Como se agricultora não pudesse andar bem arrumada.*

*As mulheres agricultoras também evoluíram, gostam de andar bem arrumadas, foram orientadas, elas se pintam, são lindas, são organizadas. Vamos para Brasília na Marcha das Margaridas, exigindo aposentadoria e licença maternidade. O alimento da mesa depende de nós. A discriminação é em cima dos nossos filhos que vão estudar na cidade. Muitas vezes os professores desdenham chamando de “colono” o que leva os jovens a sair da agricultura.*

### ***Dupla jornada***

As trabalhadoras rurais colaboram decisivamente para ajudar a completar o quadro de depoimentos sobre a dificuldade da mulher em lidar com todas as tarefas assumidas ou impostas:

*Todas as mulheres têm jornada dupla, mas a rural levanta cedo, tira o leite das vacas, prepara o café, vai pra roça, cuida dos filhos, faz almoço, prepara o café da tarde. O homem até pára um pouco porque não precisa lavar louça e preparar o café da tarde. Isso é a mulher que faz. Semana inteira, sem descanso. Vocês podem pensar “Ela é produtora, pode descansar a hora que quer”. Isso só acontece na hora que chove e aproveita para colocar coisas em ordem, remendar.*

*A gente vê muitas mulheres com nenê no colo e trabalhando ao mesmo tempo porque não tem com quem deixar a criança. O nenê ali numa caixinha.*

*Que bom quem tem os maridos, mas historicamente as mulheres criaram os filhos e cuidaram da casa, mas também lutaram pelo seu espaço e estão no mercado de trabalho. A obrigação de manter a vida organizada, cuidar do marido e dos filhos, mas a gente precisa aprender a separar isso. A educação das relações é que faz a nova mulher também. As tarefas precisam ser divididas também. Ensinei em casa a cada um cuidar das suas coisas. Só cozinho e coloco roupa na máquina, o resto é tudo dividido, todos colaboram. Porque na história fomos consideradas cidadãos de segundo nível, que não temos competência. Que não éramos boas profissionalmente. Só não fizemos isso no nosso lar. Essas questões no dia-a-dia do trabalho e dos meios de comunicação, mas depende mais de rompermos com o medo de denunciar as mazelas do trabalho, das coisas da vida privada. A conta é única, você não tem o seu orçamento. Se sirvo pra contribuir é meu direito usufruir os direitos. Que bom ter marido ou que bom que eles têm a gente do lado.*

*Quando as meninas começaram a falar me senti culpada porque no meu setor a gente tem menos dificuldades. As particularidades nos levam a ser tratadas de maneira diferente. Nós mulheres estamos falando e assumindo, reconhecendo que há problemas e que a responsabilidade dos assuntos está nas nossas mãos, que há possibilidade de redimensionar a sociedade com o olhar da mulher. Mulheres e cidadãs de direitos.*

Neste grupo a questão do assédio moral ganhou repercussão, agregando ao debate uma série de situações que expõem a pressão sofrida por determinadas categorias e, nos casos mais drásticos, a deterioração física ocasionada pelo esforço de tentar cumprir as metas exigidas não tendo, em contrapartida, nenhum apoio por parte da empresa, ao contrário, recebendo apenas mais cobranças e uma permanente desconfiança.

#### **4.6. Grupo 5 - Chapecó**

A pesada rotina de trabalho com excesso de horas dedicadas ao exercício da profissão acrescido das obrigações com os cuidados da casa e família chamou a atenção nos relatos de Chapecó não pela exceção, mas sim por sintetizar, de certa forma, as falas das trabalhadoras que participaram dos grupos anteriores, demarcando a importância da questão para as mulheres.

### ***Condições de trabalho***

As falas sobre os diferentes problemas enfrentados no dia-a-dia das trabalhadoras da região de Chapecó trouxeram uma riqueza de detalhes e possibilitaram somar as opiniões de representantes de categorias como as trabalhadoras da limpeza:

*As condições de trabalho das trabalhadoras domésticas em sua maioria são péssimas. Muitas limpam vidros em apartamentos sem segurança alguma, limpam chão de joelhos, mesmo na era da modernização. Utilizam produtos químicos fortes, sem luvas ou outros tipos de proteção, lavam calçadas sem botas. Sem um salário digno, sem reconhecimento (...), condições iguais ao tempo de escravos (...). Não podem nem mesmo sentar à mesa com seus patrões para as refeições;*

O problema da depressão e as dificuldades de seu diagnóstico foram lembrados pelas trabalhadoras da indústria, saúde, educação e rurais.

*O que é muito gritante (...), e que se fala muito, são as doenças físicas, as quais as empresas só aceitam porque podem ser vistas, mas o problema são as doenças psicológicas, devido à pressão que existe em cada espaço de trabalho. E as empresas não reconhecem que a depressão pode ser produzida pelo espaço de trabalho.*

*Existe muito problema de depressão. Muitas vezes as pessoas adoecem devido a uma depressão;*

*Conversando com uma colega ela me falou que estava tomando antibiótico para uma amidalite que sempre volta. Perguntei a ela o que estava acontecendo, ela se desatou a chorar e comentar que não agüentava mais o espaço de trabalho, a pressão.*

*A companheira auxiliar de enfermagem trouxe ao grupo uma preocupação que é a questão da responsabilidade de sua profissão, do cuidado que lhes são cobrados quando cuidam das pessoas que adoecem, e caso falharem serão julgados e condenados.*

*Vou tentar fazer uma avaliação das condições de trabalho, sendo que sou Assistente Social. Apresentamos dificuldade estrutural, a qual prejudica nosso desempenho profissional, e diretamente nas condições do usuário (...). Quanto ao acesso à*



*informática, internet, novas informações, não temos, é centralizado nas regionais. (...). Também apresentamos um número significativo de profissionais com depressão (...), altos índices de atestado. E agora foi aprovado na Câmara que a cada três atestados o servidor público perca seu vale alimentação (...);*

*Na indústria também faz isso. Pegou atestado não ganham os prêmios (...);*

*Cada trinta dias (30) de atestado perde a licença prêmio (para os servidores públicos);*

*Não conhecemos o dia-a-dia de cada realidade (...), nós trabalhadoras rurais não temos hora para trabalhar, muitas vezes passa de doze horas, não tem feriado, final de semana, nem festa de aniversário. Não tem mão-de-obra, estão todos vindo para cidade (...), nossos filhos começam a estudar, mas param, não terminam;*

Quanto ao setor público, a falta de concursos e verbas foi mencionada pelas trabalhadoras da área:

*Existe um sucateamento do servidor por não haver um concurso público (...), os contratados não têm uma segurança (...). Existe a questão da insalubridade (...), observando também que nunca foram consideradas as condições de trabalho (...). Existem trabalhos insalubres (...). Como poderíamos pensar que como Assistente Social, corríamos o risco de sofrer violência no dia-a-dia, especialmente contra a mulher – violência doméstica, (...). Redução da carga horária, desvalorização salarial (...). A valorização do profissional está dada apenas existe a desvalorização salarial;*

*O funcionário público sofre uma alteração no seu trabalho a cada quatros (04) anos. E corre um risco maior de sofrer uma depressão devido a esta pressão política – isso no geral. Atualmente existem quase quinhentos (500) funcionários afastados por depressão na Prefeitura Municipal de Chapecó (possui em torno de cinco mil funcionários). Estes são diagnósticos por depressão, fora outras conseqüências que existem diariamente.*

*Em questões de gênero, os homens acabam tendo as melhores ferramentas de trabalho. A questão da insalubridade, vocês sabem dizer quantas professoras apanham dos alunos? Quantas mordidas levam uma professora? Quantos coices, pontapés? E devido às condições de trabalho nós arruinamos a vida dos alunos?*

*Trabalhamos nas escolas, no setor de limpeza. Existe uma defasagem em nossa classe por não haver mais concursos, somos deslocadas de nossa função, de cozinheira para*

*faxineira (...). É uma desvalorização muito grande das trabalhadoras (...), quanto ao salário, ganhamos muito pouco. Tenho uma colega que não tem nem luz em casa, e com seu salário precisa sustentar toda a família.*

*Gostaria de falar sobre a situação do professor do estado. Não temos lazer (...). Somos trabalhadoras que também precisam estar motivadas. Não temos mais essa relação de visitar as pessoas. Não temos tempo, nossa jornada está sugando.*

As trabalhadoras rurais relatam suas condições, especificamente no trato com agrotóxicos:

*Por exemplo, trabalhamos com fumo, quem realmente fica com o lucro é a empresa, além de nós ficarmos doente, contaminar nossa saúde;*

*Assim como na avicultura, na suinocultura você é um peão gratuito. E aí os direitos das mulheres onde ficam? Existem muitas que nem documentos têm. Ainda tem aquelas acomodadas, ou nem são acomodadas, mas sim discriminadas, que não saem de casa por causa dos maridos – medo. Da educação dos filhos também são cobradas. Além de tudo, o pior é o uso dos agrotóxicos (...), que causam depressão, responsável pelo grande número de câncer na agricultura;*

*Temos muitas coisas que nós mulheres conquistamos (...). Existe forma de produzir sem agrotóxicos (...) Existem movimentos que estão na luta para mudar este sistema;*

Aproveitando os relatos sobre condições de trabalho a representante de ONG que trabalha com prostituição faz um alerta:

*Acho fundamental este debate, esta discussão. Mas seria fundamental ter trazido uma profissional do sexo neste espaço para falar sobre a categoria (...). Na Conferência Regional dos Direitos da Mulher conseguimos sair com delegadas, uma índia e uma profissional do sexo (...). Um dos nossos objetivos é reduzir o número de portadores do vírus HIV (...), construímos vínculos com a saúde (...). Durante o dia trabalhamos com os Travestis, que têm como clientes homens, muitos casados, e aí vem uma pergunta a cada uma de nós usamos preservativo com nossos companheiros (as)? Cada uma carrega camisinha na bolsa?*

### ***Dupla jornada***

A falta de tempo para o contato com as pessoas fora do ambiente de trabalho motivou o debate sobre a dupla jornada:

*Outro ponto é este querer separar a tua vida privada, a vida do trabalho, que as particularidades não podem interferir. Muitos falam os teus problemas lá fora não pode interferir, você precisa ser o melhor profissional. Mas como fica seu espaço pessoal da trabalhadora ou trabalhador (...). Caso adocece a trabalhadora é substituída (...). A empresa não se interessa pela trabalhadora, mas sim pelo trabalho. Existe um alto índice de trabalhadoras adoecendo (...). É importante às pessoas observar que a doença física não vem separada da doença psicológica;*

*Não sou uma máquina, não consigo me desassociar de minha casa, da minha situação financeira (...). Hoje, durante a noite limpamos a casa porque não podemos pagar o justo para alguém realizar esta tarefa (...), isto nos dói (...), eu tenho consciência que pago pouco para a moça que cuida da minha casa – é a primeira conta que eu pago;*

### ***Assédio sexual e moral***

O grupo da região de Chapecó trouxe à discussão informações sobre a rotina do assédio sexual às trabalhadoras domésticas que, com base nos depoimentos, enfrentam uma dura realidade de constantes agressões e pouca ou nenhuma ajuda. Para parte da sociedade, a iniciação sexual do jovem com empregadas domésticas é vista como “natural” – uma mentalidade que não só permite como acaba incentivando o assédio. Por outro lado, em casa, as trabalhadoras domésticas assediadas pelos patrões encontram a desconfiança dos maridos, que questionam seu comportamento – se teriam ou não, de alguma forma, incentivado o assédio:

*Quando foi colocado sobre o assédio moral e sexual, para as trabalhadoras domésticas é muito gritante (...). É horrível o que as trabalhadoras nos contam, no sindicato (...), mas o mais gritante é quem fez o assédio sexual, o homem da terceira idade, não importa a idade da trabalhadora (...). Teve um caso onde o adolescente disse que como a trabalhadora estava sendo paga para fazer o serviço queria dormir com ela (...).*

*E como vamos fazer uma denúncia, dizer que existe homem safado em Chapecó. Que voltam antes da esposa (...), como vamos provar? Além desse assédio sofre a agressão do marido depois;*

### **Discriminação**

*Complementando a questão da agricultura, neste não temos garantia nenhuma, não tem férias, não tem salário. O machismo impera (...), quem é dono da propriedade é o homem, a mulher não. Outro ponto você tem que investir demais, a agricultora é uma mera empregada sem salário (...). Caso ocorram perdas, você perde, a empresa não perde;*

A discussão das formas de discriminação motivou um debate entre as participantes comparando uma categoria à outra e a falta de união entre as mulheres trabalhadoras:

*Ao escutar sobre a vida das agricultoras, não é diferente da nossa na saúde, também trabalhamos para comer, se pensar a vida do agricultor é melhor (...);*

*As pessoas às vezes vão nos visitar e dizem que estamos no paraíso, mas não conhecem nossa realidade, trabalhamos praticamente vinte e quatro horas por dia;*

*Percebemos a falta de solidariedade entre as trabalhadoras (...). Isto que existem problemas que são comuns entre nós;*

*Nós enquanto profissionais temos aquela visão o que estou investindo na faculdade, queremos o retorno rápido (...). Muitos trabalhadores se afastam dos sindicatos devido à discriminação que sofrem pelas empresas, e pelos colegas. Acho que está faltando à consciência que eu sozinha não consigo mudar os fatos, mas em grupo é possível, mas não ficar restrito a ele (...). Acho um absurdo uma mulher grávida trabalhando oito horas (8 h), sem poder ir ao banheiro (...). Falta união por parte dos trabalhadores (...);*

*Para complementar, falta união entre os trabalhadores (...), organização especialmente entre as mulheres. Muitas vezes são feitas promessas de ganhos, nós esforçamos, mas quem realmente é beneficiado são nossas (o) chefas (o).*

*O que mais me preocupa é a questão da mulher não se unir, nem mesmo nos sindicatos, nos movimentos (...). Outro ponto preocupante é que cursamos uma faculdade que não nos preparou para a realidade, para os diferentes alunos do nosso cotidiano (...). Muitas sabem o motivo das agressões dos alunos, mas não sabem como lidar (...). Existe a discriminação de algumas áreas, sou professora de artes, a qual todos dizem qualquer um dá. Existe muita competição na nossa classe, se puder um comer o fígado do outro (...);*

Em Chapecó, diferente das outras regiões, surgiu uma série de falas comparativas entre as categorias. Mas uma comparação manifestada em opiniões do tipo “a companheira falou da situação dela, mas na minha categoria as coisas são piores”, o que resultou em um debate mais acalorado e, posteriormente, uma análise crítica sobre as diferenças. Assim como sobre a necessidade da troca de informações entre as mulheres que, apesar das diferenças, acabam sofrendo das mesmas angústias, conforme destacado em uma das últimas falas de avaliação ao final do encontro que acaba sintetizando um pouco a avaliação de todos os grupos:

*Foi muito válido, percebemos que existem várias mulheres com as mesmas angústias (...). Fez a gente parar, e pensar de como estamos vivendo do dia-a-dia.*

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A soma das indicações quantitativas e dos depoimentos colhidos ao longo destes meses permitiu que determinados pontos, por recorrentes nos dados dos principais institutos e nas opiniões das trabalhadoras entrevistadas, ganhassem destaque analítico quando se trata de formar um panorama que possa dar conta, pelo menos em parte, da imensa complexidade dos fatores relacionados ao trabalho da mulher no estado. O desenvolvimento do estudo possibilitou identificar a riqueza das contradições de pontos de vista e situações enfrentadas pelas diversas categorias representadas nos grupos de entrevista, como o espanto de uma operária da indústria têxtil de Blumenau frente ao relato positivo das condições de trabalho de uma professora:

*- Você está no paraíso!*

Ou então indicou novas formas de assédio que passam a fazer parte do cotidiano de trabalho, como no caso relatado em Joinville, onde alunos usam grupos de relacionamento na internet para fazer piadas agressivas com seus professores, expostos assim, publicamente.

*- Agora com o acesso facilitado à internet, nos tornamos, mais um brinquedo que fazem piadinhas passando pela rede.*

Também foi recorrente nos depoimentos, a dificuldade das trabalhadoras que atuam na linha de produção diagnosticar ou ter reconhecidos os problemas de saúde decorrentes do esforço pelo cumprimento de metas:

*- Ou tenta seus direitos pelo INSS, ou trabalha com dor.*

Tudo isso sem deixar de ser cobrada pelas atividades ainda vistas socialmente como atributos da mulher:

*- Quando a mulher queria trabalhar, era feminista, hoje não trabalha é discriminada. A sociedade cobra muito*

Há apenas algumas décadas, a mulher que saía de casa para estudar e trabalhar defrontava-se com o olhar repressor de parte da família e amigos. Socialmente, cabia a ela o papel de esposa, dona-de-casa e mãe. Em pouco tempo, não só a mulher saiu pra estudar e trabalhar, como passou, segundo os relatos, a ser cobrada por isso da mesma forma como dos homens era exigido um emprego. Nesse espaço relativamente curto de tempo, em se tratando de uma profunda mudança de costumes, as tarefas acumuladas pela mulher nos trabalhos domésticos ainda não foram justamente repartidas.

Das mulheres exige-se que cuidem da casa e das responsabilidades inerentes aos filhos, como acompanhamento escolar, acompanhamento ao médico, dentista, higiene e alimentação. Soma-se a esse conjunto de tarefas todo o novo conjunto de obrigações decorrentes do trabalho externo. Para os homens ainda permanece o estigma da feminilização das atividades da casa, indignas do tempo masculino.

Os Grupos Focais atestaram alguns números que apontam uma permanente vantagem masculina em relação às mulheres dentro do local de trabalho. Ou seja, na maior parte dos cargos, as mulheres levam desvantagem quando em comparação, seja no salário ou nas condições de trabalho, mesmo que tenham nível escolar equivalente ou superior. A remuneração auferida pelas mulheres permanece, em média, inferior à dos trabalhadores masculinos.

Aspecto que chama a atenção na composição dos grupos regionais é a diferença no salário médio das trabalhadoras participantes com Florianópolis, centrada no setor de serviços, puxando a média para cima (R\$ 1.688,50) enquanto as regiões onde predominam as representantes da indústria têxtil a trabalhadora ganha em média pouco mais de R\$ 900 (R\$ 916,25, em Joinville e R\$ 944,29, em Blumenau).

Dados relativos da Pnad 2006 confirmam o crescimento das mulheres ocupando a chefia da família. Em 2005, 30,6% das famílias brasileiras tinham uma mulher como pessoa de referência, enquanto em 2006, o percentual subiu para 31,4%. Esse número sobe para 45% na Região Sul. Ainda

de acordo com os dados do Pnad 2006, a participação feminina no mercado brasileiro passou de 43,5%, em 2005, para 43,7%, em 2006 – somando 42,6 milhões de trabalhadoras, do total de 97,6 milhões em todo o Brasil. Quase 43,5% das trabalhadoras concluíram o ensino médio. Entre os homens, apenas um terço chegou a somar pelo menos 11 anos de estudo. A Pnad 2006 aponta a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres, que ainda persistem. Em 2006, o rendimento médio das mulheres correspondia a 65,6% da remuneração média masculina. Em 2005, a relação era equivalente a 64,5% e, em 2004, a 63,5%<sup>1</sup>.

Um aspecto já notado em pesquisas anteriores, é que a remuneração da mulher é inferior a dos homens principalmente pelo não-acesso aos cargos e funções que são dominados pelos homens, do que exclusivamente em decorrência de salários menores para funções iguais. Os postos de trabalho aos quais as mulheres têm acesso, devido a uma série de fatores como modalidades contratuais flexibilizadas e uma inserção masculina também comprometida, recebem na hierarquia valorativa do mercado um *status* menor do que normalmente é atribuído aos cargos “masculinos”.

Além disso, ao se considerar o conjunto da população trabalhadora, percebe-se que os impactos positivos da maior inserção feminina no mercado de trabalho tiveram parte de seus efeitos relativizados ou mesmo anulados, pois, notadamente no que respeita às formas de inserção ocupacional, o aumento da ocupação feminina em modalidades mais formalizadas deu-se paralelamente a uma maior precarização entre os homens.

Tais distinções entre homens e mulheres e o desprestígio dos cargos exercidos pelas trabalhadoras vão se materializar, claramente, nas falas das participantes que descrevem a rotina do assédio moral nos locais de trabalho. A subvalorização do trabalho feminino abre espaço para métodos arcaicos de controle de produção – a chamada mentalidade “de feitor”, que determina formas de cobrança, controle e pressão como instrumentos legítimos de incremento da produção dos trabalhadores, criando um ambiente profissional de extrema competitividade (e rivalidade), baixa ou nenhuma solidariedade e altos índices de doenças ocupacionais.



As pesquisas indicam – e os depoimentos corroboram – que a intensificação do trabalho, relacionada às formas mais flexíveis de organização da produção, têm levado a problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e/ou tendinites. Em função das características do trabalho da mulher na sociedade – com menor remuneração, mais precarizado e que se soma a uma jornada doméstica – ela tem sido vítima preferencial de tais patologias.

É bem evidente o fato de que as mulheres são muito mais afetadas por doenças do trabalho. Isto ficou claro em todos os grupos focais, com destaque para a Região de Criciúma, onde a indústria da alimentação tem muito peso na composição socioeconômica.

Nos depoimentos, é marcante a denúncia das formas de pressão por produtividade, características do assédio moral, e a decorrência dos problemas físicos e também psicológicos – notadamente a depressão. Esta postura – a estratégia de cobrança e pressão – é ainda mais grave porque, como as falas apontam, apesar de ocorrer também no universo do trabalho masculino, é identificada comumente como método eficaz para “lidar com mulheres” – que seriam mais sujeitas ou “funcionariam melhor” com esse tipo de “gestão”. E pelo que foi dito, ainda há muito que fazer para alterar essa mentalidade.

O assédio sexual, descrito pelas trabalhadoras domésticas, desnuda o mais arcaico dos “machismos” – a mentalidade que identifica neste tipo de trabalhadora uma “tradição” de disposição ao sexo com quem paga seu salário mensal ou diário. Os problemas decorrentes desta postura afetam profundamente as trabalhadoras tanto no local de trabalho como ao chegar em casa e encarar a desconfiança (ou mesmo a agressão) do marido.

Outro choque a ser ressaltado nestes debates foi a contradição entre as falas das trabalhadoras do campo e a visão que normalmente as trabalhadoras urbanas carregam do serviço rural – o que, aparentemente, seria um trabalho menos compromissado, sem pressão dos patrões, horário fixo e distância da família - ganha, após os depoimentos, contornos muito diferentes – trabalho noite e dia em épocas de colheita ou na preparação para o plantio revezando sempre o tempo da lavoura e a lida com a criação animal, sem, no entanto, abrir mão dos cuidados com a casa e família – não importa a temperatura “lá fora”, o horário ou dia da semana.

Enfim, estas são apenas algumas conclusões e apontamentos decorrentes da pesquisa. A metodologia adotada da realização dos Grupos Focais e sua dinâmica particular acabou permitindo que, reunidas em um mesmo ambiente, trabalhadoras oriundas de diferentes categorias, faixa etária – e mesmo classes sociais, pudessem trocar experiências, informações, questionamentos e, assim refletir individual e coletivamente sobre sua realidade e sobre as condições de trabalho de suas colegas.

Se as grandes diferenças de condições de trabalho entre as diversas categorias parecem óbvias ao observador externo, a dureza das exigências diárias, do trabalho e da vida doméstica acaba encobrindo, mesmo pela falta de tempo e oportunidades, essa troca de informações que permite reflexões fundamentais para alterar ou minimizar os problemas aqui relatados.

Essa reflexão, sinalizada nos depoimentos de avaliação das trabalhadoras participantes, resultado direto das reuniões ou “subproduto” da pesquisa, acaba por lembrar a finalidade maior desse texto – ainda um apontamento a ser aprofundado em pesquisas posteriores – e reforçar a tarefa de promover condições para melhor informar e pensar essa realidade da mulher trabalhadora no estado de Santa Catarina.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Imagens de gênero e políticas de recursos humanos na modernização produtiva. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Fundação Seade, v.11, n.1, p.110-121, 1997.
- CASTRO, N. A.; DEDECCA, C. S. (Org.). **A ocupação na América Latina**: tempos mais duros. Rio de Janeiro: Alast, 1998.
- DIEESE. **As mulheres e o salário mínimo nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo, mar. 2007. (Estudos e Pesquisas, 32).
- DIEESE. **Trabalho e renda da mulher na família**. São Paulo, mar. 2005 (Estudos e Pesquisas, 6).
- DEDECCA, C. S.; BALTAR, P. E. Precariedade ocupacional e relações de trabalho no Brasil nos anos 90. In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA DE SOCIOLOGIA, 21., 1997. São Paulo. **Anais...** São Paulo: Alas, 1997.
- GALEAZZI, I.; M Sassi. Precarização do trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. rev. ampl. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.
- GARCIA, L. et al. **Mulheres trabalhadoras**: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. [S. l.: s.n, 200-].
- GASKELL, G.; BAUER, M. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Petrópolis: Vozes, 2004.
- GORENDER, J. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. In: GORENDER, J. Dossiê globalização. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n. 29, jan.-abr. 1997.

HIRATA, H.; HUMPHREY, J. Estruturas familiares e sistema produtivo: famílias operárias na crise. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, São Paulo, USP, v.4, n.1 e 2, p.111-131, 1994.

HIRATA, H.; HUMPHREY, J. **Nova divisão sexual do trabalho**: um olhar voltado para empresa e sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: PNAD: 2004. Rio de Janeiro, 2005.

LAVINAS, L.; MATESCO, V. R. **A reestruturação produtiva nas empresas brasileiras e seu reflexo sobre a força de trabalho por gênero**. Rio de Janeiro: Ipea, 1996.

LAVINAS, L. et al. **Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitana**. Brasília: IPEA, 2000. (Texto para Discussão, 756).

LOBO, E.S. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense; SMC-PMSP, 1991.

MATESCO, V.R. A dinâmica da reestruturação produtiva. **Conjuntura Econômica**, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, ano 49, n. 5, p. 48-51, 1995.

MONTAGNER, P.; BRANDÃO, S. M. C. Desemprego: novos aspectos de um mesmo problema. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 10, n. 1, 1996.

MONTALI, L. **Família e trabalho**: principais tendências no período 1985 a 2000: crise, reestruturação produtiva e mudanças na relação família-trabalho. Campinas: Nepp/Unicamp, 2002.

MONTALI, L. **Trabalho e família no final dos anos 90**: arranjos familiares de inserção e condições de vida sob o recrudescimento de desemprego. Campinas: Nepp/Unicamp, 2000b.

NOVAES, A. **Civilização e barbárie**. São Paulo: Cia das Letras, 2004. p. 150.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: NO Brasil, mulheres são discriminadas, ganham menos e perdem emprego mais facilmente. **Em Revista**, Florianópolis, 2004.

SINE/SC. **A mulher no mercado de trabalho formal em Santa Catarina**. Florianópolis: [s.n.], 2007.

TROYANO, A. et al. A necessidade de uma nova conceituação de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, Fundação SEADE, São Paulo, 1985.

WILTGEN, Roberto da Silva; GARCIA, Lúcia dos Santos. **Transformações do mercado de trabalho metropolitano: os 10 anos da PED-RMPA**. Porto Alegre: FEE; FGTAS/SINE-RS; DIEESE; SEADE-SP; FAT/MTE;PMPA, 2002.

VENTURI, A. **A evolução do emprego formal em Santa Catarina a partir de 1990**. [S.l.: s.n.], 2007.

## NOTAS

- 
- <sup>1</sup> Apud CHAUI, M. in NOVAES, A. (org): *Civilização e Barbárie* (2004, p.150).
- <sup>2</sup> Um crescimento de 72% entre os anos de 1993 e 2004, segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio PNAD 2004 – IBGE.
- <sup>3</sup> Estudo do DIEESE a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) em cinco regiões metropolitanas: Porto Alegre, São Paulo, Belo Horizonte, Recife e Salvador.
- <sup>4</sup> Fonte: Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC).
- <sup>5</sup> Fonte: Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio.
- <sup>6</sup> *A Mulher no Mercado de Trabalho Formal de Santa Catarina, 2007.*
- <sup>7</sup> VENTURI, A. *A Evolução do Emprego Formal em Santa Catarina a Partir de 1990, 2007.*
- <sup>8</sup> Apud VENTURI, 2007.
- <sup>9</sup> Apud VENTURI, 2007
- <sup>10</sup> Apud VENTURI, 2007.
- <sup>11</sup> Esta taxa de crescimento médio foi obtida a partir do cálculo  $\left(\frac{b}{a}\right)^{\frac{1}{13}} - 1$  \* 100, onde a representa o valor do ano de 1992 e b o valor de 2005. Fonte: Niederle, S. (2005).
- <sup>12</sup> Apud VENTURI, 2007.
- <sup>13</sup> Apud VENTURI, 2007.
- <sup>14</sup> Apud VENTURI, 2007.
- <sup>15</sup> Esta questão foi específica do primeiro grupo e não repetimos posteriormente principalmente pela decisão em manter o foco nas questões referentes ao trabalho atual e pela dificuldade de tempo, já que as respostas a esta questão ocuparam uma boa parte deste grupo.
- <sup>16</sup> Lesão por Esforço Repetitivo
- <sup>17</sup> Protótipo ou versão inicial para testar as condições de produção e resultado final antes de encaminhar para a linha de produção normal.
- <sup>18</sup> IBGE, PNAD 2006.

