

## ESTRUTURAÇÃO NORMATIVA E HISTÓRICA DAS TRABALHADORAS DE SANTA CATARINA

## NORMATIVE AND HISTORICAL STRUCTURING OF WOMEN WORKERS IN SANTA CATARINA

*Juliana de Alano Scheffer\**

**Resumo:** As mulheres representam parcela considerável do mercado de trabalho, mas que não recebem o mesmo tratamento destinado aos trabalhadores homens. Este quadro é encontrado em boa parte do planeta. No Estado de Santa Catarina, a situação não é diferente. Contudo, a legislação nacional prevê meios para promover a proteção do trabalho feminino. Assim, tem-se como objetivo deste artigo estabelecer uma relação entre as construções jurídicas e historiográficas do trabalho feminino em Santa Catarina, através de pesquisa bibliográfica e utilização de método indutivo. Desse modo, este artigo divide-se em dois pontos principais: o primeiro propõe uma exploração sobre como a legislação brasileira se construiu historicamente ao prever mecanismos de proteção ao trabalho das mulheres; o segundo apresenta breve histórico e análise estatística sobre as trabalhadoras de Santa Catarina, do século XVIII ao XXI.

**Palavras-chave:** Mulheres. Direito do Trabalho. Santa Catarina.

**Abstract:** Women represent a considerable portion of the labor market, but they do not receive the same treatment offered to men workers. This picture is found in the most part of the planet. In the State of Santa Catarina, the situation is not different. However, the national legislation predicts ways to promote the protection of women's work. Therefore, it is the objective of this paper to establish a relation between law construction and the historiography of female work, through bibliographic research and inductive method. Thereby, this paper is divided in two main parts: the first one proposes an exploration about how the Brazilian law was built historically to predict mechanisms of protection of women's work; the second part presents short historic and statistical analysis of women workers in Santa Catarina, from century XVIII to XXI.

**Keywords:** Women. Labour law. Santa Catarina.

### 1 Introdução

O presente artigo se propõe a estabelecer uma relação entre as construções normativas e historiográficas do trabalho das mulheres no Estado de Santa Catarina, oportunizando um enfoque sobre um contingente populacional economicamente ativo que foi ignorado em grande parte da história brasileira.

Os registros existentes destacam, em sua maioria, o trabalhador homem - a participação laboral, os desafios, preconceitos e conquistas das trabalhadoras nem sempre ficam evidentes. As normativas brasileiras que regularam (e restringiram, muitas vezes) o acesso ao trabalho remunerado feminino relacionam-se ao processo de reconhecimento normativo sobre a importância da igualdade de tratamento no mercado de trabalho. Assim, a pertinência deste estudo é justificável.

---

\* Graduanda em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina. Servidora Pública na UFSC. Pesquisadora do Grupo Lilith: Direito e Interseccionalidades, da UFSC.

Através de pesquisa bibliográfica e utilização de método indutivo, buscar-se-á relacionar a estruturação jurídica e histórica do trabalho feminino em Santa Catarina. Deste modo, este artigo divide-se em duas partes principais: a primeira se propõe a discutir como a legislação brasileira se construiu historicamente ao prever mecanismos de proteção ao trabalho das mulheres; a segunda traz breve histórico e análise estatística sobre as trabalhadoras de Santa Catarina, do século XVIII ao XXI.

Deu-se destaque às mulheres em atividade laboral, diante das pesquisas que foram analisadas. Porém, tem-se ciência que um recorte de raça evidenciaria diferenças de tratamento no trabalho (registros referentes às mulheres negras e indígenas, as quais se situam em maior situação de vulnerabilidade, não foram abordados, cabendo espaço para futuros estudos).

## **2 Proteção normativa do trabalho da mulher**

No Brasil, a primeira norma regulando o trabalho da mulher surgiu em 1932, pelo Decreto nº 21.417-A (MARTINS, 2011, p. 609).

Em seu artigo primeiro, o referido Decreto deixa claro que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual”. Tal normativa proibia o trabalho noturno feminino, vedando a atividade em subterrâneos e minerações (BRASIL, 1932).

Quanto aos aspectos reprodutivos, o Decreto de 1932 proibia o trabalho da mulher durante as quatro semanas antes e depois do parto. Este período poderia ser aumentado em até duas semanas, por critério médico. Porém, durante esse afastamento, a mulher só receberia metade do seu salário, de acordo com a média dos últimos seis meses. Este pagamento seria efetuado pelo Instituto de Seguro Social; somente na falta dele o empregador seria o responsável por este encargo (BRASIL, 1932).

O art. 10 do referido Decreto concedia duas semanas de afastamento em caso de aborto. Porém, se fosse considerado criminoso, tal licença era inexistente (BRASIL, 1932). Essa previsão continua existindo atualmente, pelo art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) e art. 93 do Regulamento da Previdência Social (BRASIL, 1999).

Ainda havia concessão, de acordo com o art. 11 do Decreto nº 21.417-A, de direito a dois descansos diários especiais, de trinta minutos cada um, durante os seis primeiros meses subsequentes ao parto, para fins de amamentação – o art. 396 da CLT mantém esta previsão (BRASIL, 1943).

Caso a empresa tivesse mais de trinta mulheres com mais de dezesseis anos como empregadas, esta deveria manter local para assistência dos filhos e filhas durante o período de amamentação – tal determinação foi abarcada pela CLT, em seu art. 389, § 1º. (BRASIL, 1943).

O Decreto 21.417-A também proibia a demissão de mulher grávida por motivo único de gravidez – o que permanece no art. 391 da CLT (BRASIL, 1943). Este primeiro Decreto a tratar sobre o trabalho da mulher não está expressamente revogado. Contudo, legislações mais recentes, como a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 e a CLT, acabaram por superá-lo.

Dentre as sete constituições brasileiras, a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar da temática. De modo pioneiro na história brasileira, vedou-se a proibição de discriminação em razão do sexo (OLIVEIRA, 2016, p. 245). Em seu texto, vedava a diferenciação salarial e o trabalho da mulher em locais insalubres (BRASIL, 1934).

A vedação do trabalho em áreas de insalubridade exhibe apenas uma proteção aparente, que na realidade é discriminatória. Este tipo de proibição conduz à perpetuação de padrões ou estereótipos culturais (OLIVEIRA, 2016, p. 221).

A Constituição de 1934 também previu garantia de repouso antes e depois do parto, sem prejuízo de trabalho e emprego (BRASIL, 1934). Havia previsão de diversos avanços sociais - reconhecimento do voto feminino, ainda que não universal; proibição de discriminação em razão de sexo, garantia da licença maternidade remunerada (OLIVEIRA, 2016, p. 246), instituição da Justiça do Trabalho (SÜSSEKIND, 2010, p. 36), etc.

Em seu art. 131, § 3º., a Carta Constitucional de 1934 declara que:

Art. 131. (...) § 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1934 deixa exposto o entendimento à época sobre a quem pertencem estas atividades (cuidado com crianças e serviço doméstico): às mulheres. O trabalho das mulheres, de acordo com esta construção de gênero, deveria ser a principal mão de obra para serviços que envolvessem maternidade, infância, lar e trabalho feminino.

A própria expressão "trabalho feminino" deixa indícios de que o constituinte considerou que certas atividades são femininas, e outras não. Das funções citadas como prioritariamente de responsabilidade feminina no artigo, a maioria delas não é remunerada.

A Carta de 1934 apresentou vida curtíssima, em razão do golpe de Estado ocorrido em 1937, em que Getúlio Vargas assume e outorga nova Constituição (OLIVEIRA, 2016, p. 247).

De inspiração fascista, o texto constitucional manteve a igualdade entre todos perante a lei, mas omitiu a igualdade salarial entre homens e mulheres (OLIVEIRA, 2016, p. 247). Com a Constituição de 1937, o trabalho noturno e em locais insalubres se manteve proibido para as trabalhadoras. Conservou-se igualmente a garantia de licença maternidade remunerada (BRASIL, 1937).

De acordo com José Afonso da Silva, a aplicação da Constituição de 1937 não foi regular. Grande parte de suas previsões não se consolidaram. Pois, na realidade, houve simplesmente um período ditatorial, com a concentração de poderes nas mãos do Poder Executivo (2005, p. 83).

Ainda na vigência da Constituição de 1937, a Consolidação das Leis do Trabalho é editada em 1943 – com o objetivo de reunir a legislação sobre direito do trabalho existente na época (BRASIL, 1943).

Os legisladores reconheceram as desigualdades existentes contra as mulheres, e destinaram, dentro do Título II da CLT (que trata das normas especiais de tutela no trabalho), o Capítulo III, exclusivo sobre a Proteção do Trabalho da Mulher. Este capítulo foi sendo moldado com o passar dos anos, principalmente para atender às exigências da Constituição Cidadã de 1988.

Em 1946, em meio a um ressurgir democrático, é promulgada nova Constituição. Esta teve origem não em um projeto pré-ordenado, mas foi elaborada a partir das Constituições de 1891 e 1934 (BRASIL, 1946). Deste modo, ela se volta para o passado, sem muito analisar a realidade brasileira da época.

A igualdade formal entre todos continua expressa nesta Carta Constitucional. A Constituição de 1946 vedava a discriminação salarial; proibia o trabalho insalubre para mulheres; instituía direito de assistência e repouso antes e depois do parto; e previa previdência em favor da maternidade (BRASIL, 1946).

De acordo com o art. 6º. do Código Civil de 1916, vigente à época, a mulher casada era relativamente incapaz, e assim precisava de autorização do marido para escolher sua profissão (art. 233, IV, do Código Civil de 1916). Na vigência da Constituição de 1946 foi instituído o Estatuto da Mulher Casada, pela Lei nº 4.121, em 1962, que eliminou a incapacidade das mulheres casadas (BRASIL, 1962). Ampliou-se, em parte, a liberdade de profissão e trabalho das mulheres.

Em 1964 ocorre novo golpe de Estado. Os militares acessam o poder, e em meio ao regime ditatorial instalado, em 1967 outra Constituição é outorgada. O Executivo ganhou amplos poderes, em detrimento do Poder Judiciário e Legislativo (OLIVEIRA, 2016, p. 253).

Os militares se alternavam no poder. O Executivo poderia fazer emendas à Constituição de modo independente. Neste contexto, foram realizadas alterações significativas no texto constitucional, que alteraram significativamente seu conteúdo – por intermédio de reformas como a Emenda Constitucional nº. 01, de 1969, e os Atos Institucionais. (OLIVEIRA, 2016, p. 254).

A Constituição de 1967 (BRASIL, 1967) proibia discriminação salarial (art. 158, III); vedava trabalho insalubre para mulheres (art. 158, X); garantia descanso antes e depois do parto (art. 158, XI); assegurava previdência social em razão da maternidade (art. 158, XVI); e previa aposentadoria aos trinta anos de contribuição para as mulheres, com salário integral (art. 100, § 1º).

De acordo com José Afonso da Silva, houve uma definição mais eficaz dos direitos dos trabalhadores nesta Constituição (SILVA, 2005, p. 87). Contudo, isso não significa que estes foram garantidos no plano material.

Dentre os retrocessos identificados, para trabalhadores e trabalhadoras, encontram-se:

(...) a supressão da estabilidade como garantia constitucional foi substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), como alternativa para a estabilidade; as restrições ao direito de greve, uma vez que, não era permitida a greve nos serviços públicos e atividades essenciais (artigo 157, parágrafo 7º), e a supressão da proibição de diferença de salários por motivo de idade e nacionalidade (OLIVEIRA, 2016, p. 255).

Em um ambiente de supressão de direitos políticos e individuais, é esperável que os vulneráveis no mercado de trabalho (mulheres, crianças, negros, etc.) tivessem menos espaço para exigir e ampliar direitos.

Com o fim da Ditadura Militar, após muitas lutas e debates sociais, a Assembleia Nacional Constituinte promulga a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988.

José Afonso da Silva destaca que quando o Presidente à época, José Sarney, convocou os Senadores e Deputados para elaborar a Constituição, este não criou uma Assembleia Nacional Constituinte, mas um Congresso Constituinte (SILVA, 2005, p. 89). Apesar disso, reconhece-se que a Carta Magna de 1988 possui previsões, de certo modo, avançadas.

A partir de 1988, os direitos e garantias fundamentais estão à frente dos outros títulos na Constituição Cidadã – o que demonstra a valorização e a proteção do indivíduo frente ao Estado.

Em seu art. 5º, a CRFB prevê a igualdade entre todos, sem distinção de qualquer natureza. Homens e mulheres são iguais, formalmente, em direitos e obrigações. Em seu art. 226, a Constituição estabelece a igualdade de responsabilidades entre homens e mulheres com a família (BRASIL, 1988). Ademais, todas as formas de discriminação que atentem contra os direitos estão proibidas (art. 5º, XLI).

Desta maneira, as mulheres estavam livres para trabalhar onde quisessem, incluindo trabalhos noturnos e insalubres. O pátrio poder converte-se em poder familiar, exercido por ambos os cônjuges. Ao menos no papel, os direitos e obrigações de homens e mulheres estão partilhados de modo equânime.

Dentre os direitos conquistados por trabalhadores e trabalhadoras se encontram (BRASIL, 1988): relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; salário mínimo; irredutibilidade do salário; 13º salário; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; licença paternidade; aposentadoria e outros. Também se determinou a igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, caput).

Voltados especificamente para a mulher trabalhadora, os seguintes direitos foram previstos: licença à gestante, com duração de cento e vinte dias (art. 7º, XVIII); a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos na forma da lei (art. 7º, XX); e a proibição de diferenciação salarial, "de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil" (art. 7º, XXX).

O art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias garante estabilidade da gestante do momento da ciência da gravidez até cinco meses após o parto. Este mesmo artigo amplia a licença paternidade para cinco dias, enquanto lei não venha a tratar deste tema (BRASIL, 1988).

É perceptível que a Constituição de 1988 significou importante avanço para os direitos e garantias fundamentais. Todavia, estas previsões de igualdade não são suficientes para resolver problemas de discriminação que as mulheres ainda sofrem em razão de gênero (OLIVEIRA, 2016, p. 257).

A partir de 1988, a legislação infraconstitucional precisou se adaptar para corrigir elementos de leis anteriores que discriminavam direta e indiretamente mulheres.

Por exemplo, a Lei nº. 8.921/1994 dá nova redação ao artigo 131 da CLT - que trata de motivos que não podem ser considerados como falta ao serviço - retirando a expressão "aborto criminoso", e deixando apenas aborto (OLIVEIRA, 2016, p. 263). A correção foi efetuada parcialmente, pois o art. 395 da CLT ainda utiliza esta expressão.

Nessa mesma linha, foi criada a Lei nº. 9.029/1995 (BRASIL, 1995), que proíbe "a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (...)".

A CLT sofreu diversas alterações para atender à Constituição de 1988. Vários artigos - tais como os artigos 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387 - foram suprimidos, por conter cláusulas discriminatórias e previsões de horários de trabalho em desconformidade com a Constituição Cidadã.

A proibição de discriminação em razão de sexo (art. 373-A), a garantia de local para amamentação para empresas com mais de trinta trabalhadoras com mais de dezesseis anos (art. 389, § 1º), a previsão de estabilidade no emprego em caso de gravidez (art. 391-A), a licença-maternidade, inclusive no caso de adoção (art. 392 e 392-A), descanso para amamentação (art. 396): todos estes são direitos previstos na CLT (BRASIL, 1943).

O art. 384 da CLT causava polêmica. Este previa que, antes do início de jornada extra, a trabalhadora teria direito a um intervalo de quinze minutos (BRASIL, 1943). Seria essa uma condição díspar para os homens trabalhadores? Segundo decisão majoritária do Supremo Tribunal Federal em 2014 (BRASIL, 2014), este artigo não atingiria a igualdade entre homens e mulheres. A discussão não subsiste, visto que tal previsão normativa foi revogada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

A participação e pressão feminina realizada no período de concepção da Constituição de 1988 trouxe a conquista de muitos direitos. Contudo, essas medidas ainda não são suficientes para igualdade entre homens e mulheres, como aponta Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira:

(...) no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho ainda se observam limites e restrições de ordem social e cultural e, não apenas jurídica, que impedem concretamente o direito de igualdade de oportunidade e tratamento no emprego e na profissão, cujos resultados práticos se refletem na exclusão social e no desrespeito a uma vida digna (OLIVEIRA, 2016, p. 268).

Conforme exposto, a igualdade feminina no mercado de trabalho só pode ser alcançada ultrapassando os existentes limites jurídicos e, principalmente, sociais e culturais.

### 3 As trabalhadoras catarinenses

#### 3.1 Histórico das trabalhadoras catarinenses

Seja em atividades remuneradas ou não, as mulheres sempre trabalharam (RAGO, 2012, p. 7). Por mais que os registros históricos muitas vezes não ressaltem a atividade laboral feminina, no Brasil Colonial, por exemplo, elas foram fazendeiras, comerciantes, lavadeiras e escravas (DEL PRIORE, 2001, p; 47).

Para compreender as condições das mulheres catarinenses no mercado de trabalho, é válido um breve exame sobre a colonização e a história de Santa Catarina. Consultar registros históricos voltados às trabalhadoras não é tarefa das mais simples, haja vista que os documentos históricos eram, em sua maioria, construídos por homens, brancos e ricos. As referências consultadas, em sua grande maioria, versam sobre mulheres brancas. Ainda assim, dentro das limitações existentes, é possível traçar um panorama compreendendo mulheres e o trabalho no Estado.

O povoamento de Santa Catarina se deu através da configuração de pequenas propriedades, de maneira vinculada a ações estratégico-militares de defesa e expansão portuguesa para além do estabelecido pelo Tratado de Tordesilhas (PEDRO, 2004, p. 280). Como aponta a pesquisadora Maria Joana Pedro:

Grande parte do litoral catarinense e gaúcho foi povoado de forma planejada a partir de meados do século XVIII, com casais oriundos das ilhas dos Açores e da madeira. Essa forma de povoamento iria se repetir em meados do século XIX, como parte de um projeto de "branqueamento" e de preenchimento de "vazios" territoriais, dando o tom da população e da economia local. Diferentemente dos grandes centros exportadores, a região apresentou uma produção voltada para o mercado interno, escravidão de pequena monta e economia diversificada, resultando numa acumulação de pequeno vulto. A urbanização foi tardia em relação ao Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo (2004, p. 280).

Além da colonização açoriana no litoral, também no século XVIII iniciaram-se a imigração de italianos, poloneses e alemães, que formaram os primeiros núcleos coloniais próximos aos rios (GOULARTI FILHO, 2002, p. 980).

No século XIX, a Região Sul do Brasil foi incluída no comércio agrário-exportador brasileiro, através do fornecimento de alimentos para o mercado interno. Isso impulsionou o crescimento das áreas urbanas, e culminou com a formação de um grupo com maior capacidade econômica nos grandes centros (PEDRO, 2004, p. 281).

No século XIX, pode-se identificar como três complexos econômicos e laborais relevantes e comuns aos três estados da Região Sul Brasileira: pecuária, produção de erva-mate e exploração de madeira (GOULARTI FILHO, 2002, p.1001).

Em Florianópolis, a elite era composta por "comerciantes, armadores, agenciadores e construtores de navios. Posteriormente, essas mesmas pessoas irão deter os meios de comunicação" (PEDRO, 2004, p. 281).

No fim do século XIX, os jornais – que eram gerenciados pela elite catarinense – traziam destaque para homens que integravam o Poder Judiciário, os chefes policiais, o exército, a administração, os que decidiam sobre educação, aqueles que

faziam sermões religiosos, votavam e eram eleitos. Já as mulheres eram retratadas como as criadoras e educadoras das novas gerações (PEDRO, 2004, p. 282). Assim, para o homem, reservava-se o espaço público e a atividade laboral remunerada; para a mulher, cabia-lhe a casa e o cuidado com os filhos.

As mulheres exerciam mais atividades urbanas em Santa Catarina do que em outros estados, isto porque, como o Estado catarinense possuía poucos negros livres ou escravos, os trabalhos urbanos da época, que nas outras regiões do país era efetuado por estes, no referido estado eram exercidos na maioria por brancos, e muitas vezes por mulheres (PEDRO, 2004, p. 283).

As mulheres estavam presentes nas antigas vendas e pequenas casas comerciais atendendo à freguesia, com auxílio ou não dos maridos. Por outro lado, nas grandes casas comerciais e nas atividades de transporte marítimo de grande monta, a presença feminina era escassa. Elas mantinham atividades na agricultura, nos engenhos de farinha de mandioca, na limpeza e secagem do peixe (PEDRO, 2004, p. 285).

Em Florianópolis, era sinal de distinção social quando a mulher era mantida em casa, realizando exclusivamente as atividades domésticas e de cuidado com os filhos (PEDRO, 2004, p. 285).

Na cidade de Blumenau, no fim do século XIX, percebe-se que as mulheres não estavam restritas ao trabalho doméstico, participando das atividades ditas produtivas. Estas mulheres, a maioria de origem alemã, colaboraram ativamente para o desenvolvimento industrial da região (PEDRO, 2004, p. 285).

A partir da formação do núcleo urbano, no início do século XX, a mulher blumenauense passou a ser excluída dos interesses econômicos familiares, devendo ficar restrita ao trabalho doméstico e familiar, principalmente entre as famílias mais abastadas (PEDRO, 2004, p. 290). Portanto, segue-se o mesmo padrão de comportamento da capital.

No mesmo sentido, na cidade portuária de Itajaí, a valorização do isolamento feminino, do recato e dos bons costumes também existia - de modo destacado nas famílias ricas (FÁVERI, 2001, p. 20). Os homens de Itajaí são retratados pela imprensa dos anos vinte como fortes e valentes, como marujos, em cargos de chefia - tudo isso para reforçar as posições de gênero (FÁVERI, 2001, p. 20).

Em Itajaí, havia mulheres em cargos de comando (barbearia, indústria de madeira e cereais, farmácia, hotéis, casas comerciais e agropecuária). Há registros de mulheres parteiras, que atendiam em grande parte as mulheres pobres da cidade (FÁVERI, 2001, p. 29).

Mais ao norte do estado, em Joinville - outra cidade de colonização predominantemente alemã - há relatos de trabalhadoras imigrantes que decidem partir para outras cidades (Rio de Janeiro, Florianópolis, Santos) em busca de melhores salários. Tal prática era malvista socialmente (SILVA, 2001, p. 78).

Apesar de pouco divulgado, as mulheres catarinenses trabalharam, inclusive, na indústria de mineração, na Região Carbonífera de Santa Catarina. O trabalho feminino nas minas de carvão se deu de modo mais acentuado entre 1937 e 1964, na cidade de Criciúma e proximidades (CAROLA, 2001, p. 123).

Em 1940, a indústria carbonífera estava com o mercado consolidado, e, para atrair mão-de-obra, as mineradoras construíram casas e infraestrutura para os trabalhadores e trabalhadoras. A classe mineradora que se formou era originária de famílias pobres de outras pequenas cidades e vilarejos do sul, que antes viviam da pesca e da agricultura. A principal atividade feminina nos primórdios da mineração (até 1960) consistia na escolha e seleção do carvão - elas eram "escolhedeiras" (CAROLA, 2001, p. 126). Apesar de atividade insalubre, vedada por lei às mulheres, percebe-se que na prática ela ocorria de modo reiterado.

Porém, entre 1955 e 1965 ocorreu a masculinização das minas de carvão, fruto de uma redefinição sexual do trabalho, que buscou desenvolver o perfil das mulheres das cidades do carvão como mães, esposas e donas de casa (CAROLA, 2001, p. 155).

Em análise realizada sobre os colonos de origem alemã e italiana do oeste catarinense, as associações de agricultores contavam apenas com o nome do marido nas placas de identificação. A partir dos anos oitenta, esta realidade começa a mudar, e o nome das mulheres passa a ser incluído. Com o advento da Constituição de 1988, as mulheres passam a exigir que conste em seus títulos eleitorais a profissão: agricultora, para garantia de direitos sociais (RENK, 2001, p. 228).

Deste modo, o papel dessas mulheres do meio rural catarinense se alterou nos significados: não mais "do lar", agora, agricultora; não mais "ajudante do marido na lavoura", mas sim trabalhadora do campo. A visão de hierarquização entre o feminino ("a ajuda") e o masculino ("o trabalhador principal") é parcialmente quebrada, em razão dos direitos constitucionais conquistados (RENK, 2001, p. 229).

Na indústria catarinense, a mão-de-obra foi composta por mulheres e também crianças, além de homens. Todavia,

(...) as imagens idealizadas que serviam de referência de distinção para a elite urbana foram utilizadas como justificativa, por parte dos empresários, para o pagamento de baixos salários e, por parte de muitos líderes operários, para a tentativa de exclusão das mulheres e crianças do mercado de trabalho (PEDRO, 2001, p. 292).

Como já exposto, a elite catarinense se diferenciava através dos padrões de isolamento feminino. Contudo, grande parte das mulheres não conseguia se identificar com este padrão, pois as condições econômicas de grande parte das famílias não permitiam a adoção deste modelo (PEDRO, 2001, p. 292).

Seja na roça, na pesca, nas indústrias, nos comércios, na mineração: as mulheres catarinenses atuaram com frequência de forma a quebrar o padrão de mulher voltada unicamente às atividades domésticas.

### **3.2 As trabalhadoras de Santa Catarina no século XXI**

A partir de sua construção histórica peculiar, dentre outros fatores, Santa Catarina é um dos estados brasileiros com maior número de empregos formais (SANTOS, ARUTO, 2012, p. 40). Em 2013, pela primeira vez, a taxa de formalidade

entre as mulheres ocupadas foi superior ao registrado para homens. No referido ano, a formalidade foi de 77% para as mulheres, e de 76% para os homens (SANTOS, ROSA, 2015, p. 3).

A presença de mulheres no mercado de trabalho catarinense subiu de 34,3%, em 1986, para 41,68 %, em 2006. Porém, em 2008, as mulheres catarinenses representavam quase o dobro do contingente masculino de desempregados (COAN, 2008, p. 57).

Esta maior participação das mulheres na composição da força de trabalho catarinense se deve

(...) a melhor qualificação profissional, ao aumento do grau de instrução e, como foi citado anteriormente, ao fato de que as mulheres, mesmo quando qualificadas, por medo de permanecer desempregadas, acabam por "agarrar" a primeira oportunidade que lhes aparece. Isto faz com que, em muitos casos, trabalhadoras bem qualificadas sejam ocupadas em atividades precárias, recebendo baixos salários. Não se pode esquecer que a redução da fecundidade das mulheres catarinenses também foi um dos fatores responsáveis pela maior participação de mulheres em atividades econômicas. O maior desafio a ser superado pelas trabalhadoras talvez seja as diferenças salariais que persistem (COAN, 2008, p. 58-59).

Quanto à taxa de fecundidade, que corresponde a um dos fatores de aumento da quantidade de mulheres na população economicamente ativa, os menores valores nacionais são encontrados em Santa Catarina e no Distrito Federal (1,57 filhos por mulher). A média nacional é de 1,74 filhos por mulher (IBGE, 2015, p. 16).

De acordo com relatório de 2015, "da população economicamente ativa no Estado de Santa Catarina, isto é, das pessoas que se encontram trabalhando ou dispostas a trabalhar, as mulheres representam 44% do total" (SANTOS, ROSA, 2015, p. 3).

As mulheres também correspondem a 44% das pessoas empregadas no Estado. Elas são maioria entre os trabalhadores domésticos (90%), trabalhadores na produção para o próprio consumo (59%) e não remunerados (78%). Vale destacar que estas atividades não são remuneradas, ou são funções com remuneração consideravelmente inferior às demais - como o caso das trabalhadoras domésticas (SANTOS, ROSA, 2015, p. 3).

Em contraponto com os homens, a maior parcela da força de trabalho feminina se dá na administração pública, em que as mulheres representam 62% do total de servidores. No setor de serviços, elas são 50% do total de trabalhadores; no comércio, 47%. Em Santa Catarina, a menor participação feminina é encontrada no setor de extração mineral, em que elas ocupam apenas 7% dos postos. Esta porcentagem é próxima à existente no ramo da construção civil, no qual as mulheres correspondem a 8% da força de trabalho (SANTOS, ROSA, 2015, p. 4).

Como já comentado, os desafios da trabalhadora catarinense concentram-se principalmente no quesito remuneração. Em média, elas recebem 21% a menos do que os trabalhadores. Fazendo-se uma análise por setores, a maior diferença se encontra na indústria de transformação, em que o rendimento feminino equivale a 66% o do masculino. A menor diferença se dá na construção civil, em que elas recebem 98% do salário dos homens (SANTOS, ROSA, 2015, p. 4).

Em todos os ramos de trabalho, os homens recebem mais do que as mulheres. Para um Estado que está dentre os que melhor distribuem a renda no país (IBGE, 2015, p. 83), tal diferenciação entre os gêneros aponta um problema.

A distinção entre os gêneros aparece também no momento da contratação. As mulheres catarinenses, em média, recebem o equivalente a 85% do que os homens auferem ao adentrar o mercado de trabalho. Como recém-contratadas, elas têm remuneração média de R\$ 1.070,30; os homens, de R\$1.258,86 (SANTOS, ROSA, 2015, p. 6).

Apesar de receberem menos, as mulheres de Santa Catarina são 59,7% das pessoas com nível superior completo. E é justamente dentre os cargos que exigem maior educação formal que se evidencia ainda mais a disparidade de renda das trabalhadoras em relação aos trabalhadores (SANTOS, ROSA, 2015, p. 6). Assim, pode-se considerar que há uma segregação no trabalho, que restringe as mulheres aos cargos de menor prestígio e remuneração.

De acordo com pesquisa realizada em 2007 com foco nas trabalhadoras catarinenses, há uma permanente vantagem dos homens em relação às mulheres no ambiente de trabalho, tanto quanto à remuneração como a condições de trabalho (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS, 2007, p. 78).

Em um paralelo com a realidade nacional, percebe-se que, apesar de a representatividade feminina no mercado de trabalho apresentar constante crescimento e corresponder à parcela significativa da mão-de-obra nos mais diversificados setores, o rendimento médio desta população continua abaixo da masculina, apresentando lenta diminuição da desigualdade na última década (IBGE, 2015, p. 62). No Brasil, em 2014, dentre os trabalhadores formais, as mulheres receberam, em média, 76,88% do que homens auferiram. Esta diferença aumenta ao se avaliar o trabalho informal: elas embolsam apenas 65,17% do rendimento deles (IBGE, 2015, p. 83).

Compreende-se que diferenciação de remuneração entre homens e mulheres em Santa Catarina não escapa aos padrões nacionais.

#### **4 Considerações finais**

A falta de documentação e valorização não é sinônimo de que o trabalho da mulher nos séculos passados era inexistente. Por exemplo: a agricultora catarinense sempre "ajudou" o marido na roça, mas a percepção desta atividade como trabalho só fica mais visível após a Constituição de 1988.

Do mesmo modo, muitas mulheres da Região Carbonífera colaboraram com as atividades de mineração (insalubres), apesar de antiga vedação feminina para estas atividades. Na pesca, no campo, nas minas, na indústria, no comércio: a ocupação do espaço pelas trabalhadoras ocorreu, e ainda ocorre, apesar das restrições culturais e pela falta de amparo legislativo.

Somente em 1932 surge legislação brasileira especificamente para a mulher trabalhadora. E, mesmo assim, algumas "proteções legais" possuíam caráter discriminatório - como a proibição do trabalho noturno, por exemplo.

Percebe-se que os avanços previstos pela Carta Magna ainda são recentes, e são o resultado, dentre outros, da batalha de mulheres que atuaram e fizeram pressão na Assembleia Nacional Constituinte.

Em Santa Catarina, as maiores diferenças de remuneração são encontradas na faixa de trabalhadores e trabalhadoras com maior nível de instrução. Elas recebem menos (cerca de 21%), apesar de estudarem mais. No Estado, elas são maioria nos setores em que são piores remunerados.

O Estado Catarinense, apesar de possuir um dos menores índices de concentração de renda do Brasil, ainda remunera de forma notadamente diferente suas trabalhadoras em comparação com os trabalhadores.

A distribuição do mercado de trabalho catarinense leva ao entendimento de que há áreas laborais dominadas por mulheres, enquanto outros campos continuam restritos aos homens. Esta divisão é resultado dos limites culturais e sociais quanto à questão de gênero em Santa Catarina.

A garantia da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho está prevista constitucionalmente, porém é necessário muito empenho político e social para que venha a se consolidar.

### Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 05 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 02 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto nº. 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 02 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto nº. 21.417-A de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 3.071, de 1º. de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 4.121, de 27 de agosto de 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 20 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº.13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 28 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Intervalo de 15 minutos para mulheres antes de hora extra é compatível com a Constituição. Brasília, 27 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=280715>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

COAN, Edivania. O Processo de Expansão da Participação Feminina no Mercado de Trabalho Catarinense. Trabalho de Conclusão de Curso. 81 p. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008, p. 57. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia292162>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

DEL PRIORE, Mary. Histórias do Cotidiano. São Paulo: Contexto, 2001.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. DIEESE. A mulher trabalhadora catarinense. Florianópolis, 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/trabalhadoraCatarinense.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

GOULARTI FILHO, Alcides. A Formação Econômica de Santa Catarina. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 977-1007, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais 2015 – Uma Análise das Condições da População Brasileira. São Paulo: IBGE, 2015. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=295011>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27ª. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORGA, Antônio (Org.). História das Mulheres de Santa Catarina. Chapecó: Argos, 2001.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Mulheres e Trabalho: desigualdades e discriminação em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Report of The Director-General: A New Era of Social Justice. 2011. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155656](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656)>.

pdf>. Acesso em: 25 jul. 2016.

PEDRO, Maria Joana. Mulheres do Sul. In: DEL PRIORE, Mary (Org); BASSANEZI, Carla (Coord). História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2004.

RAGO, Margareth. Gênero e História. CNT-Compostela, 2012.

SANTOS, Leandro dos; ARUTO; Pietro Caldeirini. Panorama do mercado Formal do Trabalho em Santa Catarina no Ano de 2011. Revista NECAT. Ano 1, nº. 1, Jan-Abril de 2012, p. 40. Disponível em: <<http://necat.ufsc.br/files/2013/01/Revista-NECAT-Ed1.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2016.

SANTOS, Leandro dos; ROSA, Viviane da. Inserção Feminina no Mercado de Trabalho Catarinense: Boletim 2015. Florianópolis: Governo do Estado de Santa Catarina. Disponível em:<[http://www.sst.sc.gov.br/arquivos/id\\_submenu/37/mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.sst.sc.gov.br/arquivos/id_submenu/37/mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 01 ago. 2016.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 24ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.