



**Secretaria de Estado da Assistência Social,
Trabalho e Habitação**

**A MULHER TRABALHADORA NA GRANDE FLORIANÓPOLIS:
MERCADO DE TRABALHO E O DESAFIO DA
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Abril de 2008



Ministério do
Trabalho e Emprego



Governo do Estado de Santa Catarina

Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação (SST)

Diretoria de Trabalho e Emprego

Secretária de Estado

Dalva Maria De Luca Dias

Diretor de Trabalho e Emprego

Rodrigo Minotto

© copyright 2008 – Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação (SST)

Av. Mauro Ramos, 722 – Centro
Florianópolis – SC – CEP 88020-300

Fone: (48) 3229-3600

Fax: (48) 3229-3618

comunicacao@sst.sc.gov.br

<http://www.sst.sc.gov.br>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	05
1 INTRODUÇÃO	09
2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	11
2.1 Dupla jornada do trabalho da mulher	15
2.2 A mulher negra no mercado de trabalho	17
3 O TRABALHO DA MULHER EM SANTA CATARINA	20
3.1 Economia catarinense	25
<i>3.1.1 A estrutura ocupacional</i>	<i>26</i>
<i>3.1.2 A participação da mulher nas ocupações</i>	<i>33</i>
<i>3.1.3 Nível de escolaridade</i>	<i>36</i>
<i>3.1.4 A remuneração das mulheres no mercado formal</i>	<i>38</i>
4 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO PROCESSO DE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA MULHER	47
5 A DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA GRANDE FLORIANÓPOLIS: a visão dos dirigentes e trabalhadoras na base	52
5.1 Características dos entrevistados	53
5.2 Resultados da Sondagem	57
<i>5.2.1 Necessidades da mulher trabalhadora que devem ser supridas com a qualificação profissional</i>	<i>57</i>
<i>5.2.2 Maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional</i>	<i>61</i>
<i>5.2.3 Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional</i>	<i>65</i>

<i>5.2.4 Temas sugeridos como formação profissional para os trabalhadores, que contemplem também as mulheres</i>	69
<i>5.2.5 Conhecimento de cursos de qualificação</i>	70
6 DEBATE COM ALGUNS ATORES SOCIAIS	73
7 A DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO NA GRANDE FLORIANÓPOLIS: o olhar das empresas	80
7.1 Características dos entrevistados	80
7.2 Resultados da Sondagem	81
<i>7.2.1 Necessidades da mulher trabalhadora que devem ser supridas com a qualificação profissional</i>	81
<i>7.2.2 Maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional</i>	82
<i>7.2.3 Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional</i>	83
<i>7.2.4 Temas sugeridos pelos entrevistados como formação profissional para as mulheres</i>	86
8 NOTAS CONCLUSIVAS: alguns caminhos possíveis	88
REFERÊNCIAS	95
ANEXO: QUESTIONÁRIO	97

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que disponibilizamos o relatório de pesquisa A MULHER TRABALHADORA NA GRANDE FLORIANÓPOLIS: MERCADO DE TRABALHO E O DESAFIO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. A análise é fruto de um convênio entre a Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação de Santa Catarina e o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), com recursos disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo da pesquisa, realizada na Grande Florianópolis, é analisar os principais problemas, demandas e aspirações da mulher em relação à qualificação profissional, subsidiando assim a formulação de políticas públicas voltadas à formação profissional da mulher.

Não é novidade que nas últimas décadas a mulher vem conquistando cada vez mais espaços no mundo do trabalho. Este crescimento, de acordo com as pesquisas sobre mercado de trabalho, é gradual e constante, antevendo um futuro bem próximo no qual a mulher estará sempre no mercado de trabalho, na mesma condição do homem, em termos quantitativos. No entanto, apesar de reconhecido esse crescimento numérico, no campo teórico e na formulação de políticas públicas, ainda se procura entender melhor a imensa mudança em um cenário que permaneceu estático ou com pouca mobilidade ao longo da história do desenvolvimento social.

A elevação da participação feminina no mercado de trabalho enfrenta também um cenário de crescente hostilidade que envolve o trabalho formal, com degradação e precarização 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.

Por tudo isso é fundamental aprofundar o conhecimento da situação da mulher no mercado de trabalho e nas outras dimensões de sua vida. Neste contexto a presente pesquisa procurou estudar a questão da escolaridade e da qualificação profissional da mulher da Grande Florianópolis, as principais dificuldades encontradas e as principais necessidades das trabalhadoras. Além disso, procurou também investigar as demandas de qualificação existentes na Região.

Na introdução do trabalho, o propósito é situar muito rapidamente as mudanças do

trabalho da mulher em meio às profundas alterações que tem sofrido o mundo do trabalho em função da flexibilização produtiva, da abertura comercial e financeira e da reestruturação tecnológica das empresas. Na segunda parte, foram destacadas as características da inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, processo contínuo e definitivo.

Em seguida, no terceiro tópico do trabalho, procuramos estudar as características do trabalho da mulher em Santa Catarina, que, apesar de suas especificidades, também foi atingido pelas mudanças gerais da economia e do mercado de trabalho. No quarto tópico do trabalho tentamos situar a questão da qualificação profissional, ao mesmo tempo, reconhecendo a importância destes investimentos, mas tendo presente, também, que estes, por si só, não resolverão o conjunto de dificuldades que enfrenta a mulher trabalhadora.

No quinto tópico do trabalho realizamos uma sondagem com trabalhadores de base e dirigentes sindicais, detectando os problemas enfrentados pelos trabalhadores no processo de busca pela qualificação, assim como as sugestões de enfrentamento destes problemas. Para tanto foram coletadas informações nos locais de trabalho na Grande Florianópolis – neste caso, entrevistas realizadas exclusivamente com mulheres – e entrevistados dirigentes sindicais, preferencialmente mulheres, quando isso foi possível.

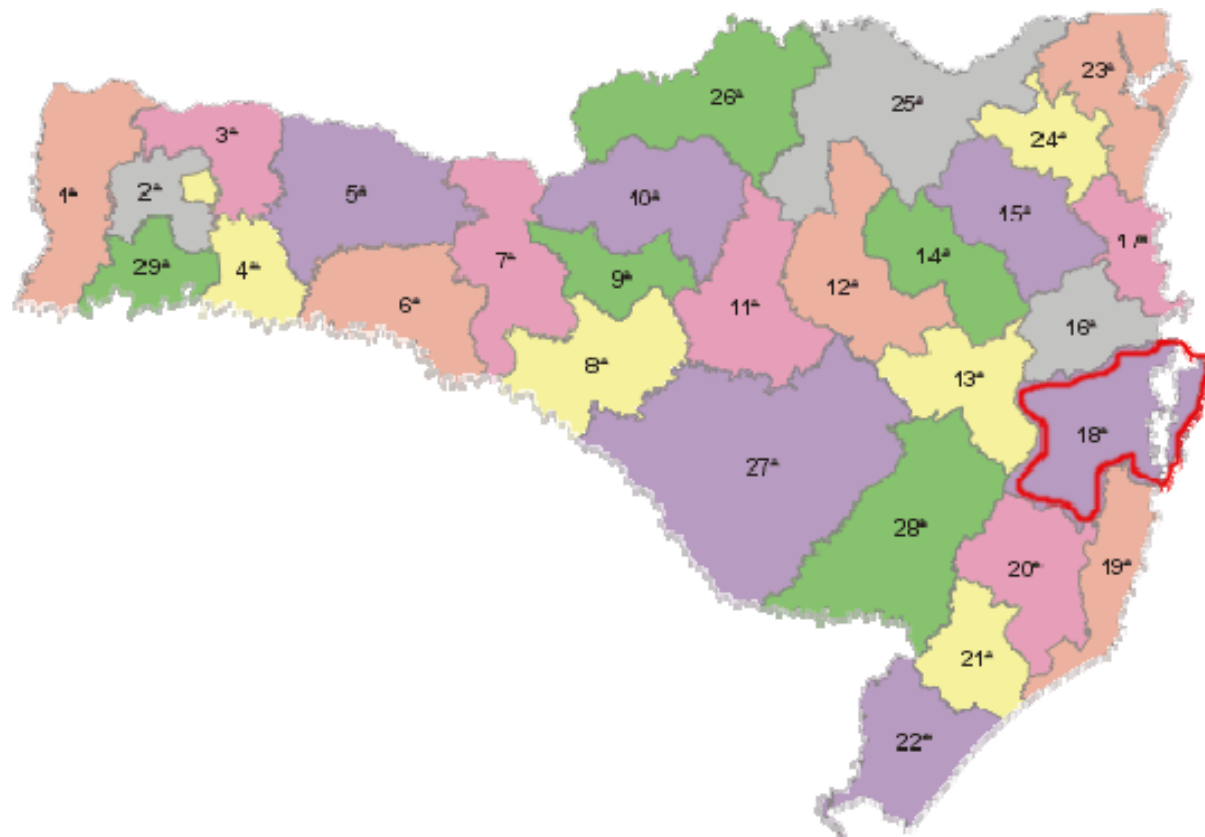
A pesquisa descrita no tópico anterior foi socializada para um grupo de pessoas ligadas ao processo de qualificação em Florianópolis, que realizou um debate com base nos resultados preliminares da sondagem com os trabalhadores. O resumo deste debate é a base do sexto tópico deste relatório, que traz uma série de importantes reflexões e sugestões dos participantes.

O questionário utilizado para o grupo de representantes empresariais foi basicamente o mesmo usado para entrevistar os trabalhadores, resultados estes que estão analisados no sétimo tópico desta pesquisa. Neste item ficou bastante evidenciada a grande resistência por parte dos representantes das empresas de prestar informações sobre qualquer tema pesquisado, com a alegação da necessidade de se cumprir uma formalidade em que toda informação fornecida pela empresa deve passar pelos protocolos internos obrigatórios.

Nas notas conclusivas, procurou-se indicar ao poder público alguns caminhos possíveis para o enfrentamento das dificuldades que se apresentam às mulheres no processo

de busca pela qualificação profissional. A análise procurou enfatizar que, além dos indispensáveis investimentos em formação profissional, tem que haver também grandes mudanças políticas e culturais na sociedade, que, normalmente, não dependem de leis, mas passam por alterações profundas nos valores cultivados pela sociedade.

MAPA DE SANTA CATARINA



Região da Grande Florianópolis



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 *apud* NOVAES, 2004, p. 150) 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.

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 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, 2005b), 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 caracterizam a mulher trabalhadora.

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, 2007b), pois o número de famílias chefiadas por mulheres aumentou sensivelmente nas últimas duas décadas¹.

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 no mercado de trabalho foi acompanhada de uma intensa busca de equidade entre homens e mulheres, questionando estereótipos e conceitos e 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 com maiores dificuldades à 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.

¹ Um crescimento de 72% entre os anos de 1993 e 2004, segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio PNAD 2004 – IBGE.

No estudo *As Mulheres e o Salário Mínimo nos Mercados de Trabalho Metropolitanos* (DIEESE, 2007b)², é possível 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).

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 trabalhava 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

² 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.

Os trabalhadores de ambos os sexos estão concentrados nos serviços, característica que tem se aprofundado, 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 de 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.

Hirata (1994) 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, com aumento da proporção de mulheres em condições ocupacionais precárias. No caso das mulheres que recebem as menores remunerações, destacam-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, resultante 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 fez com que a jornada com os afazeres domésticos fosse reduzida. 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 domésticos 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. 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 no Sul, se evidencia a maior taxa (62%). E em relação à 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, pela 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 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

Número 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
Total	16,3	11,0	13,3	16,8	18,5	18,7
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
Homens	9,1	8,0	8,4	9,2	9,5	10,8
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
Mulheres	21,8	14,1	17,1	22,5	25,2	25,9
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 vinha se manifestando como tendência desde os anos 1980. 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 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 for considerado 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 destas 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.

2.2 A mulher negra no mercado de trabalho

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro é um capítulo à parte, por estarem em situação claramente desvantajosa, ainda que a participação delas na força de trabalho seja mais intensa que a de mulheres não-negras.

A presença da discriminação racial se acumula à ausência de equidade entre os sexos, aprofundando desigualdades e colocando as afrodescendentes na pior situação quando comparada aos demais grupos populacionais – homens negros e não-negros e mulheres não-negras. Elas são a síntese da dupla discriminação de sexo e cor na sociedade brasileira: mais pobres, em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas

taxas de desemprego.

A proporção de negras com idade igual ou superior aos 10 anos de idade na População Economicamente Ativa, em comparação com a de mulheres não-negras, é substancialmente maior. Este quadro, identificado pela constância de taxas de participação mais elevadas para as afro-brasileiras, aponta a maior dependência que o segmento negro feminino mantém em relação ao trabalho. A vivência das afrodescendentes no mercado de trabalho tem sido sistematicamente frustrada por elevadas taxas de desemprego. Em um contexto de baixo crescimento econômico, que caracterizou a economia brasileira nas últimas décadas, a escassez de oportunidades de trabalho foi sentida de maneira mais aguda pelas trabalhadoras negras.

Em uma conjuntura menos adversa, como a que ocorre desde 2004, entretanto, não se observou melhora substancial desta situação. A PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego -, realizada pelo convênio entre o DIEESE e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), governos locais e Ministério do Trabalho e Emprego/FAT, em seis regiões brasileiras (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal), constatou um grande diferencial nas taxas de desemprego entre os homens não-negros e as mulheres negras, em todo o país. Em Porto Alegre este diferencial alcançava, no biênio 2004-2005, 13,8 pp, com taxas de desemprego de 11,9% para os homens não-negros e 25,7% para as mulheres negras. Uma explicação rápida e superficial para a segregação sofrida pelas afro-brasileiras nesta região talvez tentasse se sustentar no fato de este grupo ser minoritário no Sul do país. Essa explicação, no entanto, não poderia ser aplicada à Grande Salvador, onde a maioria dos trabalhadores é negra. Porém, mesmo naquela região foi encontrada a expressiva diferença de 14,0 pp entre as taxas de desemprego para as mulheres negras (29,2%) e para os homens não-negros (15,2%). Por fim, essa diferença foi constatada em todas as demais regiões: São Paulo (11,6 pp), Distrito Federal (11,0 pp), Belo Horizonte (10,2 pp) e Recife (9,1 pp).

De maneira geral, mais de um terço dos ocupados nas seis regiões pesquisadas pela PED se encontram em situação vulnerável de trabalho, isto é, são assalariados sem carteira assinada, autônomos que trabalham para o público, trabalhadores familiares não-remunerados ou empregados domésticos. Com a recuperação econômica dos últimos dois anos, esta proporção tem se reduzido, indicando tênue processo de formalização desses mercados.

Contudo, as informações apuradas pela PED reiteram que entre os trabalhadores negros é maior a proporção de ocupados em situações vulneráveis, em todas as regiões do Brasil, onde a pesquisa é realizada. Para o contingente feminino ocupado também é alta a proporção daquelas que se encontram nesta situação. No entanto, é significativamente maior a presença das negras em formas de inserção menos protegidas. Em Salvador, Recife e São Paulo este percentual tem ultrapassado os 50,0% das ocupações preenchidas por mulheres negras.

Os maiores percentuais de vulnerabilidade da mulher negra no universo dos trabalhadores ocupados se explicam, sobretudo, pela intensidade de sua presença no emprego doméstico. Esta atividade, tipicamente feminina, é desvalorizada aos olhos de grande parte da sociedade, caracterizando-se pelos baixos salários e elevadas jornadas, além de altos índices de contratação à margem da legalidade e ausência de contribuição à previdência.

É neste contexto nacional que a realidade da trabalhadora catarinense deve ser compreendida. Mesmo com as especificidades e particularidades das condições das mulheres em Santa Catarina, devemos ter em mente que as 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 O TRABALHO DA MULHER EM 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 pelas quais 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, segundo estimativa da PNAD realizada em 2006 pelo IBGE, era composta de 5.974.442 habitantes, distribuídos desigualmente em uma área total de 95.346 km² e 293 municípios. Do total da população, a imensa maioria vive nas cidades (4.927.554 habitantes). São 3.049.748 mulheres e 2.924.694 homens residentes.

A indústria de transformação catarinense é a quarta do país em quantidade de empresas e a quinta em número de trabalhadores³. 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 ao Sul, alimentar, ao Oeste, têxtil e cristal, no Vale do Itajaí, metalmecânico e mobiliário, ao 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 o IBGE, correspondeu, em 2005, a R\$ 85 bilhões. O setor secundário participa com 33,96%, o setor primário com 8,35% e o terciário com 57,69%. No setor secundário, a participação da indústria de transformação é de 24,55%. As vendas externas do estado subiram de US\$ 5,98 bilhões em 2006 para US\$ 7,38 bilhões no acumulado do ano passado, um crescimento de US\$ 1,4 bilhão, ou 23,40%, maior que a média do Brasil, que ficou em 16,58%. As exportações de frango alcançaram

³ Fonte: Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC).

US\$ 1,43 bilhão, contra US\$ 966,4 milhões em 2006, um avanço de mais de 47%⁴.

A população economicamente ativa no estado é de 3.407.591 habitantes, divididos em 1.522.843 mulheres (44,69% da PEA com 10 anos ou mais) e 1.884.748 homens. Cerca de 13% das mulheres ocupadas em Santa Catarina trabalham 49 horas semanais ou mais no trabalho principal (entre os homens esse percentual é de 26,21%). A grande maioria das mulheres pratica jornada de até 44 h semanais (78,23%).

O rendimento médio mensal do trabalho principal dos trabalhadores ocupados no estado (rural e urbano) é de R\$ 1.029,00, com a média entre as mulheres correspondendo a R\$ 765,00 e a dos homens a R\$ 1.217,00. Em 2006, 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 177.183 mulheres que se encontravam na condição de ocupadas tinha mais de 15 anos de estudo, enquanto entre os homens havia apenas 136.653. Quando se considera a faixa que vai de 11 a 14 anos de estudo, verifica-se que nela são encontradas 30,52% das mulheres ocupadas, enquanto entre os homens a taxa cai para 28,89%. Em outras palavras, para a escolaridade a partir de 11 anos de estudo, a participação das mulheres é sempre superior à dos homens.

O Sistema Nacional de Emprego (SINE/SC) indica que, no mercado de trabalho formal catarinense, o emprego feminino aumenta lentamente e, nos últimos 20 anos, avançou em uma proporção de 7 pontos percentuais, passando de 34%, em 1986, para 41%, em 2006.

Em 2007, de modo geral, as mulheres contratadas no estado, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), receberam 17,61% menos que os homens. Este diferencial é de 59,01% quando ambos têm ensino superior. Naquele mesmo ano, ainda segundo o CAGED, foram criadas 83.630 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, cerca de 60% 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

⁴ Fonte: Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio.

para homens. De 39.671 mulheres que foram inseridas no mercado de trabalho em 2007, 18,18% (7.211) 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 se altera a composição do emprego em Santa Catarina.

Cerca de 60% 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 53,04% e entre os homens 61,75%. A remuneração média mensal de contratação, em 2007, foi de R\$ 596,02, em Santa Catarina, o que corresponde a 7,83% abaixo da média nacional, que foi de R\$ 642,67. A diferença entre a remuneração feminina e masculina no estado é maior que a nacional. Enquanto as catarinenses contratadas recebem em média R\$ 538,86, ou 17,61% a menos que os homens (R\$ 633,73), no país, a diferença cai para 12,57%, com homens recebendo em média R\$ 667,61 e mulheres, R\$ 593,06. Nas mesorregiões do estado de SC, o maior salário médio de contratação, no ano passado, foi registrado na região Norte Catarinense (R\$ 635,19), enquanto na região Serrana foi encontrado o menor (R\$ 495,23). Na região da Grande Florianópolis, o salário médio de contratação, naquele ano, foi de R\$ 620,18, o terceiro maior salário das mesorregiões. No Sul Catarinense encontrou-se a maior diferença de remuneração paga a homens e mulheres.

TABELA 3
Remuneração média mensal^(*), por gênero e diferencial na remuneração
Mesoregiões de Santa Catarina, 2007

Mesoregiões	Masculino	Feminino	Total	Diferencial na remuner.
Oeste Catarinense	566,51	469,23	532,16	-20,73%
Norte Catarinense	681,39	561,57	635,19	-21,34%
Serrana	514,63	442,46	495,23	-16,31%
Vale do Itajaí	663,65	566,35	622,11	-17,18%
Grande Florianópolis	663,89	565,04	620,18	-17,49%
Sul Catarinense	616,85	506,52	572,20	-21,78%
Santa Catarina	633,73	538,86	596,02	-17,61%
Brasil	667,61	593,06	642,67	-12,57%

(*) Remuneração média mensal de contratação em Reais.

Fonte: CAGED Estatístico-MTE.

TABELA 4
Movimentação do emprego formal e remuneração média^(*), por grau de instrução e gênero Santa Catarina, 2007

Grau de instrução / Gênero	Admitidos		Desligados	Saldo
	Freq.	Média Sal. Mensal (R\$)		
Analfabeto				
Masculino	2.716	505,91	2.420	296
Feminino	1.289	444,35	1.036	253
Total	4.005	486,10	3.456	549
4ª série incompleta				
Masculino	15.137	545,39	14.328	809
Feminino	5.886	445,11	5.281	605
Total	21.023	517,32	19.609	1.414
4ª série completa				
Masculino	39.485	523,23	41.309	-1.824
Feminino	18.003	444,29	17.357	646
Total	57.488	498,51	58.666	-1.178
8ª série incompleta				
Masculino	69.419	561,58	67.772	1.647
Feminino	32.608	458,14	30.827	1.781
Total	102.027	528,52	98.599	3.428
8ª série completa				
Masculino	114.334	586,24	109.976	4.358
Feminino	61.577	474,59	57.361	4.216
Total	175.911	547,15	167.337	8.574
2º grau incompleto				
Masculino	62.127	546,29	56.046	6.081
Feminino	38.618	463,19	34.699	3.919
Total	100.745	514,44	90.745	10.000
2º grau completo				
Masculino	164.281	643,00	137.136	27.145
Feminino	131.681	526,04	110.641	21.040
Total	295.962	590,96	247.777	48.185
Superior incompleto				
Masculino	16.342	795,81	13.371	2.971
Feminino	18.747	634,30	15.061	3.686
Total	35.089	709,52	28.432	6.657
Superior completo				
Masculino	16.284	1.723,56	13.808	2.476
Feminino	21.626	1.083,94	18.101	3.525
Total	37.910	1.358,69	31.909	6.001
Total				
Masculino	500.125	633,73	456.166	43.959
Feminino	330.035	538,86	290.364	39.671
Total	830.160	596,02	746.530	83.630

(*) Remuneração média mensal de contratação em Reais.

Fonte: CAGED Estatístico-MTE.

TABELA 5
Movimentação do emprego formal e remuneração média^(*), por grau de instrução e gênero Grande Florianópolis, 2007

Grau de instrução / Gênero	Admitidos		Desligados	Saldo
	Freq.	Média Sal. Mensal (R\$)		
Analfabeto				
Masculino	401	568,22	297	104
Feminino	209	483,24	145	64
Total	610	539,11	442	168
4ª série incompleta				
Masculino	2.142	574,20	1.858	284
Feminino	828	420,41	704	124
Total	2.970	531,32	2.562	408
4ª série completa				
Masculino	3.452	608,41	3.643	-191
Feminino	2.155	408,63	1.590	565
Total	5.607	531,62	5.233	374
8ª série incompleta				
Masculino	7.974	578,05	7.817	157
Feminino	4.133	437,83	3.701	432
Total	12.107	530,18	11.518	589
8ª série completa				
Masculino	15.966	582,26	15.444	522
Feminino	9.620	466,65	8.501	1.119
Total	25.586	538,79	23.945	1.641
2º grau incompleto				
Masculino	10.181	549,32	8.901	1.280
Feminino	6.524	463,37	5.390	1.134
Total	16.705	515,75	14.291	2.414
2º grau completo				
Masculino	33.384	640,56	28.942	4.442
Feminino	31.179	553,79	26.311	4.868
Total	64.563	598,66	55.253	9.310
Superior incompleto				
Masculino	3.844	779,10	3.113	731
Feminino	4.525	649,14	3.669	856
Total	8.369	708,84	6.782	1.587
Superior completo				
Masculino	3.931	1.659,04	3.166	765
Feminino	5.240	1.057,34	4.216	1.024
Total	9.171	1.315,25	7.382	1.789
Total				
Masculino	81.275	663,89	73.181	8.094
Feminino	64.413	565,04	54.227	10.186
Total	145.688	620,18	127.408	18.280

(*) Remuneração média mensal de contratação em Reais.

Fonte: CAGED Estatístico-MTE.

3.1 Economia catarinense

O desempenho da econômica catarinense é historicamente condicionado ao 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).

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 de Santa Catarina. Houve expansão no setor tradicional têxtil e introdução de setores expressivos como metalmeccânico, 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). Neste período, o mercado de trabalho catarinense passou também por profundas mudanças. Muitas famílias deixaram o campo em busca de melhores condições de trabalho e renda nas regiões mais desenvolvidas. A indústria de transformação se alicerçou em torno dos grandes centros regionais que se formaram em Joinville, Blumenau e Criciúma, que passaram a atrair grande parte da população economicamente ativa do estado (LINS; MATTEI, 2001).

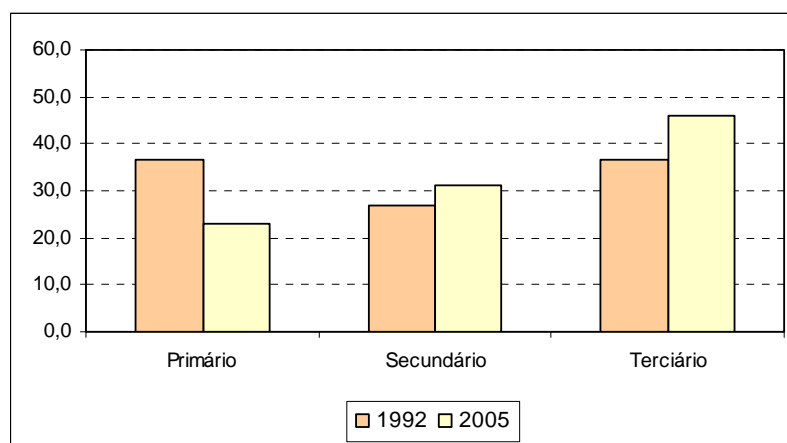
Esta trajetória de crescimento, que fez com que o estado se destacasse no cenário nacional, foi interrompida a partir da década de 1990. As crises enfrentadas pela economia brasileira interferiram na dinâmica produtiva catarinense e a reestruturação industrial que se iniciou globalmente atingiu também 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-metalmeccânico, o desmonte do setor carbonífero e ainda a desnacionalização do complexo agroindustrial (GOULARTI FILHO, 2003).

Desta forma o mercado de trabalho, em Santa Catarina, se caracteriza 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, às novas técnicas de gestão e à 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. Tendências que em geral são mundiais, com traços peculiares, a partir da história, cultura e capacidade de resistência da organização sindical de cada país.

3.1.1 A estrutura ocupacional

A estrutura ocupacional em Santa Catarina, entre 1992 e 2005, revela que a maior parte dos trabalhadores 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, 1992, 2005
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, a assalariados sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria. Esta proliferação de ocupações sem proteção social e a 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 95,28%. A Tabela 6 apresenta a PEA catarinense desagregada por condição de ocupação e gênero. A PEA ocupada apresenta crescimento de 2,87% ao ano no período, enquanto a PEA total cresce 2,96% ao ano. O total de desocupados ou de desempregados apresentou crescimento de 5,40% ao ano, o que elevou a taxa de desocupação de 3,82%, em 1992, para 4,72%, em 2006. O desemprego atingiu mais intensamente a população economicamente ativa feminina, pois, mesmo com o aumento de sua participação relativa, a taxa de desocupação alcançou variação média anual de 8,07.

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 6
População economicamente ativa e população ocupada, na semana de referência, segundo a condição de ocupação e gênero
Santa Catarina - 1992 e 2006

Condição de atividade e de ocupação	1992	2006	1992/2006 % a.a. ¹
Economicamente ativas	2.407.458	3.407.591	2,96
Ocupadas	2.315.516	3.246.624	2,87
Taxa de ocupação (%)	96,18	95,28	-
Desocupadas	91.942	160.967	5,40
Taxa de desocupação (%)	3,82	4,72	-
Homens	1.447.758	1.884.748	2,16
Ocupados	1.400.085	1.818.162	2,13
Desocupados	47.673	66.586	2,13
Mulheres	959.700	1.522.843	4,19
Ocupadas	915.431	1.428.462	4,00
Desocupadas	44.269	94.381	8,07
Não economicamente ativas	1.239.473	1.692.517	2,61

Fonte: IBGE, PNAD; Niederle, S. (2005)

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

Nota: 1) Esta taxa de crescimento médio foi obtida a partir do cálculo $\left(\frac{b}{a}\right)^{\frac{1}{13}} - 1$ * 100, em que a representa o valor do ano de 1992 e b o valor de 2006

De acordo com Lins e Mattei (2001), a tendência do emprego em Santa Catarina é semelhante à do Brasil, porém com a existência de um mercado de trabalho com grande parte dos postos de trabalho formalizados, conforme pode ser observado na Tabela 7.

TABELA 7
População economicamente ativa e postos formais de trabalho
Santa Catarina 1992 e 2006

Indicadores	1992	2006	Variação absoluta
PEA	2.407.458	3.407.591	1.000.133
PFT	821.482	1.598.454	776.972
PEA - PFT	1.585.976	1.809.137	223.161
PFT/PEA	34,12%	46,91%	

Fonte: Rais, 2006 e Pnad, 2006

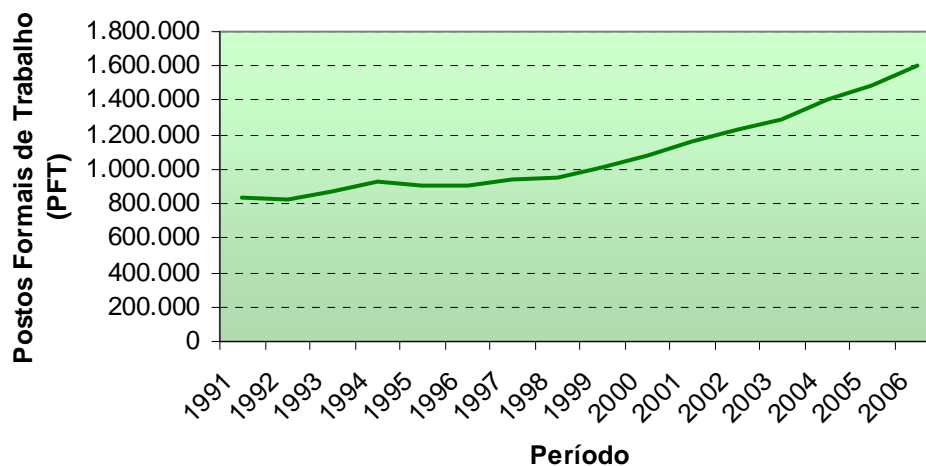
Elaboração: DIEESE

Obs.: 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 se mantiveram estáveis e com um baixo crescimento. Em 1995, houve uma queda no 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. Outro movimento é a inversão que é dada a partir de 1999, quando as ocupações formais começam a recuperar o crescimento, como revela o (Gráfico 2). Este Gráfico, que é baseado na RAIS, apresentaria ainda uma melhor performance do emprego se incluísse 2007, ano em que o emprego formal cresceu acima de 83.000 novos postos.

GRÁFICO 2

**Total de vínculos formais de trabalho
Santa Catarina, 1991-2006**



Fonte: MTE. Rais
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.

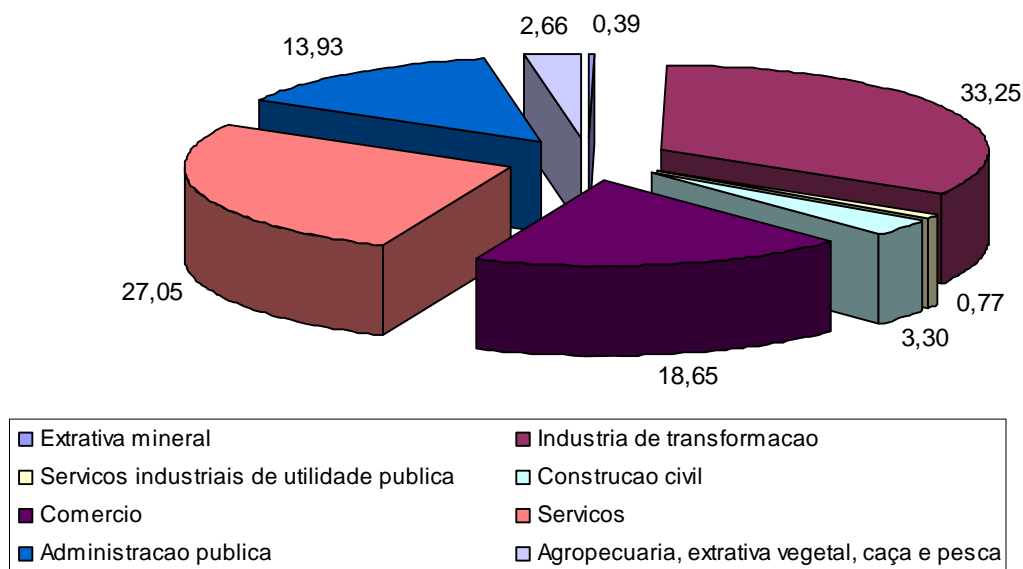
O desempenho do emprego formal, segundo o setor econômico, revela como os setores produtivos responderam às transformações econômicas ocorridas a partir de 1990. Nesta avaliação, podem ser identificados os responsáveis pelo maior dinamismo na geração de postos formais de trabalho e, conseqüentemente,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

A análise desta distribuição indica que a indústria de transformação ainda absorve a maior parcela dos trabalhadores formalizados (33,25%) e revela ser uma estrutura mais organizada e de maior força econômica. Os serviços aparecem com cerca de 27,05% de participação, sendo um setor em expansão em todas as regiões do estado. Em seguida, destacam-se o comércio (18,65%), que se expande conforme aumenta a atividade produtiva, e

a administração pública, que absorve 13,93% do total de empregos formais no estado.

GRÁFICO 3

**Distribuição da taxa de participação dos PFT, segundo setores de atividades
Santa Catarina, 2006**



Fonte: Rais/MTE
Elaboração: DIEESE

Lins e Mattei (2001) apresentam a composição setorial do PIB em Santa Catarina e atribuem 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 1990 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 2006, essa participação passa a

representar um número de 6,2 mil PFT, que equivale a 0,39%, sendo o setor que mais liberou mão-de-obra ao longo do período. De acordo com Ouriques e Vieira (1998), a indústria extrativa mineral, concentrada no Sul do estado, já reduzia a produção desde a década de 1980, 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 e voltaram a recuperar o patamar de PFT somente a partir de 2003. Sua participação relativa passou de 1,64%, em 1991, para 0,77%, em 2006. As privatizações de serviços públicos, incentivadas e adotadas a partir dos anos 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, o que fez com que muitas indústrias tivessem uma retração da produção, principalmente a de calçados e a de têxteis.

A indústria de transformação teve uma participação absoluta, em 1991, de 295 mil PFT, passando para 531,4 mil PFT, em 2006. A participação relativa passou de 35,27% para 33,25%, e revelou 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 contração e expansão dos vínculos formais no intervalo 1991-2006. Sua participação relativa, em 1991, foi de 2,49%, passando a 3,30%, em 2006. A baixa taxa de participação deste setor

no agregado do emprego formal é reflexo da precarização que o atinge em âmbito nacional e das históricas baixas taxas de formalização.

Houve ampliação dos postos formais de trabalho nos setores de comércio e serviços, em 2006, representando 45,69% do total de empregos formais. O comércio e os serviços foram setores que apresentaram crescimento absoluto de vínculos formais em praticamente todo o período, uma vez que refletiu 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 2006, essa participação se elevou para 298 mil empregos formais, o que representa uma taxa relativa de 18,65%. Os serviços têm uma participação absoluta mais significativa ainda, passando de 205 mil empregos, em 1991, para 432,3 mil, em 2006. Este setor absorveu grande parte do excedente industrial de modo que, em 2006, foi responsável pela absorção de 27,05% dos PFT.

A administração pública sofreu mudanças no período e ficou condicionada às políticas de ajuste fiscal, que contribuiram para reduzir o peso relativo do setor no mercado formal. Sua participação relativa entre 1991 e 2006 decresceu em boa parte dos anos. Em 1991 absorvia 130,5 mil empregos, equivalentes a 15,6% do total, e em 2006, o número passou para 222,5 mil, com uma participação relativa de 13,93%.

A agropecuária apresentou crescimento absoluto por quase todo o período, refletindo a maior formalização das atividades agropecuárias. Em 1991, apresentava uma participação absoluta da ordem de 15 mil PFT, o que significa uma taxa de participação de 1,80%. Em 2006, apresentou uma participação absoluta de 42,5 mil PFT, compondo uma taxa relativa de 2,66%. 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 sua expressão, em termos de emprego formal, é notadamente baixa. Isso 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. Conforme mostra a Tabela 8, em 1991, as mulheres ocupavam 35,17% dos postos formais de trabalho, número que se elevou para 41,68%, em 2006.

TABELA 8
Distribuição dos PFT segundo gênero
Santa Catarina - 1991 a 2006

Anos	Masculino	%	Feminino	%	Total do estado
1991	542.468	64,83	294.298	35,17	836.766
1992	530.749	64,61	290.733	35,39	821.482
1993	556.965	64,34	308.685	35,66	865.650
1994	589.494	63,83	334.098	36,17	923.592
1995	579.003	63,71	329.742	36,29	908.745
1996	575.907	63,31	333.701	36,69	909.608
1997	594.712	63,28	345.029	36,72	939.741
1998	595.884	62,92	351.132	37,08	947.016
1999	633.335	62,59	378.596	37,41	1.011.931
2000	670.149	62,17	407.780	37,83	1.077.929
2001	713.211	61,71	442.501	38,29	1.155.712
2002	753.049	60,95	482.563	39,05	1.235.612
2003	779.395	60,31	513.012	39,69	1.292.407
2004	840.104	59,74	566.143	40,26	1.406.247
2005	879.828	59,17	607.141	40,83	1.486.969
2006	932.252	58,32	666.202	41,68	1.598.454
Taxa de crescimento. a.a.		4,08		6,09	

Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

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 36,10%, em 2006. O setor de serviços também aparece com expressiva presença do sexo masculino, com participação relativa de 25,07%, em 1991, e de 25,24%, em 2006.

Os homens têm participação crescente, 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 18,28%, em 2006, enquanto a construção civil tem participação, em 1991, de 3,81%, passando a 5,33%, em 2006, e a agropecuária passa de 2,43%, em 1991, para 3,51%, em 2006. Quanto aos setores que detêm maior participação masculina no total dos empregados, em 2006, destacam-se: extrativa mineral (95,03% homens), construção civil (93,99%), serviços industriais de utilidade pública (84,04%) e agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca (76,85%).

Quanto às mulheres, as maiores taxas de participação ficam para administração pública, serviços, comércio e indústria de transformação. Somente na administração pública sua presença, em relação ao total, supera a metade, correspondendo a 59,02%, em 2006. Nos serviços e comércio as mulheres representam um pouco menos da metade dos trabalhadores do setor, com participação relativa de 45,57% e 42,81%, respectivamente.

A taxa de participação feminina na indústria de transformação passou de 34,01%, em 1991, para 29,25%, em 2006. 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 48,73%, em 2006.

TABELA 9
Distribuição dos PFT, por setores de atividades econômicas e gênero
Santa Catarina - 2006

Setores de Atividades Econômicas do IBGE	Masculino	%	Feminino	%	Total do estado
Extrativa mineral	5.986	0,64	313	0,05	6.299
Indústria de transformação	336.571	36,10	194.893	29,25	531.464
Serviços industriais de utilidade pública	10.338	1,11	1.964	0,29	12.302
Construção civil	49.645	5,33	3.177	0,48	52.822
Comércio	170.455	18,28	127.615	19,16	298.070
Serviços	235.333	25,24	197.002	29,57	432.335
Administração pública	91.208	9,78	131.380	19,72	222.588
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	32.716	3,51	9.858	1,48	42.574
Total	932.252	100,00	666.202	100,00	1.598.454

Fonte: MTE. Rais, 2006
Elaboração: DIEESE

3.1.3 Nível de escolaridade

Na indústria de transformação, setor que absorve maior quantidade de empregados formalizados no estado (33,25%), a maior concentração de trabalhadores formais do sexo masculino se encontra na faixa de escolaridade relativa ao ensino médio completo. Os homens neste nível de instrução ocupam 19,86% do total de empregos neste setor e 31,36% do total de empregos masculinos. A maior participação de mulheres também está na faixa referente ao ensino médio completo. Neste grau, elas ocupam 10,78% do total de empregos do setor e 29,39% dos postos de trabalho exclusivamente femininos. Nos níveis de ensino superior, tanto completo como incompleto, homens e mulheres têm baixa participação relativa, com os homens ocupando 4,54% e as mulheres 2,52% do total de ocupações formais.

Na construção civil, setor em que os homens representam a grande maioria dos empregados, ocupando 93,99% do total dos PFT, a maior parte destes empregados tem o ensino fundamental incompleto, correspondendo a 41,65% do total de ocupações deste setor. As poucas mulheres que trabalham neste setor se concentram no ensino médio completo, onde representam 37,27% das ocupações femininas e apenas 2,24% do total de PFT na construção civil. Apesar da baixa participação feminina, elas parecem ocupar cargos mais qualificados, já que 24,36% das mulheres ocupam postos de trabalho que exigem ensino superior (completo e incompleto), enquanto apenas 3,67% dos homens da construção civil alcançaram este nível de escolaridade.

No comércio há maior homogeneidade de ocupações, homens e mulheres com ensino médio completo ocupam cerca de 20% cada no total dos empregos formais deste setor. As mulheres têm maior nível de escolaridade. Apenas 17,45% delas possuem o ensino fundamental completo, enquanto os homens neste mesmo grau representam 23,41% do total de PFT masculinos e 13,39% 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 17,08% do total de empregos e a 31,38% das ocupações masculinas. As mulheres com ensino médio completo são também 15,99% do total e 35,08% entre as ocupações femininas. As mulheres com ensino superior (completo e incompleto) são 26,38%,

enquanto os homens nesta faixa de educação somam apenas 19,74%.

O setor de administração pública, único com maior participação feminina no estado, tem 29,63% 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 14,22% do total, e 20,41% deles têm nível fundamental incompleto, enquanto apenas 9,79% 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 20,94% do total de ocupações neste setor. A maior parte das mulheres está concentrada no médio e superior completo, ocupando respectivamente 29,28% e 24,95% dos PFT femininos. A mão-de-obra masculina com ensino superior completo soma apenas 11,90% do total de homens no setor, que representam 84,04% do total.

O setor de extração mineral também se sobressai com a maior participação masculina, sendo que 36,74% de seus empregados possuem ensino fundamental incompleto e apenas 0,78% é formado por mulheres. A agropecuária tem a mesma distribuição, com os homens ocupando 43,21% do total de empregos formais com formação equivalente ao fundamental incompleto, enquanto entre as mulheres, 13,09% 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 e trabalhadores menos escolarizados.

TABELA 10
Distribuição dos PFT por setores de atividade econômica, gênero e escolaridade
Santa Catarina, 2006

Setores de Atividades Econômicas do IBGE	ANALFA BETO	FUNDAMENTAL		MÉDIO		SUPERIOR		MESTR.	DOUT.	TOTAL	
		INCOMP	COMP	INCOMP	COMP	INCOMP	COMP				
Extrativa mineral											
	Masculino	29	2.314	1.291	667	1.328	123	234	0	0	5.986
	Feminino	1	49	45	25	114	27	52	0	0	313
	Total	30	2.363	1.336	692	1.442	150	286	0	0	6.299
Indústria de transformacao											
	Masculino	1.194	85.487	78.596	41.386	105.541	11.367	12.777	139	84	336.571
	Feminino	459	52.055	47.736	23.883	57.288	6.651	6.755	43	23	194.893
	Total	1.653	137.542	126.332	65.269	162.829	18.018	19.532	182	107	531.464
Servicos industriais de utilidade pública											
	Masculino	58	3.032	2.488	575	2.576	351	1.230	27	1	10.338
	Feminino	17	315	290	80	575	189	490	7	1	1.964
	Total	75	3.347	2.778	655	3.151	540	1.720	34	2	12.302
Construção civil											
	Masculino	416	20.675	13.484	4.157	9.087	701	1.122	1	2	49.645
	Feminino	18	483	442	276	1.184	350	424	0	0	3.177
	Total	434	21.158	13.926	4.433	10.271	1.051	1.546	1	2	52.822
Comércio											
	Masculino	279	26.033	39.911	24.678	67.662	6.736	5.125	23	8	170.455
	Feminino	145	11.610	22.271	15.384	66.088	6.779	5.326	10	2	127.615
	Total	424	37.643	62.182	40.062	133.750	13.515	10.451	33	10	298.070
Serviços											
	Masculino	677	45.486	46.700	21.462	73.838	13.603	32.849	589	129	235.333
	Feminino	590	29.987	30.007	14.806	69.110	15.475	36.502	440	85	197.002
	Total	1.267	75.473	76.707	36.268	142.948	29.078	69.351	1.029	214	432.335
Administração pública											
	Masculino	500	18.612	8.610	2.876	24.613	3.550	31.657	541	249	91.208
	Feminino	257	12.859	9.097	3.396	32.430	5.854	65.960	1.392	135	131.380
	Total	757	31.471	17.707	6.272	57.043	9.404	97.617	1.933	384	222.588
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca											
	Masculino	394	18.395	7.064	2.140	3.762	300	651	10	0	32.716
	Feminino	115	5.572	1.700	647	1.380	181	262	1	0	9.858
	Total	509	23.967	8.764	2.787	5.142	481	913	11	0	42.574
Total											
	Masculino	3.547	220.034	198.144	97.941	288.407	36.731	85.645	1.330	473	932.252
	Feminino	1.602	112.930	111.588	58.497	228.169	35.506	115.771	1.893	246	666.202
	Total	5.149	332.964	309.732	156.438	516.576	72.237	201.416	3.223	719	1.598.454

Fonte: Rais/MTE, 2006.

Elaboração: DIEESE.

3.1.4 A remuneração das mulheres no mercado formal

Outra característica relevante neste cenário do emprego formal se refere ao diferencial de remuneração existente nos setores de atividade econômica entre homens e mulheres, mais preocupante do que os diferenciais de escolarização. Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho indica que o custo de contratação das mulheres não é elevado, o que torna 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

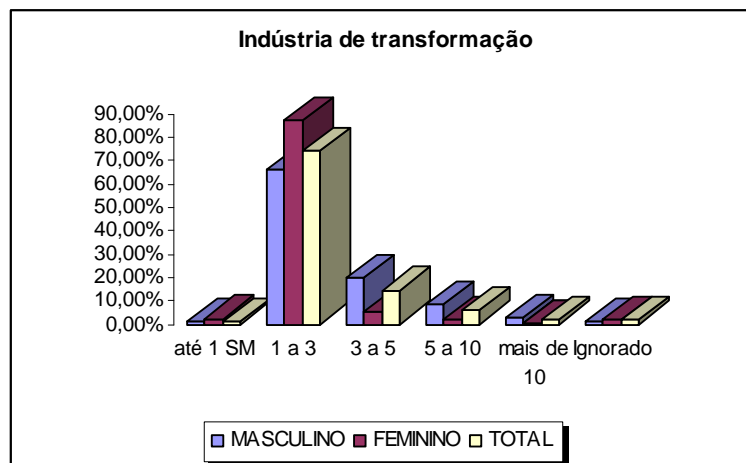
precárias as condições femininas de emprego e faz com que mulheres com a mesma qualificação e nos altos cargos cheguem a ganhar 30% a menos do que os homens na mesma função (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004).

Ao se referir ao aumento da participação feminina e também às altas taxas de desemprego entre as mulheres, Galeazzi (2001) 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 com rendimentos significativamente mais baixos do que os auferidos pelos homens.

As desigualdades de rendimentos entre os setores econômicos do estado evidenciam que as menores remunerações estão nos setores da construção civil, comércio e agropecuária.

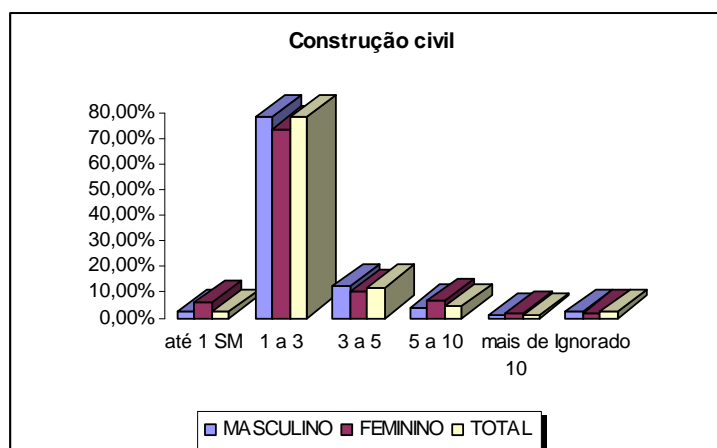
Na indústria de transformação, onde 73,93% dos empregados recebem entre 1 e 3 salários mínimos, os homens correspondem a 42% do total da mão-de-obra, enquanto as mulheres têm participação de 31,93%. A distribuição dos trabalhadores do sexo masculino é a seguinte: 66,32% ganham entre 1 e 3 SM; 19,83%, entre 3 e 5; e 8,74%, entre 5 e 10 salários. Entre as mulheres, aquelas que ganham de 1 a 3 mínimos chegam a 87,07%. O fato de ser baixo o acesso a níveis maiores de escolaridade neste setor reflete-se na baixa remuneração: apenas 8,24% dos empregados ganham acima de 5 salários mínimos.

GRÁFICO 4
Distribuição dos PFT na indústria de transformação,
por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



No setor de construção civil, 78,09% dos empregados ganham entre 1 e 3 salários, o que representa um montante de 41,2 mil trabalhadores. Entre estes, a distribuição por sexo é quase homogênea: 78,37% dos homens e 73,72% das mulheres se encontram neste patamar de remuneração. O diferencial de escolaridade não reflete aqui em grandes diferenças salariais. Enquanto 5,05% dos homens ganham acima de 5 SM, 8,06% das mulheres se encontram também neste patamar.

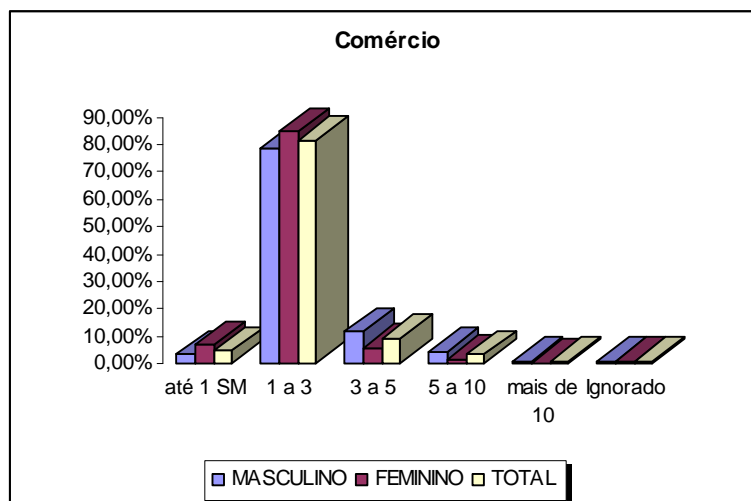
GRÁFICO 5
Distribuição dos PFT na construção civil, por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



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.

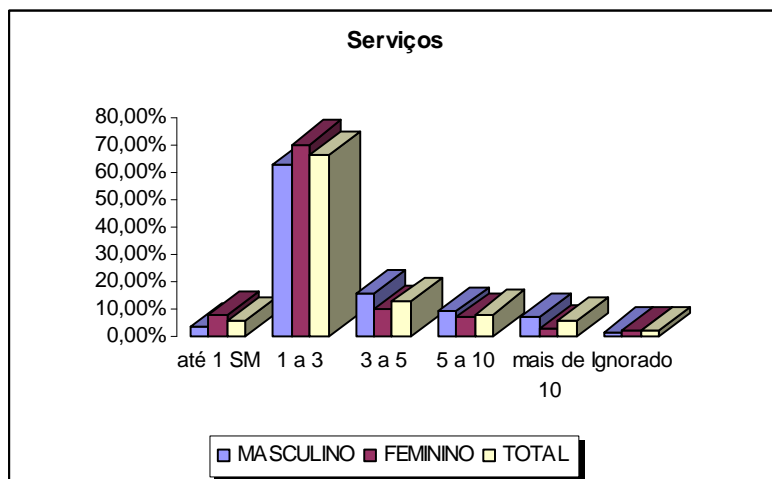
No comércio, 78,74% dos homens têm rendimentos nesta faixa salarial, enquanto o percentual das mulheres neste patamar é de 84,74%. Praticamente 12% dos demais trabalhadores do sexo masculino ganham entre 3 e 5 SM, e apenas 6% das mulheres, aqui mais qualificadas, absorvem este rendimento.

GRÁFICO 6
Distribuição dos PFT no comércio,
por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



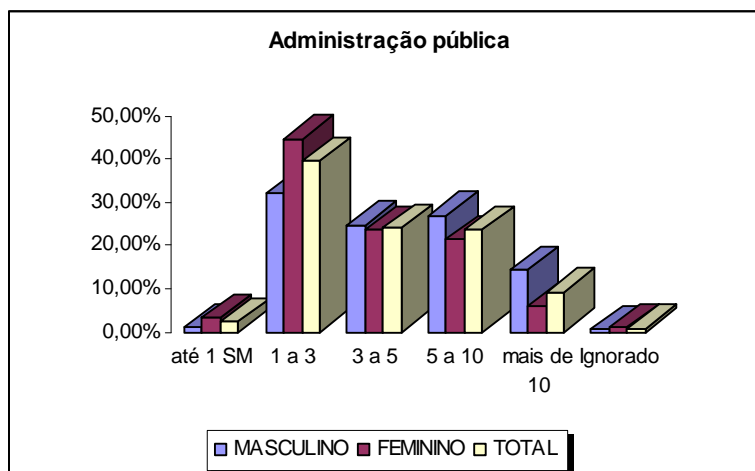
Nos serviços, o diferencial de salários é também significativo, com 62,72% dos homens e 70,37% das mulheres recebendo entre 1 e 3 SM. Nas faixas mais altas de remuneração, as diferenças também aparecem, com 16,49% dos homens ganhando acima de 5 SM, e apenas 9,95% das mulheres recebendo remuneração neste patamar.

GRÁFICO 7
Distribuição dos PFT no setor de serviços,
por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



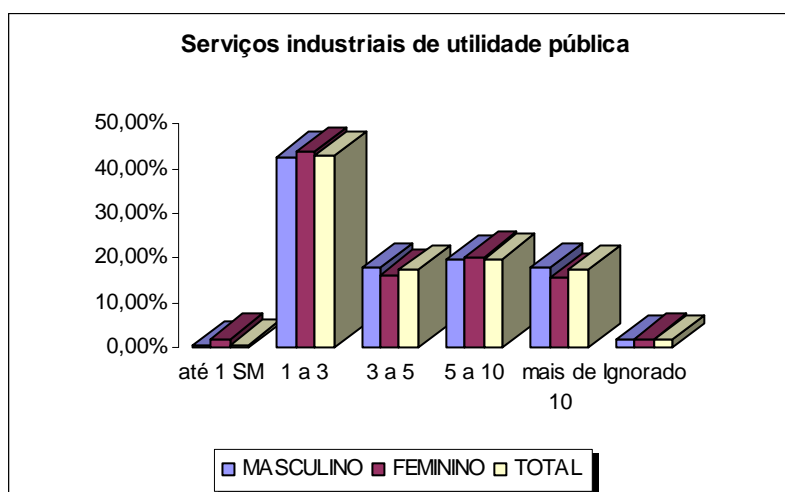
A administração pública possui uma homogeneidade maior em sua distribuição salarial, de forma que os PFT se distribuem da seguinte maneira: 26,43% de mulheres ganham entre 1 e 3 SM; 14,05%, entre 3 e 5 SM; e 12,69% recebem entre 5 e 10 SM (os mais expressivos). Porém, na quantificação por diferencial 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.

GRÁFICO 8
Distribuição dos PFT na administração pública,
por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



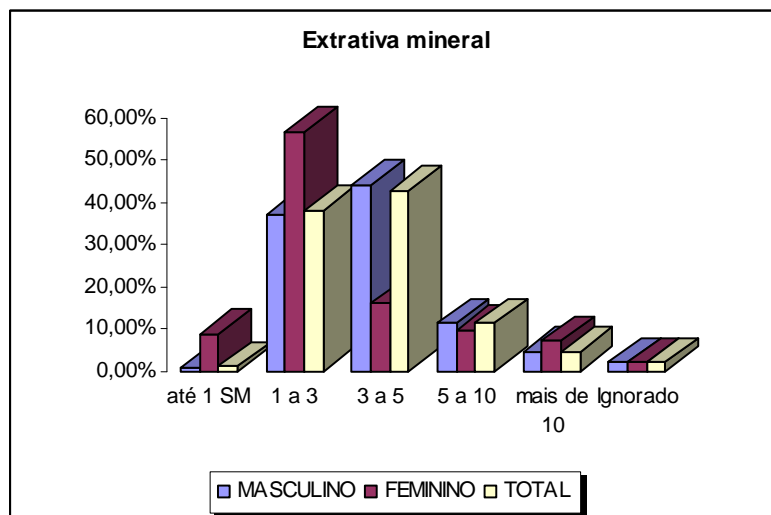
Nos serviços industriais de utilidade pública, onde é maior o percentual de homens empregados, além de grande parte das pessoas serem bem escolarizadas, a maioria dos homens recebe melhores salários. Do total de 12,3 mil empregados do setor, quase 15% são homens com salários superiores a 10 mínimos. Outros 37,48% recebem entre 3 e 10 SM. Entre as poucas mulheres, há uma distribuição também homogênea: 43,74% delas recebem entre 1 e 3 SM; 36,61%, entre 3 e 10 SM; e 15,73% têm salários superiores a 10 mínimos.

GRÁFICO 9
Distribuição dos PFT no setor de serviços industriais de utilidade pública, por gênero e remuneração Santa Catarina - 2006



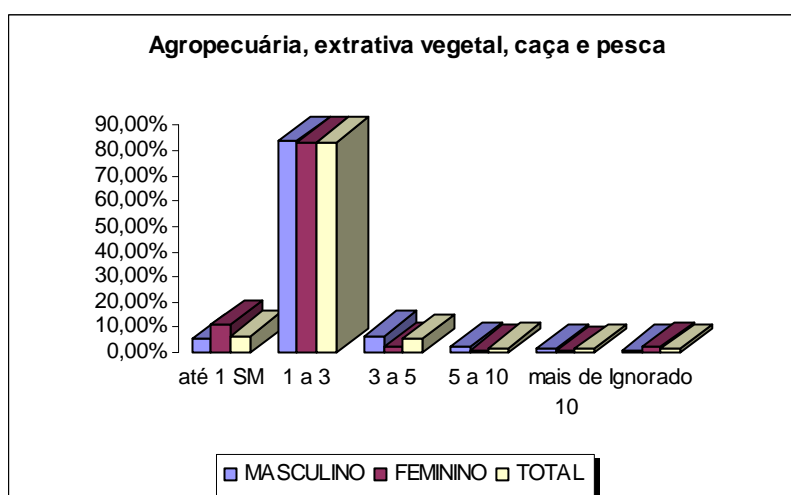
O setor extrativo mineral tem 77,42% dos seus trabalhadores concentrados nos homens com remuneração entre 1 e 5 salários mínimos. Além da pequena participação, 56,87% das mulheres neste setor recebem entre 1 e 3 SM.

GRÁFICO 10
Distribuição dos PFT no setor extrativo mineral,
por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



Na agropecuária, onde 83,52% dos trabalhadores recebem entre 1 e 3 SM, a distribuição por gênero também reflete baixos salários para ambos os sexos. Nesta faixa encontram-se 83,58% dos homens e 83,34% das mulheres.

GRÁFICO 11
Distribuição dos PFT na agricultura, extrativo vegetal, caça e pesca,
por gênero e remuneração
Santa Catarina - 2006



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, ficam 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, maiores os diferenciais existentes 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.

TABELA 11

Distribuição dos PFT por setores de atividade econômica, gênero e remuneração
Santa Catarina, 2006

Setores de Atividades Econômicas do IBGE	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Extrativo mineral			
até 1 SM	42	27	69
1 a 3	2.232	178	2.410
3 a 5	2.645	50	2.695
5 a 10	683	30	713
mais de 10	270	22	292
Ignorado	114	6	120
Total	5.986	313	6.299
Indústria de transformação			
até 1 SM	3.430	4.627	8.057
1 a 3	223.210	169.700	392.910
3 a 5	66.729	10.867	77.596
5 a 10	29.422	4.318	33.740
mais de 10	9.004	1.067	10.071
Ignorado	4.776	4.314	9.090
Total	336.571	194.893	531.464
Serviços industriais de utilidade pública			
até 1 SM	39	39	78
1 a 3	4.412	859	5.271
3 a 5	1.827	320	2.147
5 a 10	2.048	399	2.447
mais de 10	1.838	309	2.147
Ignorado	174	38	212
Total	10.338	1.964	12.302
Construção civil			
até 1 SM	1.067	193	1.260
1 a 3	38.909	2.342	41.251
3 a 5	6.002	323	6.325
5 a 10	2.088	204	2.292
mais de 10	418	52	470
Ignorado	1.161	63	1.224
Total	49.645	3.177	52.822
Comércio			
até 1 SM	5.448	8.627	14.075
1 a 3	134.214	108.140	242.354
3 a 5	19.934	7.310	27.244
5 a 10	7.480	1.985	9.465
mais de 10	1.698	264	1.962
Ignorado	1.681	1.289	2.970
Total	170.455	127.615	298.070
Serviços			
até 1 SM	8.530	15.253	23.783
1 a 3	147.606	138.624	286.230
3 a 5	36.302	19.691	55.993
5 a 10	21.514	13.627	35.141
mais de 10	17.303	5.976	23.279
Ignorado	4.078	3.831	7.909
Total	235.333	197.002	432.335
Administração pública			
até 1 SM	964	4.123	5.087
1 a 3	29.325	58.831	88.156
3 a 5	22.563	31.280	53.843
5 a 10	24.655	28.244	52.899
mais de 10	13.056	7.603	20.659
Ignorado	645	1.299	1.944
Total	91.208	131.380	222.588
Agropecuária, extrativo vegetal, caça e pesca			
até 1 SM	1.752	1.092	2.844
1 a 3	27.343	8.216	35.559
3 a 5	2.110	201	2.311
5 a 10	649	98	747
mais de 10	475	53	528
Ignorado	387	198	585
Total	32.716	9.858	42.574
Total			
até 1 SM	21.272	33.981	55.253
1 a 3	607.251	486.890	1.094.141
3 a 5	158.112	70.042	228.154
5 a 10	88.539	48.905	137.444
mais de 10	44.062	15.346	59.408
Ignorado	13.016	11.038	24.054
Total	932.252	666.202	1.598.454

Fonte: Rais/MTE, 2006.
Elaboração: DIEESE.

4 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO PROCESSO DE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA MULHER

Pesquisa recentemente realizada pelo Escritório Regional do DIEESE em Santa Catarina⁵ confirmou o que inúmeros outros estudos sobre o tema já tinham revelado: a complexidade e o alcance dos problemas que atingem a mulher trabalhadora. Em uma das etapas dessa pesquisa foram realizados encontros com representantes de trabalhadoras catarinenses, 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, da educação, agricultura, indústria têxtil, do trabalho doméstico, bancário, jurídico, maricultura e dos serviços, entre outros, compondo um total de 67 participantes.

O desenvolvimento do estudo possibilitou identificar a diversidade de pontos de vista existente e das situações enfrentadas pelas diversas categorias representadas nos grupos de entrevista, como o espanto de uma operária da indústria têxtil de Blumenau diante do relato positivo, na visão dela, 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, em que alunos usam grupos de relacionamento na internet para fazer piadas agressivas sobre seus professores, expostas assim, publicamente.

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

Também foi recorrente nos depoimentos a dificuldade das trabalhadoras que atuam na linha de produção em 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.

⁵ A Mulher Trabalhadora Catarinense, concluída pelo Escritório Regional do DIEESE em Santa Catarina, em dezembro de 2007.

Tudo isso é somado à cobrança da execução de 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 dos amigos. Socialmente, cabia a ela o papel de esposa, dona-de-casa e mãe. Em pouco tempo, não só a mulher saiu para estudar e trabalhar, como passou, segundo os relatos, a ser cobrada por isso da mesma forma que dos homens era exigido um emprego. Mesmo com a profunda mudança de costumes, as tarefas acumuladas pela mulher nos trabalhos domésticos ainda não foram justamente repartidas.

Das mulheres são exigidos 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 feminização das atividades da casa, indignas do tempo masculino.

Os grupos focais realizados na referida pesquisa apontam alguns privilégios dos homens no local de trabalho, em relação às mulheres, sejam no salário ou nas condições de trabalho, mesmo que elas 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 grande diferença no salário médio das trabalhadoras participantes. Em Florianópolis, centrada no setor de serviços, o valor fica em R\$ 1.688,50. Em Joinville e Blumenau, regiões onde predomina a indústria têxtil, os salários médios ficam em R\$ 916,25, e R\$ 944,29, respectivamente.

Dados da PNAD 2006 mostram o quanto é significativa a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro: 43,7%, ou seja, 42,6 milhões de um total de 97,6 milhões de trabalhadores. Além disso, quase um terço das famílias brasileiras (31,4%) é chefiado por mulheres. Na região Sul, esse percentual é de 45%. Quase 43,5% das trabalhadoras

concluíram o ensino médio. Entre os homens, apenas um terço chegou a somar pelo menos 11 anos de estudo. Dados da PNAD 2006 confirmam o crescimento do número de mulheres na chefia das famílias. 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 da 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.

Apesar da forte presença da força de trabalho feminina e de seu maior nível de escolaridade, o rendimento médio das mulheres é muito inferior ao dos homens, correspondendo, em 2006, a apenas 65,6% da remuneração média masculina. Entretanto, nota-se uma diminuição dessa diferença em relação a anos anteriores. De acordo com a PNAD, essa relação era equivalente a 64,5%, em 2005, e a 63,5%, em 2004.

Um aspecto já notado em pesquisas anteriores, assim como nos debates realizados nos grupos focais mencionados acima, é que a remuneração da mulher é inferior à dos homens principalmente pelo não-acesso aos cargos e funções dominados por eles e não 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* inferior ao 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 diz respeito à inserção ocupacional, o aumento da ocupação feminina em modalidades 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.

Os depoimentos coletados nos grupos focais evidenciam 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/Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT). 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, como indicam as pesquisas e os depoimentos das mulheres.

Nos depoimentos, é marcante a denúncia de formas de pressão por produtividade, características do assédio moral, que acarretam 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 o 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 dessa postura afetam profundamente as trabalhadoras tanto no local de trabalho como em casa, onde têm de encarar a desconfiança (ou mesmo a agressão) do marido.

Outra questão a ser ressaltada em relação a esses debates foi o choque entre as falas

das trabalhadoras do campo e a percepção que normalmente as trabalhadoras urbanas têm do serviço rural: um trabalho menos compromissado, sem pressão dos patrões, horário fixo e distância da família. Os depoimentos das trabalhadoras rurais apresentam uma realidade muito diferente: trabalho noite e dia em épocas de colheita ou na preparação do plantio, revezamento constante entre o tempo da lavoura e a lida com a criação animal, sem, no entanto, abrir mão dos cuidados com casa e família – não importam a temperatura “lá fora”, o horário ou dia da semana.

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

Este conjunto de dificuldades que enfrenta a mulher trabalhadora exige um processo de transformação social bastante significativo, que passa, obviamente, por uma profunda mudança cultural que redefine, entre outras coisas, o papel da mulher na sociedade. Nesta transformação, a formação profissional tem um papel a ser cumprido, no sentido de dotar a mulher de melhores condições para enfrentar o mercado de trabalho. Mas, sozinha, a mulher não pode realizar milagres. O investimento em qualificação é uma medida, entre várias outras necessárias, que contribui para melhorar a inserção da mulher no mercado de trabalho e na própria vida em sociedade como um todo.

5 A DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA GRANDE FLORIANÓPOLIS: a visão dos dirigentes e trabalhadoras na base

Para o desenvolvimento desta pesquisa foram realizadas entrevistas, por meio de questionários, com perguntas abertas e fechadas e, ao mesmo tempo, entrevistas em profundidade com grupos de profissionais ligados à atividade de formação de jovens e trabalhadores. O foco de investigação definido foi a região da Grande Florianópolis.

Para averiguar as dificuldades e necessidades da mulher, no que se refere à qualificação social e profissional, foram entrevistadas (195) pessoas, entre trabalhadores e dirigentes sindicais, formando um painel opinativo sobre as condições de formação das trabalhadoras. Em um segundo momento, foram entrevistados 20 representantes do meio empresarial, respondendo às mesmas questões, possibilitando a tabulação dos resultados e enriquecendo o trabalho de análise a partir dos dados coletados.

Para colaborar com reflexões e experiências sobre a situação da mulher trabalhadora e dos cursos de formação na região da Grande Florianópolis, o DIEESE realizou um seminário com um grupo de pessoas ligadas, de um modo ou de outro, ao processo de educação e formação de jovens e trabalhadores. No referido seminário compareceram pessoas ligadas ao movimento de mulheres no estado, educadores, dirigentes sindicais e assessores, para os quais foram apresentados os dados prévios das entrevistas mencionadas acima, material que serviu de insumo para o debate.

Além das entrevistas realizadas em campo foi elaborada a revisão bibliográfica do material disponível, procurando-se no próprio DIEESE e nos demais institutos que monitoram o mundo do trabalho dados e estatísticas para formar um quadro da situação socioeconômica do estado de Santa Catarina e da realidade da mulher trabalhadora inserida nesse contexto. Os números recolhidos neste levantamento bibliográfico passaram por uma atualização, acrescentando-se novos dados disponibilizados sobre o trabalho e a indústria no estado ao final de 2007.

5.1 Características dos entrevistados

Os trabalhadores da base e dirigentes entrevistados se distribuíram entre as principais atividades econômicas da Grande Florianópolis, como revela a Tabela 12. Em termos de grandes setores, 46% dos entrevistados são do comércio, 13%, da indústria de transformação e os demais 41% são de todo tipo de serviços existentes em Florianópolis, como mostra a Tabela. O foco da pesquisa é o setor privado. Os dois únicos trabalhadores da administração pública que foram entrevistados falaram na condição de dirigentes sindicais, com contribuição relevante a dar sobre o tema abordado por esta pesquisa.

TABELA 12
Distribuição dos entrevistados por subclasses de atividades econômicas

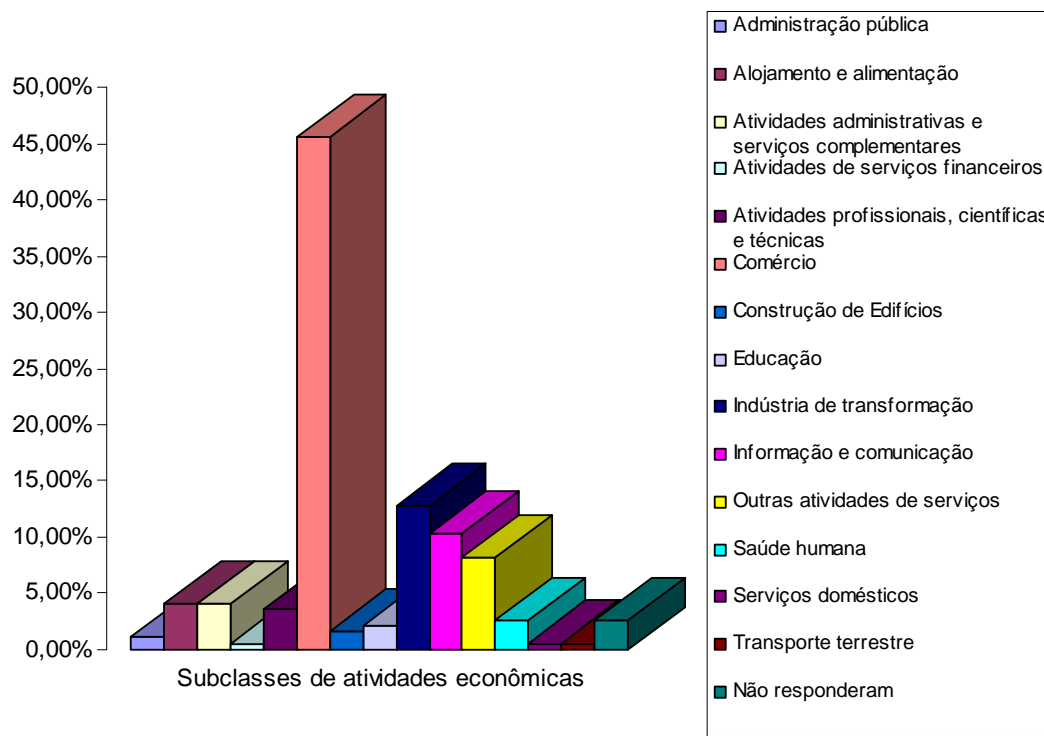
Subclasses de atividades econômicas	Freq.	%
Administração pública	2	1,03%
Alojamento e alimentação	8	4,10%
<i>Alimentação</i>	4	
<i>Segmento não identificado</i>	4	
Atividades administrativas e serviços complementares	8	4,10%
<i>Aluguel de objetos pessoais e domésticos</i>	2	
<i>Serviços de escritório, de apoio administrativo, e outros serviços prestados às empresas</i>	2	
<i>Serviços para edifícios e atividades paisagísticas</i>	4	
Atividades de serviços financeiros	1	0,51%
Atividades profissionais, científicas e técnicas	7	3,59%
<i>Atividades jurídicas</i>	3	
<i>Atividades de consultoria</i>	1	
<i>Publicidade e pesquisa de mercado</i>	1	
<i>Serviços de arquitetura e engenharia e atividades técnicas relacionadas</i>	1	
<i>Segmento não identificado</i>	1	
Comércio	89	45,64%
<i>Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas</i>	1	
<i>Comércio varejista</i>	82	
<i>Segmento não identificado</i>	6	
Construção de Edifícios	3	1,54%
Educação	4	2,05%
Indústria de transformação	25	12,82%
<i>Fabricação de produtos de borracha e de material plástico</i>	18	
<i>Fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos</i>	1	
<i>Fabricação de produtos químicos</i>	2	
<i>Fabricação de produtos têxteis</i>	1	
<i>Metalurgia</i>	1	
<i>Segmento não identificado</i>	2	
Informação e comunicação	20	10,26%
<i>Serviços de informação</i>	4	
<i>Tecnologia da informação</i>	15	
<i>Telecomunicações</i>	1	
Outras atividades de serviços	16	8,21%
<i>Atividades de organizações associativas</i>	5	
<i>Outras atividades de serviços pessoais</i>	11	
Saúde humana	5	2,56%
Serviços domésticos	1	0,51%
Transporte terrestre	1	0,51%
Não responderam	5	2,56%
Total	195	100,00%

Nota: Para a definição das subclasses de atividades econômicas utilizou-se como parâmetro a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

GRÁFICO 12
Distribuição dos entrevistados por subclasses de atividades econômicas



Do total de entrevistados, quase 70% são mulheres e pouco mais de 30%, homens. Do conjunto de entrevistados, 35% são dirigentes sindicais, 56% trabalhadores da base, 7% assessores sindicais e cerca de 1%, assessores governamentais. É interessante verificar que, a despeito de ter sido dada preferência a entrevistas com mulheres no contato realizado com as entidades sindicais, apenas 31% dos 83 dirigentes e assessores sindicais entrevistados, isto é, das pessoas que ocupam cargos diretivos nas entidades, eram mulheres.

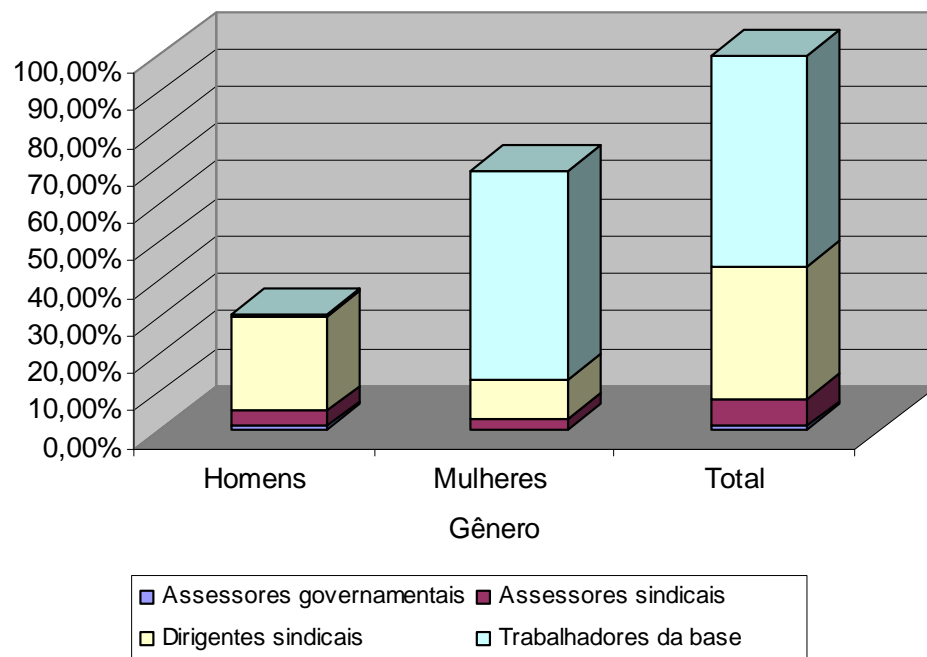
TABELA 13
Distribuição da amostra por posição do entrevistado e gênero

	Homens		Mulheres		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Assessores governamentais	2	1,03%	0	0,00%	2	1,03%
Assessores sindicais	8	4,10%	6	3,08%	14	7,18%
Dirigentes sindicais	49	25,13%	20	10,26%	69	35,38%
Trabalhadores da base	1	0,51%	109	55,90%	110	56,41%
Total	60	30,77%	135	69,23%	195	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

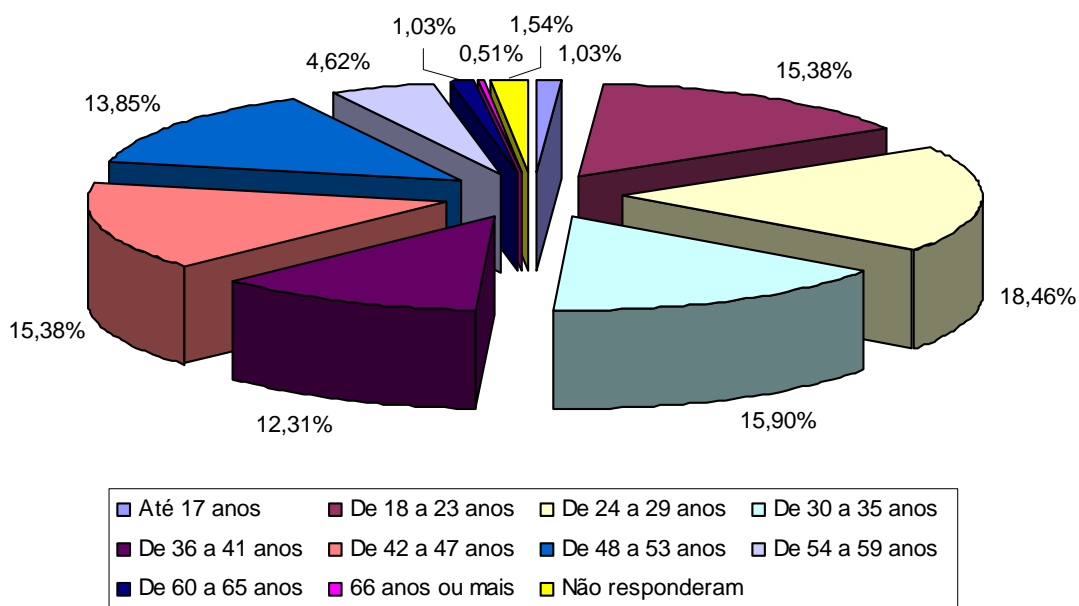
GRÁFICO 13
Distribuição dos entrevistados por posição e gênero



Por faixa etária, a distribuição dos entrevistados é homogênea nas faixas que compreendem de 18 até 53 anos, com queda drástica a partir dos 54 anos, refletindo a constituição do mercado de trabalho de Florianópolis, composto por uma população ativa

muito jovem (Gráfico 14).

GRÁFICO 14
Distribuição dos entrevistados por faixa etária



5.2 Resultados da Sondagem

5.2.1 Necessidades da mulher trabalhadora a serem supridas com a qualificação profissional

A primeira pergunta do questionário era: “das necessidades que devem ser supridas com a qualificação profissional da mulher trabalhadora, no seu ramo ou na sua empresa, quais as mais importantes?” Eram, então, apresentadas aos entrevistados cinco alternativas, que deveriam ser enumeradas – de 1 a 5 – em ordem de prioridade, ou seja, da mais importante para a menos importante. Também era dada a opção de escolha de outra necessidade que não as cinco indicadas no questionário.

As respostas que mais obtiveram frequência de respostas nos graus 1 e 2 foram:

Elevação dos níveis de escolaridade e Cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher.

Conhecimentos de informática, de língua estrangeira e compreensão adequada da linguagem oral tiveram pontuações parecidas. Compreensão da linguagem escrita ficou em último lugar.

O item *Elevação dos níveis de escolaridade*, apesar de não ser formação profissional *stricto sensu*, foi incluído em função da importância que os entrevistados atribuem ao tema.

Foi muito comum nas entrevistas a idéia de que o mais importante de tudo é o nível de escolaridade dos trabalhadores. Entende-se que se este for elevado, os demais tópicos, como domínio de uma língua estrangeira ou facilidade de ler e escrever, serão obtidos com maior facilidade, até por meio individual, autodidata. Alguns dos entrevistados lembraram que o grau de aproveitamento, por exemplo, de um curso de informática, tende a ser maior quando o aluno tem maior escolaridade, o mesmo se aplicando para outras áreas da qualificação profissional.

TABELA 14

Necessidades que devem ser supridas com a qualificação profissional da mulher trabalhadora, por grau de importância

Opções	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não assinalada
	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.
Elevação dos níveis de escolaridade	61	43	29	22	16	24
Cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher	53	57	23	20	20	22
Conhecimentos de informática básica e outras tecnologias da informação	23	33	52	34	27	26
Conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras	28	22	38	19	34	54
Compreensão e representação adequada da linguagem escrita	8	20	29	51	52	35
Compreensão e representação adequada da linguagem oral	25	21	26	45	32	46
		2	1	2	3	187
Outras		Linguagem de sinais (surdo/mudo)			Elevação do nível de conhecimento em áreas afins à profissão	

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

A preferência pelas duas respostas mais frequentes apresenta nuances importantes quando cruzada com os atributos dos respondentes. Quase 42% dos homens optaram pela *Elevação dos níveis de escolaridade* como o tópico mais importante, enquanto a proporção de mulheres para este tópico foi bem menor: 22%. Quando a opção é *cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher*, 35% dos homens deram o grau 1 de importância. Entre as mulheres, 24% apenas atribuíram este mesmo grau a essa opção.

Entre os dirigentes, 35% optaram pelo *nível de escolaridade* como o mais importante, enquanto entre os trabalhadores de base, este percentual foi de 27%. A resposta seguinte, *Cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher*, também teve a preferência de 36% dos dirigentes e de apenas 20% dos trabalhadores da base, o que não deixa de ser surpreendente, na medida em que todos os trabalhadores de base entrevistados são mulheres.

TABELA 15

Necessidades que devem ser supridas com a qualificação profissional da mulher trabalhadora, com maior incidência de respostas no grau 1 de importância, por gênero e posição dos respondentes

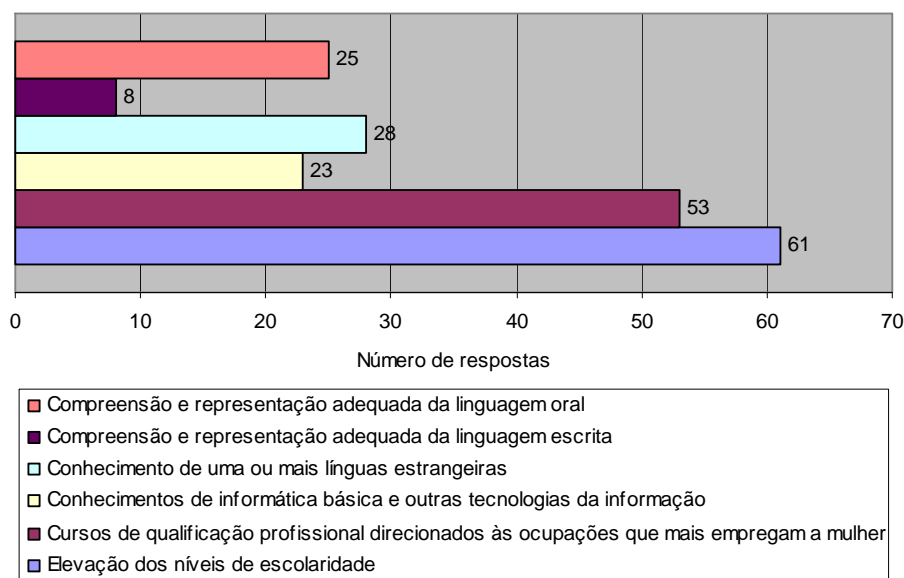
	Homens		Mulheres		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Elevação dos níveis de escolaridade						
Assessores governamentais	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Assessores sindicais	6	9,84%	1	1,64%	7	11,48%
Dirigentes sindicais	19	31,15%	5	8,20%	24	39,34%
Trabalhadores da base	0	0,00%	30	49,18%	30	49,18%
Total	25	40,98%	36	59,02%	61	100,00%
Cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher						
Assessores governamentais	1	1,89%	0	0,00%	1	1,89%
Assessores sindicais	2	3,77%	3	5,66%	5	9,43%
Dirigentes sindicais	17	32,08%	8	15,09%	25	47,17%
Trabalhadores da base	1	1,89%	21	39,62%	22	41,51%
Total	21	39,62%	32	60,38%	53	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

GRÁFICO 15

Necessidades que devem ser supridas com a qualificação profissional da mulher trabalhadora



5.2.2 Maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional

Antes de entrar nas repostas, deve-se descrever como a pergunta foi formulada: a resposta foi induzida (escolha entre diversas alternativas? Se sim, quantas e quais eram?) ou espontânea?

Neste tópico a *Falta de tempo* e a *Falta de dinheiro* foram os itens mais apontados pelos respondentes como os que mais dificultam a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional. O terceiro mais freqüente, *Falta de interesse*, revela um elevado grau de sinceridade, na medida em que 70% dos respondentes da pesquisa eram mulheres.

Quando a escolha recaiu sobre o tópico *Falta de tempo*, as razões alegadas são a dupla (trabalho e domicílio) ou a tripla jornada (dois empregos e o domicílio) e não ter com quem deixar os filhos. Estas respostas revelam com muita objetividade que os encargos relacionados ao domicílio e aos filhos ainda são quase totalmente de responsabilidade da mulher, apesar desta estar participando do mercado de trabalho quase na mesma proporção que o homem.

Uma resposta relevante, totalmente espontânea, surgida no item *Outras*, foi *Postura machista do cônjuge/Proibição do cônjuge* como uma das dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional. Um dos dirigentes entrevistados relatou, para ilustrar este problema, que em um curso de informática oferecido pela entidade sindical, o marido de uma das alunas a acompanhava sempre, mesmo sem estar fazendo o curso, e a esperava até o final da aula. O mesmo dirigente revelou que a proibição do marido era também um impeditivo para que a mulher participasse da gestão sindical como diretora.

TABELA 16

Maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional no seu ramo ou empresa, por grau de importância

Opções	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não assinalada
	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.
	65	36	24	14	23	33
Falta de tempo. Porquê?	Dupla ou tripla jornada; excesso de trabalho; horários não compatíveis; jornada de trabalho extensa; trabalhos nos finais de semanas e feriados; não tem com quem deixar os filhos	Dupla ou tripla jornada; excesso de trabalho; horários não compatíveis; jornada de trabalho extensa	Dupla ou tripla jornada; excesso de trabalho; horários não compatíveis; jornada de trabalho extensa; horário de trabalho variado	Dupla ou tripla jornada; excesso de trabalho; jornada de trabalho extensa; número reduzido de trabalhadores no setor; submissão no grupo familiar; falta de motivação	Dupla ou tripla jornada; horários não compatíveis; jornada de trabalho extensa; não priorizam a qualificação; falta de planejamento dos horários	
Falta de recursos financeiros	67	50	20	30	14	14
Distância dos centros de formação	10	35	47	41	27	35
Falta de interesse	21	14	29	31	37	63
Falta de informação sobre o assunto	14	38	40	44	35	24
Falta de oportunidades para a mulher	18	25	32	26	33	61
	2	2	2	2	11	176
Outras	Falta de condições adequadas; falta de creches	Falta de estímulo	Postura machista do cônjuge; liberação do marido	Proibição do cônjuge	Educação impeditiva; as empresas não oferecem estes cursos para os funcionários; falta de incentivo por parte da empresa	

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

As respostas a estas questões também variaram a depender do sexo do respondente e de sua condição em relação ao sindicato, ou seja, se é dirigente ou trabalhador da base. Entre as mulheres 34% do total de respondentes apontaram *falta de tempo* em primeiro lugar e 38%, *falta de recursos financeiros*. Para o total de 60 homens que responderam ao questionário, 32% apontaram *falta de tempo* e 25% *falta de recursos financeiros*. Esta resposta é coerente, vale notar, com a condição de remuneração no mercado de trabalho de ambos os sexos. Para a

mulher, que recebe salários inferiores, a *falta de recursos financeiros* é o problema mais relevante.

TABELA 17

Dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional no seu ramo ou empresa, com maior incidência de respostas no grau 1 de importância, por gênero e posição dos respondentes

	Homens		Mulheres		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Falta de tempo						
Assessores governamentais	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Assessores sindicais	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dirigentes sindicais	19	29,23%	5	7,69%	24	36,92%
Trabalhadores da base	0	0,00%	41	63,08%	41	63,08%
Total	19	29,23%	46	70,77%	65	100,00%
Falta de recursos financeiros						
Assessores governamentais	1	1,49%	0	0,00%	1	1,49%
Assessores sindicais	2	2,99%	3	4,48%	5	7,46%
Dirigentes sindicais	12	17,91%	6	8,96%	18	26,87%
Trabalhadores da base	0	0,00%	43	64,18%	43	64,18%
Total	15	22,39%	52	77,61%	67	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

GRÁFICO 16
Maiores dificuldades para a participação das
mulheres em atividades de qualificação profissional

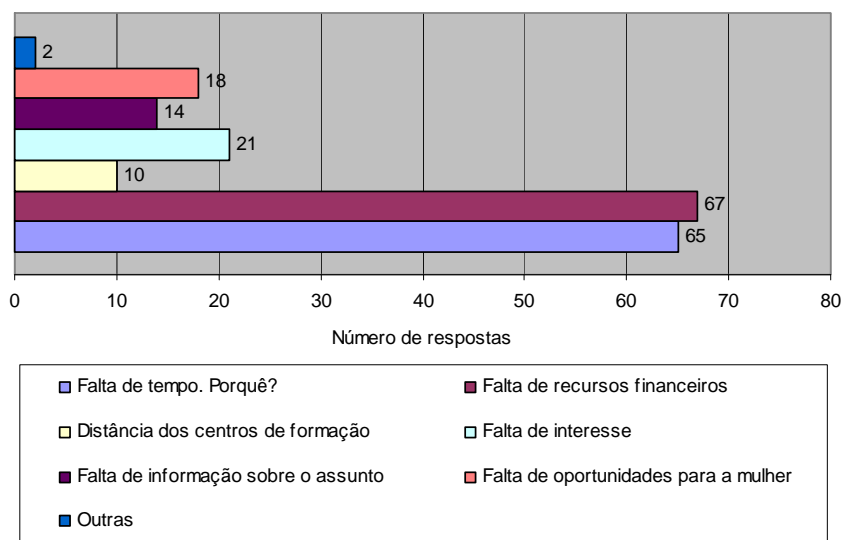
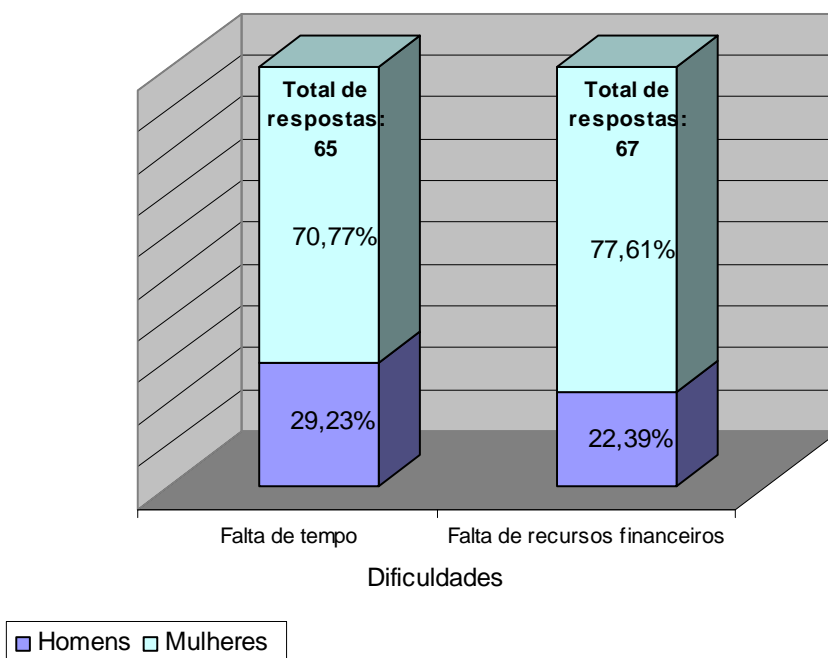


GRÁFICO 17
Dificuldades com maior incidência de respostas, por gênero



5.2.3 Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional

No campo das ações para ampliar a participação da mulher nas atividades de qualificação, a mais apontada - com grau 1- foi a *Oferta de cursos gratuitos*, seguida por *Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho*. O que revela, coerentemente com as respostas da pergunta 2, que os principais problemas a serem enfrentados do ponto de vista prático são a *falta de dinheiro e de tempo* para participar dos programas de qualificação. A lanterninha das prioridades foi a *garantia de vagas específicas para as mulheres nos cursos* - as chamadas cotas de participação, que foi a alternativa menos apontada no grau 1, no grau 2 e no 3, e a mais apontada no grau 5. Isso revela que, para o conjunto dos entrevistados, a garantia de uma cota para as mulheres, definitivamente, não é crucial para que as mulheres possam participar mais dos cursos de qualificação. Os problemas principais para o grupo entrevistado são tempo e dinheiro. Inclusive, se considerarmos que há uma semelhança grande entre a opção *Ofertar os cursos em horários compatíveis* e *Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho*, pode-se concluir que o principal problema é tempo. Estas duas opções, somadas, obtiveram a indicação de 92 dos 195 entrevistados, superando a que sugeria oferta de cursos gratuitos.

TABELA 18

Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional, por grau de importância

Opções	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não assinalada
	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.
Ofertar os cursos em horários compatíveis	39	71	30	31	18	6
Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho	53	28	39	18	42	15
Garantir vagas específicas para as mulheres	11	23	30	59	52	20
Oferecer cursos adequados às necessidades das mulheres	23	31	60	43	34	4
Oferecer cursos gratuitos	69	40	31	29	19	7
	3	3		3	11	175
Outras	Ofertar cursos diversificados; realizar campanha de informação sobre a importância e os cursos disponíveis; implantar centros de formação	Oferecer cursos a distância		Mais iniciativa do governo	Cursos voltados a conjuntura atual (tecnologias, desenvolvimento humano); oferecer igual oportunidade a homens e mulheres; realizar cursos/palestras no local de trabalho	Parcerias com a empresa empregadora; divulgação e conscientização por parte do Movimento Sindical

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

Nas ações, as posições entre homens e mulheres são também um pouco diferentes, a exemplo das questões anteriores. Entre os respondentes homens, 37% consideram fundamental *Realizar os cursos dentro da jornada*. Entre as mulheres, este percentual é de 23%. A *oferta de cursos gratuitos* foi apontada como o item mais importante por 28% dos homens e 38% das mulheres. Ou seja, se para o conjunto dos entrevistados a falta de tempo é a principal dificuldade, para as mulheres a gratuidade dos cursos é o item mais importante

entre as opções listadas.

Entre os dirigentes sindicais 40% consideram a ação mais prioritária *realizar os cursos dentro da jornada*, enquanto na base, este percentual é de apenas 18%. A gratuidade dos cursos é o item mais importante para 29% dos dirigentes e para 40% das trabalhadoras da base. Ou seja, enquanto o dirigente valoriza mais a oferta dentro da jornada, a trabalhadora da base está de olho na gratuidade.

TABELA 19
Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional, com maior incidência de respostas no grau 1 de importância, por gênero e posição dos respondentes

	Homens		Mulheres		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho						
Assessores governamentais	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Assessores sindicais	2	3,77%	2	3,77%	4	7,55%
Dirigentes sindicais	20	37,74%	8	15,09%	28	52,83%
Trabalhadores da base	0	0,00%	21	39,62%	21	39,62%
Total	22	41,51%	31	58,49%	53	100,00%
Oferecer cursos gratuitos						
Assessores governamentais	1	1,45%	0	0,00%	1	1,45%
Assessores sindicais	2	2,90%	1	1,45%	3	4,35%
Dirigentes sindicais	14	20,29%	6	8,70%	20	28,99%
Trabalhadores da base	0	0,00%	45	65,22%	45	65,22%
Total	17	24,64%	52	75,36%	69	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de dezembro de 2007 e janeiro de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

GRÁFICO 18
Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional

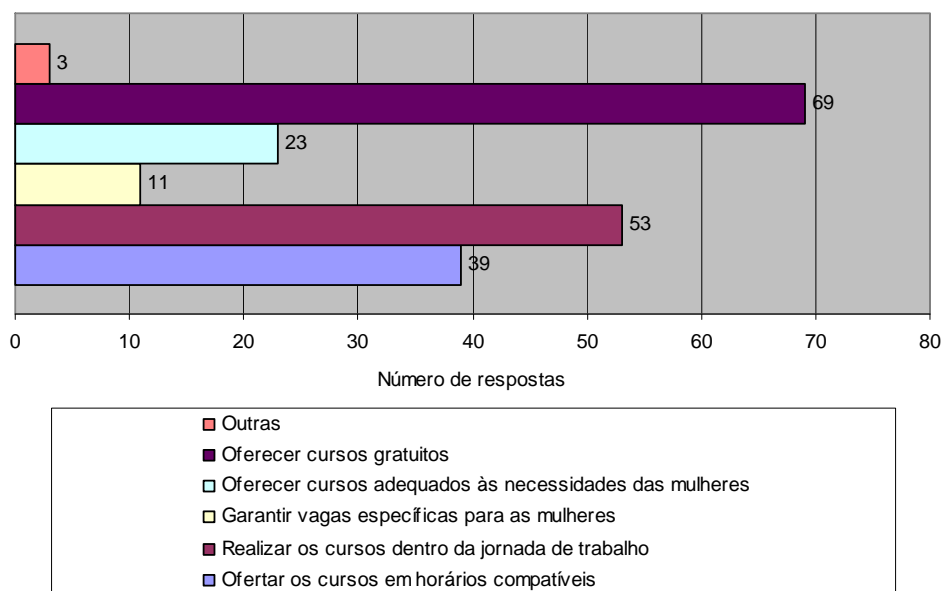
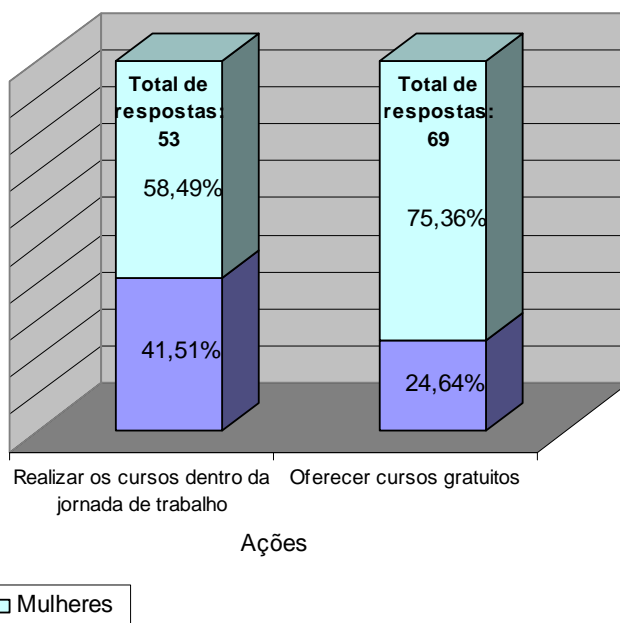


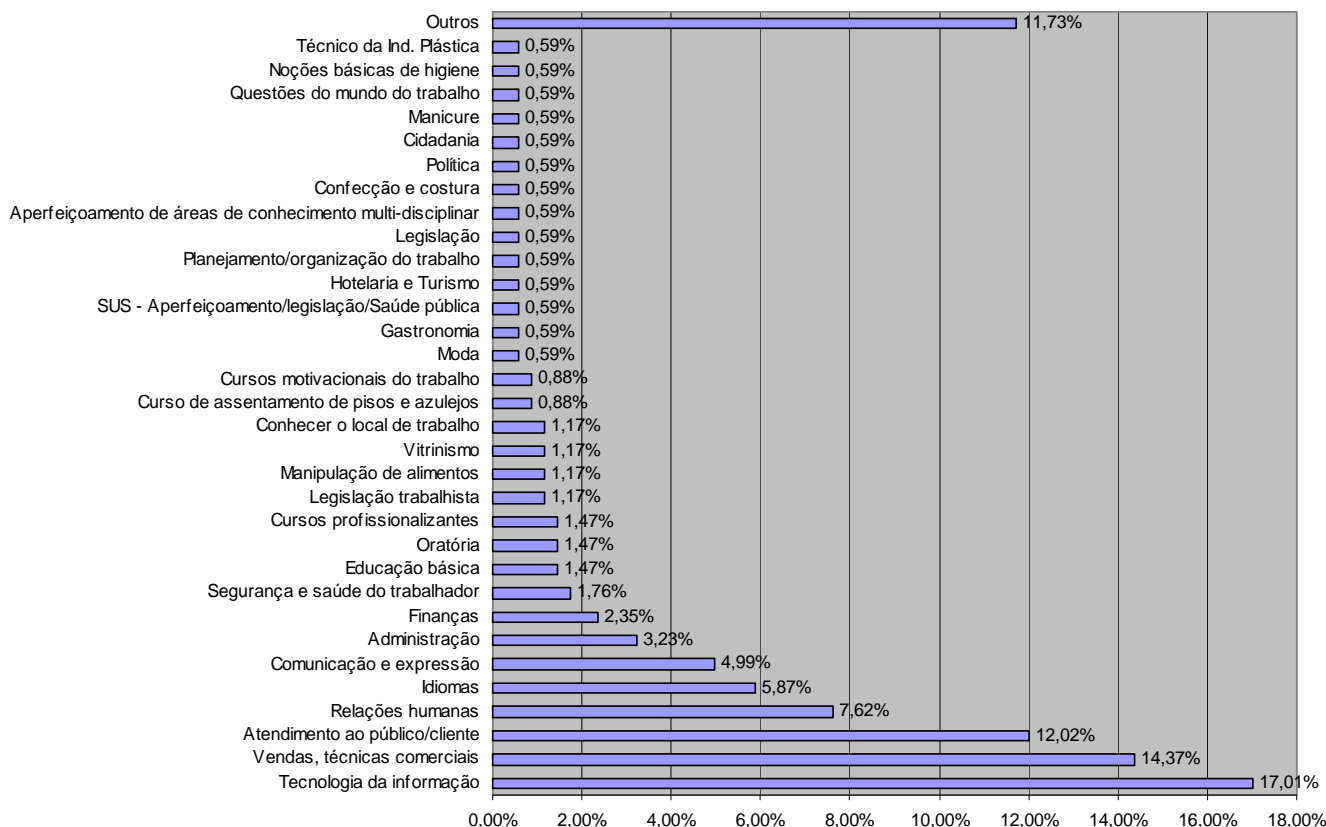
GRÁFICO 19
Ações com maior incidência de respostas, por gênero



5.2.4 Temas sugeridos como formação profissional para os trabalhadores, que contemplem também as mulheres

Foi solicitado aos entrevistados sugestões de temas, áreas ou cursos de formação profissional para os trabalhadores dos respectivos ramos. Uma boa parte dos entrevistados preferiu não opinar sobre este tópico porque não tinha sugestões a fazer. Os cursos da área tecnológica, com 58 referências, foram os mais apontados, seguidos de técnica de vendas, atendimento ao público, relações humanas, idiomas, comunicação e expressão, e administração.

GRÁFICO 20
Temas sugeridos pelos entrevistados como formação profissional para as mulheres



5.2.5 Conhecimento de cursos de qualificação

Quando indagados se tinham conhecimento de algum curso de qualificação em andamento ou recentemente ministrado no seu segmento de atuação, quase metade dos entrevistados respondeu positivamente. No Gráfico 22, estão discriminados todos os cursos citados.

GRÁFICO 21
Conhece algum curso de qualificação recentemente ministrado ou em andamento no setor onde atua?

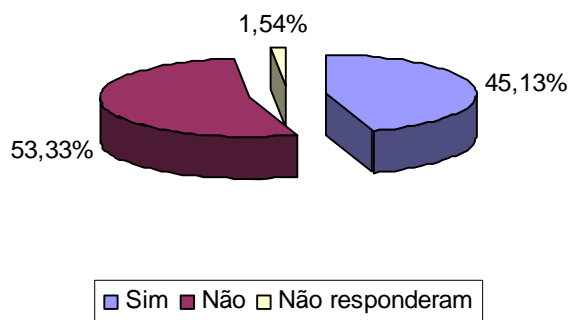


GRÁFICO 22
Cursos de qualificação citados, conhecidos pelos entrevistados

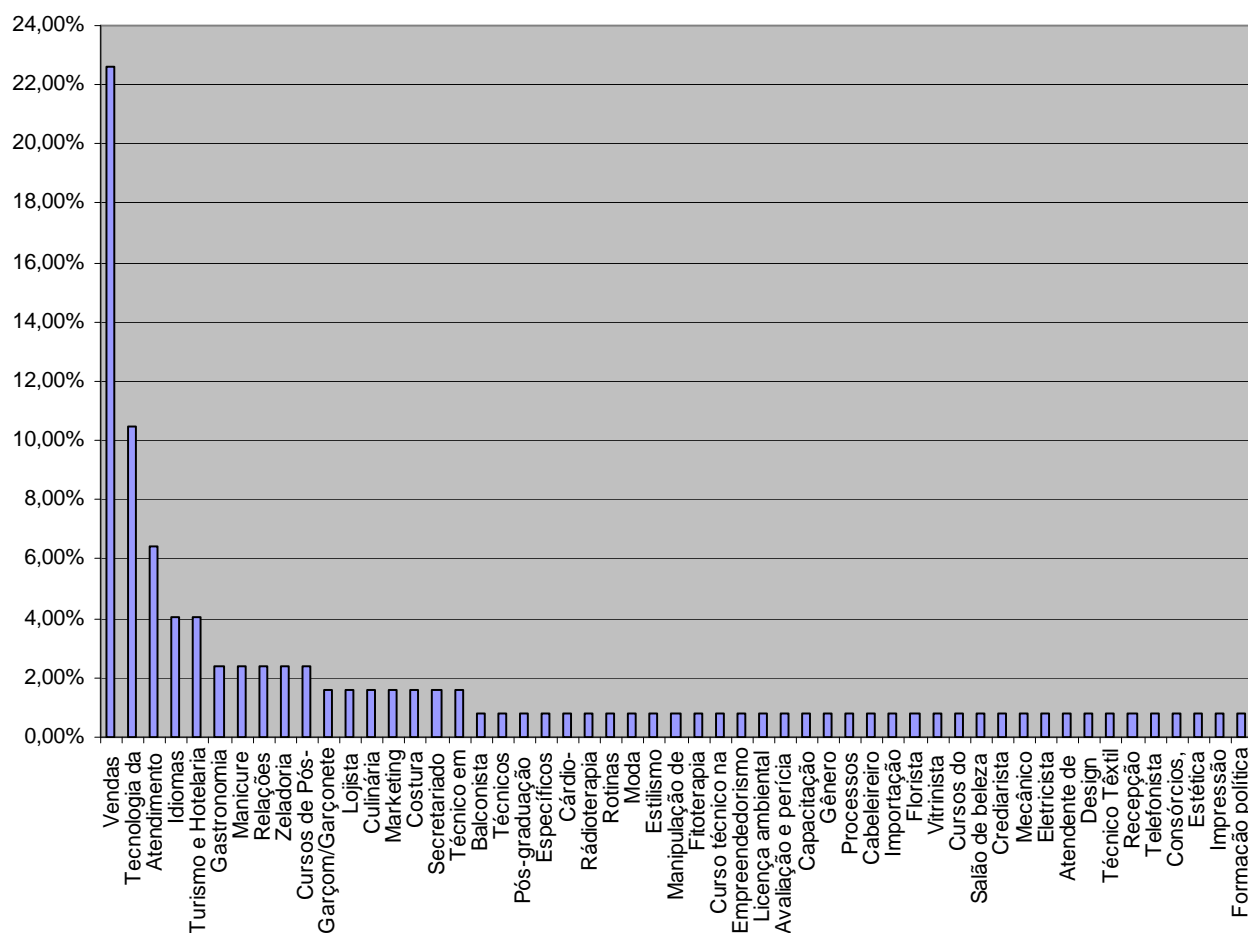
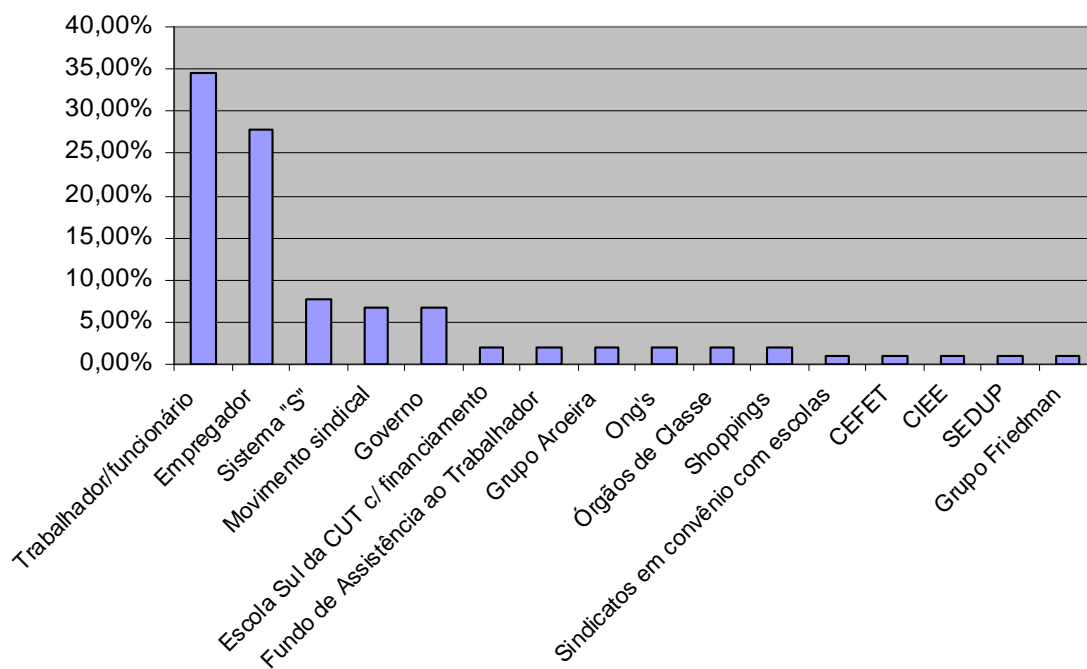


GRÁFICO 23

Quem financia os cursos de qualificação profissional, conhecidos pelos entrevistados



6 DEBATE COM ALGUNS ATORES SOCIAIS

Para auxiliar a análise da pesquisa descrita no capítulo anterior e a formulação de políticas voltadas à formação da mulher trabalhadora na região da Grande Florianópolis, o DIEESE reuniu um grupo de pessoas ligadas, de um modo ou de outro, ao processo de educação e formação de jovens e trabalhadores. Neste encontro foram apresentados os dados prévios das entrevistas realizadas com 195 trabalhadores e promovido um debate, que será exposto neste capítulo. Para o debate foram convidados dirigentes e assessores sindicais, profissionais ligados ao sistema de formação profissional (SENAI, CEFET, SENAC), e alguns professores, que costumam refletir sobre os temas debatidos.

Como primeira análise, uma política de formação da mulher para o mercado de trabalho deve, em primeira instância, passar pela formação educacional da mulher e de qualquer cidadão. A primeira preocupação surgida do debate é a de que somente a elevação no grau e na qualidade de instrução possibilita aos trabalhadores e trabalhadoras um melhor aproveitamento do processo de aprendizagem que envolve o exercício de qualquer função profissional. A partir dessa formação educacional, o envolvimento e o interesse com os cursos de formação tendem a aumentar, na medida em que o “horizonte” de possibilidades profissionais é ampliado e o aproveitamento dos cursos – graças a um bom nível educacional – passa a ser muito maior.

“Mas, uma questão que me preocupa é justamente o público-alvo que hoje participa dos cursos de qualificação profissional e que é amparado por recursos públicos, e normalmente este pessoal é de baixa escolaridade, são aqueles setores excluídos, e de certa forma, é o correto. Mas, muitas vezes, a gente observa que ‘os caras’ saem de um curso de qualificação e não conseguem trabalho, não só por uma questão de falta de oportunidade de trabalho, mas porque efetivamente eles ainda não têm aquela formação necessária exigida pelas empresas. Discutiu-se muito esta questão do que fazer, como fazer. É impossível ter um curso de qualificação sem pensar na elevação da escolaridade, as coisas têm que andar juntas” (representante da FETEESC).

“A maioria das mulheres da periferia sequer sabe seus direitos. Existe a Lei Maria da Penha, que é muito comentada, mas muitas mulheres não sabem como acessar, muitas são analfabetas funcionais. Estas 30 companheiras/dirigentes que vieram, fizeram pesquisas de campo com mais de mil mulheres, e identificaram uma grande dificuldade na leitura, interpretação de texto, compreensão de um texto simples, ler uma nota no jornal, ler uma

informação que lhe diz respeito. Como vamos atestar uma qualificação profissional? Parece uma coisa distante da realidade destas pessoas” (representante da Escola Sul).

“O próprio trabalhador tem que ter consciência de que, infelizmente, se ele não passar por este ciclo da formação continuada ele será excluído do mercado. Aí vêm outras questões, como vai fazer? São várias frentes que têm que ser atacadas. Esta é a realidade. A gente sabe que um trabalhador melhor preparado, com maior nível de escolaridade, a possibilidade de ficar sobrevivendo é maior, mesmo no campo informal. Não estou defendendo esta lógica, mas esta é uma realidade constatada” (representante da FETEESC).

O próximo ponto destacado é a necessidade de o poder público “chamar a responsabilidade” e determinar, com políticas públicas, o rumo das atividades de formação. Sindicatos e instituições de ensino tradicional contribuem, mas não têm capacidade operacional de formular e conduzir um processo de qualificação que consiga não só suprir os setores chaves da economia, mas principalmente formular uma política de qualificação dentro de uma estratégia nacional de condução econômica. O mercado, por sua vez, tem seus interesses atendidos pelo processo seletivo – a empresa escolhe na seleção de vagas as “qualificações exigidas” e, normalmente, a grande procura dos trabalhadores por vagas garante o preenchimento das exigências. Mesmo quando as exigências sobem e o mercado reclama “falta de mão-de-obra especializada”, as empresas não entendem como sua a responsabilidade desta formação e sim como deficiência do processo educacional do país ou do interesse dos próprios trabalhadores no seu aperfeiçoamento.

“São vários Cefet aqui na Grande Florianópolis, mas, de que forma, o público empresarial conhece esta realidade de cursos, dos projetos que tem lá dentro, das tecnologias que estão sendo desenvolvidas. Acho que o próprio empresário tem um confronto com esta realidade, ele não conhece nada disso. Qual a dimensão dos conhecimentos que a educação oferece para que este trabalhador se qualifique?” (representante do CEFET/SC).

“O empresário é muito complicado, não quer que o trabalhador tenha qualificação/formação, não apóia. Hoje uma parcela significativa dos trabalhadores no comércio tem segundo grau, ou seja, está relativamente qualificado, diferentemente de vinte anos atrás, que quem tinha o primeiro grau no comércio já era meio doutor” (representante

da FECEESC).

“É necessário, dentro das políticas públicas, fazer estas discussões. Quando se pensa em políticas públicas, tem que se fazer estas discussões, nos municípios, nas comunidades, no estado. E o papel do Estado é ser o comentador, o articulador disso. A gente sabe a realidade do mercado, sabe que a mulher enfrenta dificuldades como a dupla jornada, enfim, mas precisamos pensar no que fazer para reverter este quadro. O nível de escolaridade da mulher hoje é maior que o do homem, são dados concretos, no nível de ensino, não somente no ensino superior, mas em todas as esferas. Porém, ainda permanece uma desigualdade grande, e isso vai se revertendo na medida em que se começa a repensar esta discussão, sobre a divisão do trabalho. Precisamos avançar” (representante da FETEESC).

“É bom lembrar que existem os recursos do FAT, que são os recursos que o Ministério do Trabalho tem para a qualificação. Agora nas instituições que são as colunas vertebrais para a qualificação e profissionalização que é o Sistema ‘S’ e a rede federal CEFET não existe esta obrigatoriedade. Tem-se uma política de assistência estudantil para o CEFET, mas acredito que o Sistema ‘S’ não tem esta obrigatoriedade. Busca-se sempre ampliar a assistência estudantil quando se tem um público claramente necessitado. Talvez nos programas do FAT haja este pagamento. Mas, daí tem que ver a dimensão, o percentual que o FAT atinge na qualificação profissional” (representante do CEFET/SC).

“Mas, imagino que quando a Secretaria solicitou este trabalho ao DIEESE, foi um pouco pensando nas políticas públicas, o que fazer, qual o foco, onde investir. A gente sabe dos poucos recursos que existem, da quantidade de recursos que o estado deveria investir na área da qualificação, enfim...”. (representante da FETEESC).

“Porque normalmente a qualificação vem de cima, de acordo com os interesses dos empresários, com a demanda de mão-de-obra do mercado. Não existe no Brasil um sistema do desemprego onde se identifiquem as ocupações e as demandas reais para ampliar a mão-de-obra excedente e com isto contribuir para a formação do capital. Vamos pensar na qualificação como um adestramento da mão-de-obra que não pensa, não reflete, senão no seu trabalho? Ou, vamos intervir percebendo que os atores sociais podem protagonizar uma visão como esta de contribuir para que o sistema de qualificação profissional se atenha também ao horário da classe trabalhadora. Como podemos ampliar (estou falando das unidades da gente) a compreensão sobre este tema? Quando se fala disso, pensa-se automaticamente no Sistema ‘S’, que é praticamente o órgão que lidera... A gente está tentando entrar para dentro para ter um controle social, mas será que este Sistema é só lá em cima que tem que ser feito uma gestão paritária ou a gente lá do interior, das sindicais, poderia entrar para dentro e contribuir e trazer o nosso olhar” (representante da Escola

Sul).

Especificamente sobre a mulher no mercado de trabalho, os debatedores apontaram determinadas condições que, se não impedem, dificultam muito o acesso das trabalhadoras aos cursos de qualificação. A falta de tempo para freqüentar cursos apareceu com destaque nas entrevistas feitas e a questão da dupla jornada como causa deste problema de tempo foi comentada.

“Eu não creio só que a mulher contribui para a ajuda familiar, existem pesquisas que apontam que muitas mulheres sustentam a casa. Isso leva à dupla jornada de trabalho. Elas não conseguem acompanhar a qualificação com a escolaridade” (representante do SINTE e da CUT -SC).

“Em se tratando de pesquisa no mundo do trabalho feminino, acho que tem toda uma influência do mundo machista. A mulher já trabalha fora e é o suficiente, porque hoje a mulher toma uma responsabilidade de ajudar na questão da renda familiar e ponto. Tem que ajudar a sustentar a família. O aculturamento desta mulher, a formação, a escolaridade não importam, a sociedade que se vire. Tem toda uma influência no mercado de trabalho de baixos salários. As mulheres estão entre os três índices de pessoas que são amáveis no processo, do capital. É exploração mesmo. A regra da mulher hoje ainda é um grau de exploração, em todos os níveis. Quando se fala em escolarização ou elevação de escolaridade, aí mesmo que não se discute. É uma questão cultural, mas é uma questão cultural machista que está sendo colocada” (assessora parlamentar).

“Com relação à falta de tempo, é exatamente a situação que vive a comerciária. Excesso de trabalho, média de horas de trabalho de 56h semanais, horários não compatíveis, trabalho nos finais de semanas e feriados, não tem com quem deixar os filhos. Ou seja, libera o horário, mas não oferece creche. Percebe-se também que em todos os graus de importância aparecem dupla ou tripla jornada. Isso é muita coisa” (representante da FECESC).

“Como esta pesquisa foi encomendada pelo governo Lula e está muito direcionada para o setor do comércio, com as mulheres comerciárias, gostaríamos que o DIEESE aprofundasse a estrutura de creches, de escola para as crianças, para o filho da mãe comerciária. Não somente para a mãe que vai fazer a qualificação profissional, mas também aquelas que precisam trabalhar aos domingos e feriados. Este é um dos pontos críticos que temos” (representante da FECESC).

Transporte e creches aparecem como instrumentos necessários de suporte para uma política pública de formação.

“Eu acho que no capítulo das sugestões, neste caso das creches, tem que ser uma política localizada para a questão da locomoção profissional, porque todo o aparato institucional para a qualificação se encontra no centro, o Senac, o Cefet, é no centro. O que se consegue fazer nos bairros é a elevação da escolaridade por meio dos programas de jovens e adultos. Em Florianópolis, tem uma rede de atendimento de creches razoável, mas estão localizadas nos bairros. Tem que ter esta infra-estrutura, uma articulação das creches combinada com as políticas públicas de formação profissional, para se oferecer exatamente nestes locais próximos. Você pode ter, por exemplo, um programa de uma creche noturna, ou no Cefet que é central ou no Sesc” (representante do Cefet/SC).

“Não existe nenhum recurso hoje, destinado pelo governo, em qualquer órgão, que não obrigue que se tenha transporte e alimentação” (representante da FETEESC).

“Por que é a mulher que tem que deixar de ter o seu tempo? Por que sempre estas responsabilidades são somente delas? A própria questão da luta por creches. Por que os homens não ajudam a lutar por creches? Por que é uma luta específica das mulheres esta questão de creches? Por que as mulheres é que tem que procurar escolas para os filhos? Por que não é uma luta da família, do homem, do coletivo social” (depoimento mulher).

“Ninguém gosta de trabalhar em domingos e feriados. Quem trabalha no shopping trabalha para sobreviver, para estudar e ir para uma outra atividade. Questão de sobrevivência, poder evoluir, crescer, mas não para continuar sendo vendedor, trabalhar nos sábados, domingos e feriados. Ele trabalha obrigado, é a forma que ele tem de fazer um curso superior, e a hora que ele puder deixar a atividade, cai fora. Têm aqueles que não fazem curso superior, que são vendedores mesmos, gostam da profissão. Mas, esta parcela é pequena.” (representante da FECESC).

Outro ponto citado é o custo de frequentar tais cursos. Muitas vezes os cursos ofertados são gratuitos e uma eventual baixa procura é – ou seria – uma demonstração de desinteresse das trabalhadoras (*sic*).

“No Senac fazemos algumas parcerias com a prefeitura, oferecemos cursos gratuitos e temos que ir à comunidade ‘bater de porta em porta’ para alguém fazer os cursos, porque

as pessoas não querem. Mesmo sendo gratuitos, as pessoas dão desculpas para não fazer. Quando é curso que a empresa paga muitos vão porque é convocação, não de livre e espontânea vontade” (representante do SENAC/SC).

“Nós estamos há dois anos com a iniciativa de jovens e adultos profissionalizantes, que o Cefet mantém. E, a gente percebe que a falta de recursos, às vezes, não é falta de recursos para pagamento de mensalidades. Mas, muitas vezes são medidas simples, como o transporte e a alimentação. Quando se fala em falta de recursos, normalmente se pensa em mensalidades, mas é esquema de deslocamento” (representante do CEFET/SC).

“Quando o sindicato oferece um curso, mais de 90% dos trabalhadores que fazem o curso são desempregados, não são da categoria. Os trabalhadores da categoria não fazem os cursos, mesmo tendo 40h. Teria que se estudar um pouco a razão disto, não sei se acham que não precisam se qualificar mais, ou não querem correr o risco de usar este tempo e acabar perdendo o emprego” (representante da FECESC).

Também problemas de atendimento no setor de comércio ou serviços e deficiências na produção industrial são associados à formação profissional.

“Tem duas questões: a formação profissional e a mulher. Uma questão específica é apontar a forma como a mulher está inserida no mercado de trabalho, esta questão da divisão, ainda aquelas conseqüências de todo o nosso contexto histórico, enfim... Mas, penso que há uma carência na qualidade no atendimento em Florianópolis, principalmente na área de serviços” (representante da FETEESC).

“Nos dados do Caged divulgados agora, a média salarial de SC ficou abaixo da média nacional. E o nosso estado tem características diferentes de outros estados. No campo da educação, nós temos melhores condições do que muitos destes estados. O próprio crescimento da indústria está baixo... Estes indicadores têm que ser pensados junto com isso” (representante da FETEESC).

O problema da qualificação dos trabalhadores no Brasil aparece com freqüência associado aos baixos salários de determinadas categorias, ligando a falta de aumento na remuneração ao pouco investimento da empresa na formação do trabalhador e da

disponibilidade dele investir em si mesmo. No caso das mulheres acontece uma inversão interessante. Mesmo com os maiores índices de escolaridade em todas as etapas, inclusive no ensino superior, as mulheres têm salário sistematicamente inferior ao dos homens. E isso ocorre tanto nos empregos tradicionalmente considerados femininos como nos trabalhos onde a mulher disputa de igual para igual com os homens, muitas vezes com inegável vantagem na formação.

Essa é apenas uma das sugestões possíveis para um trabalho de conclusão da pesquisa inicial feita até o presente, antes ainda dos dados obtidos com as entrevistas feitas no meio empresarial. Como apontam os participantes deste encontro consultivo, o Estado tem o poder de determinar o foco e as prioridades de uma política de qualificação. Das escolhas realizadas pode resultar um novo patamar do trabalho da mulher, que abandonaria assim os segmentos onde ainda – em muitos setores – permanece confinada, assumindo sua real importância no mercado de trabalho, com uma divisão igualitária na ocupação dos cargos e no valor da remuneração.

A opção por cursos profissionalizantes que apenas mantenham a estrutura atual ou o incentivo ao crescimento na formação que permita uma ampliação da inserção da trabalhadora é o que vai definir essa igualdade no futuro próximo. De acordo com a opinião dos participantes deste encontro, somente o trabalho conjunto do estado, através da rede pública de ensino e do chamado “sistema S” - juntamente com o apoio do movimento sindical –, pode resultar numa intervenção bem-sucedida na qualificação das trabalhadoras.

7 A DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO NA GRANDE FLORIANÓPOLIS: o olhar das empresas

7.1 Características dos entrevistados

O questionário utilizado para o grupo de representantes empresariais foi basicamente o mesmo usado para entrevistar os trabalhadores. De uma forma geral, há grande resistência por parte dos representantes das empresas em prestar informações sobre qualquer tema pesquisado, com a alegação da necessidade de que sejam cumpridas as formalidades, ou seja, que as informações a serem fornecidas devem passar pelos protocolos internos obrigatórios. Quanto maior a empresa, maior é essa rigidez formal, o que acaba por dificultar um diálogo entre grandes empresas e a sociedade através, por exemplo, de pesquisas como essa.

Foram entrevistados 20 representantes de empresas, sendo três gerentes de recursos humanos, 14 gerentes administrativos e três proprietários. Todos os proprietários eram homens, as 10 mulheres entrevistadas eram gerentes de recursos humanos (3) ou gerentes administrativos (7).

TABELA 20
Distribuição da amostra por posição do entrevistado e gênero

	Homens		Mulheres		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Gerente Recursos Humanos	0	0,00%	3	15,00%	3	15,00%
Gerente Administrativo	7	35,00%	7	35,00%	14	70,00%
Proprietário	3	15,00%	0	0,00%	3	15,00%
Total	10	50,00%	10	50,00%	20	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de fevereiro e março de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

O grupo entrevistado é extremamente jovem: dos 20 entrevistados, 14 têm até 41 anos. Tal como o painel composto para a sondagem com os trabalhadores, o painel composto pelos empresários reflete a composição etária do mercado de trabalho de Florianópolis, que é composto por uma população economicamente ativa ainda muito jovem.

7.2 Resultados da Sondagem

7.2.1 Necessidades da mulher trabalhadora que devem ser supridas com a qualificação profissional

Os gerentes foram inquiridos sobre as necessidades prioritárias de qualificação profissional da mulher trabalhadora, no seu ramo ou na sua empresa. Os itens *Elevação dos níveis de escolaridade* e *Cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher* foram as duas questões mais apontadas, com grande frequência nos graus 1 e 2 de importância. *Conhecimentos de informática básica e outras tecnologias* veio em seguida na preferência dos gerentes. *Conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras* foi considerado o item menos importante, classificado em grau 5 de importância por quase 50% dos respondentes, e com grau 1 por apenas um entrevistado. Vale notar que esse item, na entrevista com os trabalhadores, foi o terceiro mais apontado.

Os dois itens mais apontados pelos gerentes coincidiram com aqueles selecionados pelos trabalhadores. Os representantes das empresas, a exemplo dos trabalhadores, enfatizaram nas entrevistas a visão de que o fundamental é *elevar o nível de escolaridade* dos profissionais, pois isso facilita a obtenção das demais habilidades, como o domínio de uma língua estrangeira ou a facilidade de ler e escrever.

TABELA 21

Necessidades que devem ser supridas com a qualificação profissional da mulher trabalhadora, por grau de importância

Opções	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não assinalada
	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.
Elevação dos níveis de escolaridade	7	6	2	1	2	2
Cursos de qualificação profissional direcionados às ocupações que mais empregam a mulher	7	3	1	4	0	5
Conhecimentos de informática básica e outras tecnologias da informação	2	5	7	3	1	2
Conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras	1	2	1	2	9	5
Compreensão e representação adequada da linguagem escrita	2	1	4	7	5	1
Compreensão e representação adequada da linguagem oral	1	3	5	3	2	6

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de fevereiro e março de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

O levantamento revelou que 28% dos homens e 21% das mulheres optaram pelo item *Elevação dos níveis de escolaridade* como a primeira opção. O item *Cursos de qualificação direcionados às profissões que mais empregam a mulher* teve maior incidência entre as mulheres (28%) e menor entre os homens (21%). Uma postura diferenciada foi percebida nas entrevistas, neste tópico, a depender do sexo do respondente. Os homens optaram mais pela formação dos trabalhadores de modo geral, assinalando que não fazem distinção em função do sexo e gostariam de melhorar a qualidade do trabalho de homens e mulheres. Isso se reflete na menor opção dos homens entrevistados, em comparação com as mulheres, pela alternativa *Cursos direcionados às profissões que mais empregam a mulher*.

7.2.2 Maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional

Neste tópico também *a falta de tempo e de dinheiro* foram, a exemplo da pesquisa feita com os trabalhadores, os itens mais apontados pelos respondentes, como as maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional. *Falta de interesse* aparece também como o terceiro item mais apontado, o que também se verificou nas entrevistas com trabalhadores e seus representantes.

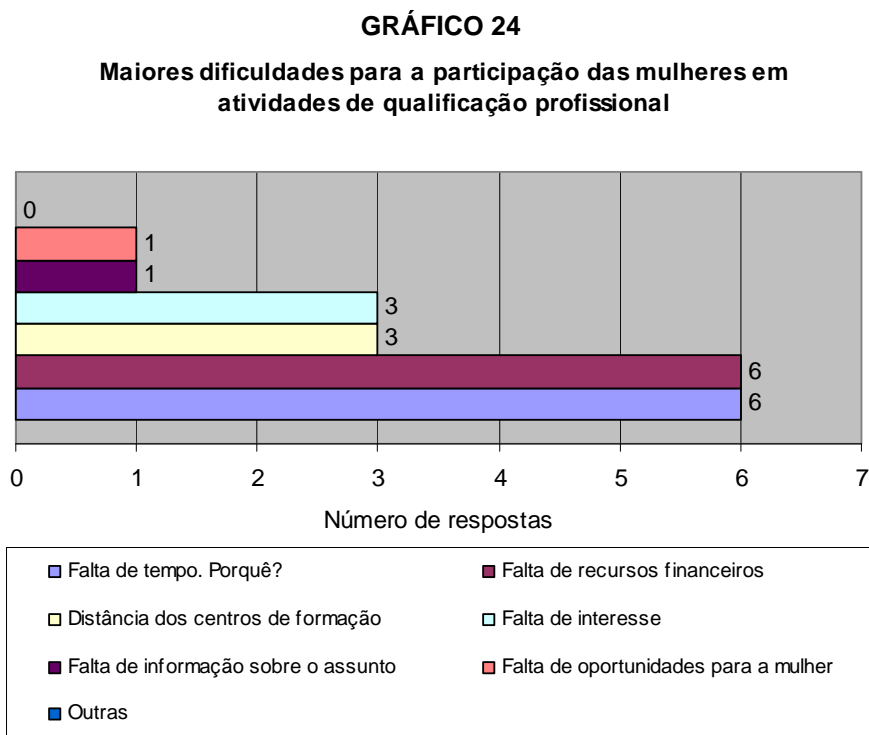
TABELA 22
Maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional no seu ramo ou empresa, por grau de importância

Opções	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não assinalada
	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.
Falta de tempo. Porquê?	6	7	3	3	1	0
	Dupla ou tripla jornada					
Falta de recursos financeiros	6	5	4	3	2	0
Distância dos centros de formação	3	2	2	1	8	4
Falta de interesse	3	3	2	8	3	1
Falta de informação sobre o assunto	1	2	8	4	3	2
Falta de oportunidades para a mulher	1	1	0	1	3	14
Outras	0	0	1	0	0	19

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de fevereiro e março de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

Na opinião dos representantes empresariais *falta de informação* e *de oportunidade* não se constituem como problemas para a mulher participar das atividades de formação, como fica evidenciado no Gráfico 24.



7.2.3 Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional

Nas ações apontadas para ampliar a participação da mulher nas atividades de qualificação, a mais freqüente, com grau 1 foi a *Oferta em horários compatíveis*, apontada por 66% dos respondentes. Neste tópico, a escolha dos trabalhadores recaiu sobre o item *Oferta de cursos gratuitos*, seguida por *Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho*, o que corrobora a hipótese de que é mais fácil trabalhadores e empresários concordarem no diagnóstico das questões do que entrarem em acordo quanto às soluções dos problemas. O segundo item mais apontado pelos representantes das empresas foi a *Oferta de cursos gratuitos*. Aqui também está mantida a coerência com as respostas da pergunta 2, que

apontam *falta de dinheiro e tempo* como os principais problemas para a mulher participar dos programas de qualificação. Como seria de se esperar, a *realização de cursos dentro da jornada de trabalho* não foi apontada por nenhum respondente. Sabe-se que há uma grande resistência patronal em investir em qualificação profissional, de forma geral, que aumenta quando se trata de destinar uma parte da jornada para qualificar o trabalhador.

O item *Vagas específicas para as mulheres* foi apontado com grau 1 de importância por apenas um respondente, o que fortalece a idéia de que a garantia de uma cota para as mulheres não é considerada algo fundamental para as mulheres participarem mais dos cursos de qualificação.

TABELA 23
Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional, por grau de importância

Opções	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Não assinalada
	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.	Freq.
Ofertar os cursos em horários compatíveis	10	8	1	1	0	0
Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho	0	2	2	3	10	3
Garantir vagas específicas para as mulheres	1	1	6	6	6	0
Oferecer cursos adequados às necessidades das mulheres	3	1	9	7	0	0
Oferecer cursos gratuitos	5	8	2	3	2	0
Outras	1	0	0	0	2	17
	Onde está a mão-de-obra (ir) e a necessidade de cada região em termos de qualificação?					

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de fevereiro e março de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

As respostas apresentam também aqui nuances importantes a depender do sexo do respondente: 53% dos homens optaram pela *oferta de cursos em horários compatíveis*,

enquanto apenas 13% das mulheres fizeram esta opção.

TABELA 24

Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional, com maior incidência de respostas no grau 1 de importância, por gênero

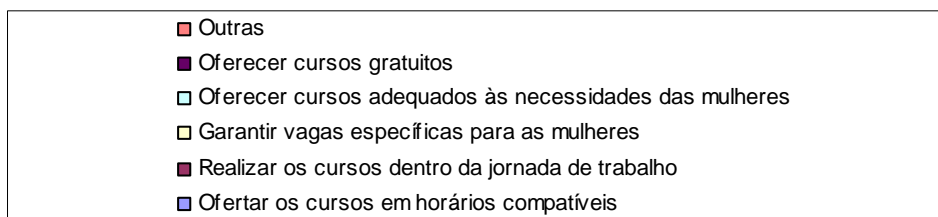
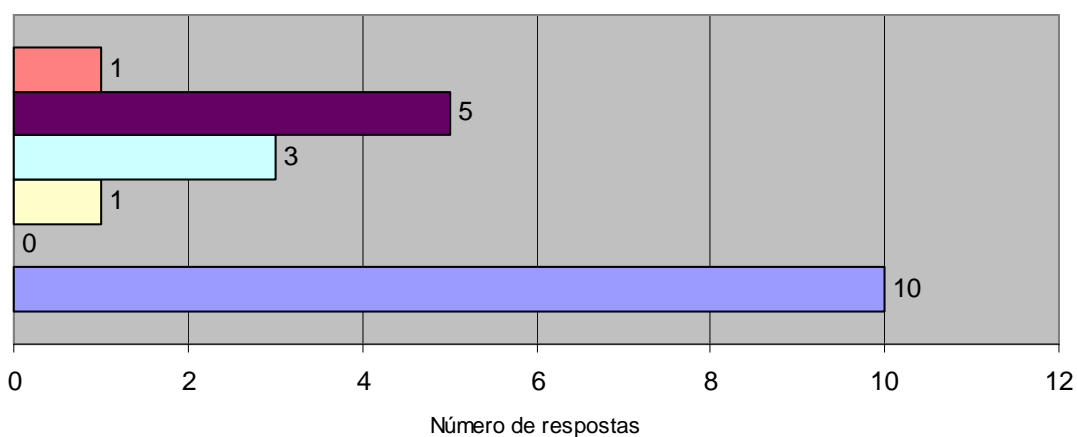
	Homens		Mulheres		Total	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Ofertar os cursos em horários compatíveis	8	53,33%	2	13,33%	10	66,67%
Oferecer cursos gratuitos	2	13,33%	3	20,00%	5	33,33%
Total	10	66,67%	5	33,33%	15	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de fevereiro e março de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

GRÁFICO 25

Ações que devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional



7.2.4 Temas sugeridos pelos entrevistados como formação profissional para as mulheres

Foi solicitado aos representantes empresariais sugestões de temas, áreas ou cursos de formação profissional para os trabalhadores que levassem em conta os problemas e as necessidades das mulheres. Os mais apontados foram atendimento, vendas, relações humanas, administração, finanças e tecnologia da informação. As entrevistas realizadas com os representantes empresariais têm grande limitação por ser numericamente pouco representativas, no entanto, quando sugerido o tema atendimento, como proposta de curso de qualificação, os entrevistados foram bastante enfáticos, complementando que, na visão das empresas, a dificuldade em lidar com o público é uma das grandes carências na formação dos trabalhadores na região.

TABELA 25
Temas sugeridos pelos entrevistados como formação profissional para as mulheres

Temas	Freq.	%
Atendimento	3	15,79%
Vendas	2	10,53%
Relações humanas	2	10,53%
Administração	2	10,53%
Finanças (gestão financeira, contabilidade)	2	10,53%
Tecnologia da informação	2	10,53%
Maquinário gráfica	1	5,26%
Legislação Indústrias gráficas	1	5,26%
Liderança	1	5,26%
Secretariado	1	5,26%
Engenharia de materiais (graduação)	1	5,26%
Legislação tributária	1	5,26%
Total de respostas por temas sugeridos	19	100,00%

Fonte: DIEESE; Pesquisa de campo realizada nos meses de fevereiro e março de 2008.

Elaboração: DIEESE/SC

Apenas 20% dos representantes empresariais entrevistados conheciam algum tipo de curso de qualificação atualmente ou recentemente ministrado em seus setores. Este percentual é bem menor do que o verificado entre os trabalhadores (45%). Dos cursos conhecidos pelos respondentes 75% foram ou são financiados pelas empresas.

É interessante notar que as respostas prioritárias dos representantes de empresas a todas as perguntas formuladas - *Elevação dos níveis de escolaridade, oferta de cursos direcionados às ocupações que mais empregam mulheres, falta de tempo para freqüentar cursos, oferta de cursos em horários compatíveis* - tocam em um ponto sensível do trabalho da mulher: o tempo. Mesmo não tendo sido explicitado no questionário e sabendo-se da subestimação da questão da dupla jornada da mulher trabalhadora, principalmente pela ótica masculina – e mais ainda empresarial – a linha de respostas e seu peso revelam a percepção dos entrevistados do quanto a questão do tempo interfere na formação das mulheres, seja educacional convencional ou relacionada aos cursos de qualificação.

A falta de priorização de determinadas alternativas também é significativa. A alternativa *Oferecer cursos dentro da jornada de trabalho* não foi apontada como prioritária por nenhum entrevistado. Da mesma forma, os representantes das empresas pouco conhecem dos cursos ofertados ou freqüentados pelas trabalhadoras. Portanto, mesmo com exceções, para as empresas consultadas, o aprimoramento profissional ainda permanece como uma preocupação individual da trabalhadora.

8 NOTAS CONCLUSIVAS: alguns caminhos possíveis

O atual crescimento da economia, acima da média verificada nas últimas décadas, coloca o país diante de um problema crucial, a carência de força de trabalho qualificada. Este debate foi deixado de lado nos últimos anos em função do crescimento da taxa de desemprego nos anos 1990 e de sua manutenção em patamares elevados, posteriormente. Mas a retomada do crescimento – que esperamos se sustente nos próximos anos – e a conseqüente maior geração de empregos formais colocaram imediatamente o problema da qualificação na ordem do dia. Os trabalhadores sem escolaridade e formação profissional tendem a continuar desempregados ou subempregados mesmo com uma retomada mais forte do crescimento econômico. Algumas empresas já procuram mão-de-obra qualificada no exterior. No caso brasileiro, a falta de mão-de-obra, que por enquanto ainda é localizada, é especialmente preocupante, porque o país está iniciando um ciclo de crescimento econômico que tem boas possibilidades de se sustentar nos próximos anos.

A questão da qualificação profissional, especialmente quando focada na qualificação da mulher no mercado de trabalho, é bastante complexa, como vimos ao longo deste estudo. Em algumas poucas décadas, mudou significativamente o papel da mulher na sociedade brasileira, que passou a acumular as tarefas de esposa e mãe com as de trabalhadora na linha de produção, que deve ser tão ou mais competente do que o trabalhador do sexo masculino. A mulher está no mercado de trabalho praticamente no mesmo nível do homem, mas o trabalho doméstico e o de educação dos filhos ainda são atribuídos a ela quase que com exclusividade. Delas exigem-se o desempenho impecável das responsabilidades da casa e dos filhos e o novo conjunto de obrigações decorrentes do trabalho externo.

Conforme ficou evidente nos dados mencionados neste estudo e no debate realizado com os dirigentes e especialistas, a remuneração da mulher é inferior à dos homens principalmente pelo não-acesso aos cargos e funções dominados por eles, e não exclusivamente em decorrência de salários menores para as mesmas funções. Os postos de trabalho aos quais as mulheres têm acesso, devido a uma série de fatores como modalidades contratuais flexibilizadas, recebem, na hierarquia valorativa do mercado, um *status* menor do

que normalmente é atribuído aos cargos “masculinos”.

Este ambiente de vida em sociedade e no local de trabalho, enfrentado pela mulher, tem feito com que ela seja vítima preferencial de problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT). A mulher tem sido muito pressionada também pelas exigências de elevação da produtividade, característica forte do assédio moral, com seus decorrentes problemas físicos e também psicológicos, notadamente a depressão. Este conjunto de dificuldades enfrentado pela mulher trabalhadora exige um processo de transformação social bastante significativo, que deve passar por uma profunda mudança cultural que redefina, entre outras coisas, o papel da mulher na sociedade.

Como vimos nas entrevistas realizadas com trabalhadores e empresários, a falta de tempo e de dinheiro são, de longe, as maiores dificuldades imediatas para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional. Falta de tempo significa neste contexto, basicamente, a jornada dupla (trabalho e domicílio) e a jornada tripla (dois empregos e o trabalho no domicílio), além de não ter com quem deixar os filhos. A formação profissional tem um papel importante a ser cumprido, no sentido de dotar a trabalhadora de melhores condições para enfrentar o mercado de trabalho. Mas não podemos achar que ela, por si só, resolve os problemas da mulher. Juntamente com os necessários investimentos em formação profissional, são fundamentais mudanças políticas e culturais na sociedade, como ficou claro nas entrevistas e nos debates feitos com especialistas e dirigentes sindicais. A maioria dessas mudanças não depende de criação de normas ou de leis, mas passam por alterações profundas nos valores cultivados pela sociedade. Citamos algumas a seguir, a partir das entrevistas e do debate realizado:

- a) Eliminação de toda e qualquer discriminação por motivo de sexo, etnia, idade, estado civil, opção sexual ou maternidade.
- b) Aplicação efetiva do princípio de salário igual para igual trabalho.
- c) Melhora das condições gerais de trabalho nas empresas, que leve em consideração as especificidades enfrentadas pela mulher.

- d) Combate rigoroso ao trabalho informal, extremamente prejudicial aos trabalhadores, de ambos os sexos.
- e) Ampliação e melhora dos chamados equipamentos sociais (creches, parques infantis, jardins de infância etc.), fundamentais para garantir o acesso da mulher ao trabalho e melhorar a vida familiar em geral.
- f) Melhoria do sistema de transporte público, essencial tanto para o exercício do trabalho, quanto para as relações sociais e familiares como um todo.
- g) Reconhecimento da maternidade como função social e não de exclusiva responsabilidade feminina. Daí a importância de criar mais postos de saúde e maternidades, especialmente nos locais onde moram os trabalhadores. É fundamental garantir à mulher uma assistência pré e pós-natal de qualidade.

No que se refere à questão da formação propriamente dita, pode-se concluir:

- a) O poder público deve liderar e determinar, por meio de políticas públicas, o rumo das atividades de formação. Entidades sindicais e instituições de ensino tradicional contribuem, mas não têm capacidade operacional de formular e conduzir um processo de qualificação que consiga não só suprir as necessidades dos setores chave da economia, mas principalmente formular uma política de qualificação dentro de uma estratégia mais ampla de desenvolvimento nacional e estadual. O mercado, por sua vez, tem seus interesses atendidos pelo processo seletivo – a empresa escolhe na seleção de vagas as “qualificações exigidas” e, normalmente, a grande procura dos trabalhadores por vagas garante o preenchimento das exigências. Mesmo quando as exigências sobem e o mercado reclama de “falta de mão-de-obra especializada”, as empresas não entendem como sua a responsabilidade desta formação e sim como deficiência do processo educacional do país ou do interesse dos próprios trabalhadores no seu aperfeiçoamento. Somente o trabalho conjunto do estado por meio da rede pública de ensino e do chamado “sistema S” - juntamente com o apoio do movimento sindical – pode resultar em uma intervenção bem-sucedida na qualificação das trabalhadoras.

b) É fundamental que a oferta de qualificação profissional, independentemente de quem a faça, concorra para eliminar os “guetos” de trabalho feminino, isto é, aqueles empregos “ligados” culturalmente ao universo feminino. Esta é uma das razões – mas não a única – pelas quais o salário das trabalhadoras permanece inferior ao dos homens, mesmo que elas tenham os maiores índices de escolaridade em todas as etapas, inclusive o ensino superior. Isso acontece nos empregos “ligados” culturalmente ao universo feminino, mas também nos trabalhos em que a mulher disputa de igual para igual com homens, muitas vezes com inegável vantagem na formação. Destas escolhas pode resultar um novo patamar do trabalho da mulher, assumindo a sua real importância no mercado de trabalho, que é a divisão igualitária na ocupação dos cargos e no valor da remuneração. A opção por cursos profissionalizantes que apenas mantenham a estrutura atual ou o incentivo ao crescimento na formação que permita uma ampliação da inserção da trabalhadora é o que vai definir essa igualdade no futuro próximo.

c) Transporte e creches aparecem como instrumentos necessários de suporte de uma política pública de formação. Em Florianópolis, todo o aparato institucional (Cefet, Senac) se situa no centro. A estrutura de creches de Florianópolis é bastante razoável, mas toda localizada nos bairros. Talvez se pudesse pensar em uma infra-estrutura de creches articulada com as políticas públicas de formação profissional, para poder oferecer o serviço de creche nos locais próximos à realização da formação profissional. Seria possível dispor, por exemplo, de uma creche com funcionamento noturno no Cefet ou no Sesc, que se localizam no centro de Florianópolis, o que certamente facilitaria a vida das famílias, conciliando formação profissional e o cuidado com as crianças.

d) O fundamental é elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores, independentemente do gênero. Como as entrevistas e os debates evidenciaram, se a escolarização de toda a sociedade aumentar, os demais atributos para melhor inserção no mercado de trabalho - domínio de uma língua estrangeira, facilidade de ler ou e escrever - serão conquistados com muito mais facilidade. Os investimentos em formação só garantirão inserção sustentada do trabalhador no mercado de trabalho se ele dispuser de uma escolarização que o permita suprir as novas necessidades do mercado, tanto as técnicas quanto as relacionadas às novas exigências do

mercado, como iniciativa, capacidade de relacionamento com os colegas, envolvimento com o trabalho, criatividade etc.

e) Procurar ofertar cursos gratuitos ao máximo. Este é um aspecto importante, bastante enfatizado nas entrevistas e nos debates em função do orçamento apertado com o qual vivem as famílias de trabalhadores. Mas é importante saber que a gratuidade não resolve todo o problema da frequência aos cursos de qualificação. Há que se considerar uma série de elementos que envolvem o processo de qualificação. A falta de tempo - em função de horas extras, dois empregos, dupla jornada e outros - é um problema muito frequente, como vimos. Além disso, o custo não é apenas da mensalidade ou da taxa em si, mas também do transporte e da alimentação necessários para a frequência regular do curso. O problema da comunicação apareceu com frequência também nas entrevistas. Muitas vezes o curso é oferecido, porém o trabalhador não fica sabendo. Um dirigente do setor comerciário relatou que mais de 90% dos frequentadores dos cursos oferecidos pelas entidades sindicais não são da categoria e que geralmente são trabalhadores desempregados. O dirigente desconhecia a razão do fenômeno, mas acredita que o trabalhador que já está empregado não percebe perspectivas de ascensão salarial ou funcional a partir da frequência a um curso de qualificação.

f) Seria muito importante que as empresas destinassem parte da jornada de trabalho para a formação profissional. Existe uma resistência muito grande das empresas a essa possibilidade, porque visam extrair o máximo de produção do trabalhador e temem perder o profissional para a concorrência após a qualificação. Mas se a qualificação se generalizar nas empresas, a tendência é que esses casos se reduzam, desde que, é claro, a organização ofereça ao trabalhador condições razoáveis de trabalho e remuneração.

g) É fundamental incluir nos cursos de qualificação todo um conteúdo de formação ética e cidadã, além da formação técnica propriamente dita. Não basta conhecimento técnico. É fundamental um pouco de conhecimento de história, das leis, do funcionamento social, da estrutura política do país etc. A questão não é apenas prover o conhecimento técnico ao educando, mas se trata de formar cidadãos, com o mínimo de entendimento geral de como funciona a sociedade. Este processo passa inclusive pela desmitificação da cultura de submissão das mulheres e da divisão de papéis entre homens e mulheres, visando à equidade

de gênero, raça/etnia e orientação sexual.

h) As instituições de formação devem investir cada vez mais no ensino à distância. Esta alternativa é especialmente importante para as mulheres, cujo tempo é extremamente escasso em função das “várias” jornadas. O ensino à distância, desde que garantida a qualidade, é uma alternativa de qualificação extremamente barata e possibilita grande flexibilidade ao educando, que pode estudar em muitos horários e locais diferentes, bastando para isso o acesso à internet.

i) Os temas de cursos sugeridos pelos entrevistados, que apareceram com maior frequência, foram:

- aplicativos de informática em geral, especialmente os cursos básicos de planilha
- técnica de vendas
- atendimento ao público em geral
- relações humanas
- idiomas, especialmente espanhol e inglês
- comunicação e expressão (oral e escrita)

j) São fundamentais, por parte do poder público, ações de qualificação específicas para segmentos de trabalhadoras como as empregadas domésticas, prestadoras de serviços (diaristas), catadoras de materiais recicláveis, artesãs e demais grupos femininos em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. As condições de trabalho e vida destes grupos requerem tanto os programas de educação permanente quanto a capacitação técnica de uma forma geral, além de programas de erradicação do analfabetismo. Para estes grupos, é imprescindível também uma grande flexibilidade de horários e turnos, em função da rotina laboral, caracterizada normalmente por um número de horas de trabalho bastante acima da jornada regular vigente no país. Sabe-se que a vulnerabilidade destes segmentos de trabalhadoras vai além da falta de oportunidades de qualificação. Os equipamentos sociais mencionados anteriormente (creches, jardins de infância etc.) são muito importantes para este segmento de trabalhadoras, pois possibilitam a liberação da mulher da pesada rotina

doméstica, desobrigando-a parcialmente para o trabalho e o desenvolvimento de suas potencialidades. O acesso ao crédito é fundamental, visto que a atual expansão creditícia no Brasil ainda quase não chegou aos negócios informais, cooperativas ou micros e pequenos empreendimentos da economia solidária.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Alcides. **Ilhas de prosperidade em Santa Catarina**. Diário Catarinense, Florianópolis, 1 jul. 2007.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED**, 2007.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**, 2006.
- DIEESE. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano**: inserção marcada pela dupla discriminação. São Paulo, nov. 2005a. (Estudos e Pesquisas, 14).
- DIEESE. **A mulher trabalhadora catarinense**. Florianópolis: FECESC ; SPM/PR, 2007a.
- DIEESE. **As mulheres e o salário mínimo nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo, mar. 2007b. (Estudos e Pesquisas, 32).
- DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED**. São Paulo: DIEESE : SEADE.
- DIEESE. **Reestruturação produtiva e emprego na indústria de Santa Catarina**. Florianópolis, dez. 1996. Estudo Especial.
- DIEESE. **Reestruturação tecnológica e emprego no comércio em Santa Catarina**. Florianópolis, jan. 1999. Estudo Regional.
- DIEESE. **Trabalho e renda da mulher na família**. São Paulo, mar. 2005b (Estudos e Pesquisas, 6).
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - FIESC.
- GALEAZZI, Irene. Mulheres trabalhadoras. **Revista Mulher e Trabalho**. Porto Alegre: Publicações FEE, v.1, 2001.
- GORENDER, J. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. In: GORENDER, J. Dossiê globalização. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n. 29, jan.-abr. 1997.
- GOULARTI FILHO, Alcides. Formação Econômica de Santa Catarina. In: **Congresso da ABPHE**, 2003. Disponível em:< <http://www.abphe.org.br/>>. Acesso em: 10 março 2007.

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**, 1992, 2004, 2005, 2006. Rio de Janeiro.

LINS, Hoyêdo e MATTEI, Lauro. **A socioeconomia catarinense no limiar do século XXI**. Texto para discussão, Departamento de Economia. Florianópolis, n. 8, 2001.

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.

OURIQUES, H.R. e VIEIRA, P.A. **O emprego formal em Santa Catarina no período 1986-96**: primeiras evidências. Texto para discussão Dep. Ciências Econômicas/UFSC, dez 1998.

SANTA CATARINA. Sistema Nacional de Emprego – SINE. Informação e Análise do Mercado de Trabalho. **A mulher no mercado de trabalho formal em Santa Catarina**. Florianópolis: [s.n.], 2007.

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

ANEXO: QUESTIONÁRIO

SONDAGEM DE OPINIÃO SOBRE AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA MULHER TRABALHADORA DE FLORIANÓPOLIS

Ramo da Empresa:

Entidade sindical:

Informações do entrevistado:

Trabalhador da Base () () Dirigente () Assessor

() Mulher () Homem

Função:

Idade:

1 Das necessidades que devem ser supridas com a qualificação profissional da mulher trabalhadora, no seu setor ramo/empresa, quais as mais importantes (responder por ordem de prioridade de 1 a 5)?

- () Elevação dos níveis de escolaridade
- () Cursos de qualificação profissional dirigidos às ocupações que mais empregam a mulher
- () Conhecimentos de informática básica e outras tecnologias da informação
- () Conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras
- () Compreensão e representação adequadas da linguagem escrita
- () Compreensão e representação adequadas da linguagem oral
- () Outras.....

2 Quais as maiores dificuldades para a participação das mulheres em atividades de qualificação profissional, no seu ramo ou empresa (responder por ordem de importância de 1 a 5) ?

- () Falta de tempo Por quê?
- () Falta de recursos financeiros
- () Distância dos centros de formação
- () Falta de interesse da mulher
- () Falta de informações sobre o assunto
- () Falta de cursos voltados para a mulher
- () Outras.....

3 Que ações devem ser implantadas para ampliar a participação da mulher nos programas de qualificação profissional (responder por ordem de prioridade de 1 a 5)?

- () Ofertar os cursos em horários compatíveis
- () Realizar os cursos dentro da jornada de trabalho
- () Garantir vagas específicas para as mulheres
- () Oferecer cursos adequados às necessidades das mulheres
- () Oferecer cursos gratuitos
- () Outra.....

4 Quais os temas/áreas que você sugere como formação profissional para os trabalhadores (que levem em conta as necessidades das mulheres) de sua empresa/ramo?

5 Você conhece algum curso de qualificação no seu segmento?

- () Sim () Não

Para quando a resposta for sim

5.1 Que tipo (s) de cursos/áreas?

5.2 Quem financia?

6 Comentários adicionais:

Rua Ministro Godói, 310
05001-900 São Paulo, SP
telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
e-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Direção Executiva

João Vicente Silva Cayres – Presidente
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Carlos Eli Scopim – Vice-presidente
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região
Tadeu Moraes de Sousa - Secretário
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de São Paulo e Mogi das Cruzes
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor
SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região
Alberto Soares da Silva – Diretor
STI de Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de São Paulo (Apeoesp)
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sindicato dos Eletricistas da Bahia
José Carlos de Souza – Diretor
STI de Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE Assessoramentos, Perícias, Informações, Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul
Josinaldo José de Barros – Diretor
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel
Eduardo Alves Pacheco – Diretor
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes da CUT - CNTT/CUT

Escritório Regional de SC
Av Mauro Ramos, 1624 - Centro
Florianópolis - SC - 88020-304
Tel: (48) 3228-1621 - Fax: (48) 3228-1621
E-mail: ersc@dieese.org.br

Direção Sindical Regional

Aníbal Boettger
STI Fiação e Tecelagem de Brusque (SINTRAFITE)
Dione Borchardt Gonçalves
SIND. Único dos Trab. no Serviço Público Municipal de Blumenau (SINTRASEB)
Ivo Castanheira
FT Comércio no Estado de SC (FECESC)
Jairo Leandro Luiz Rodrigues
FTI SC (FETIESC)
Moacir Pedro Rubini
FTE Ensino de SC (FETEESC)
Oderi Gomes
STI Metalúrgicas de Criciúma e Região

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento
Nelson Karam – coordenador de relações sindicais
Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de pesquisas
Claudia Fragozo dos Santos – coordenadora administrativa e financeira

Responsável técnico

José Álvaro de Lima Cardoso

Equipe de apoio

Aline Zeli Venturi
Andrea Muchão
Geni Marques
Joana Carla de S. M. Felício
Lavínia Moura
Marise Hoffman
Rodrigo Wanderley
Vera Gebrim