

## A luta das trabalhadoras grávidas demitidas no Frigorífico Anglo de Pelotas

*The Struggle of Workers Fired for Being Pregnant at the Anglo Meatpacking in Pelotas*

Andreina Hardtke Corpes,<sup>1</sup> UFPel

### Resumo

O Frigorífico Anglo de Pelotas, normalmente visto como um ambiente de trabalho masculino, abrigou centenas de trabalhadoras, que circulavam diariamente por aquele espaço, exercendo os mais diversos ofícios, ao mesmo tempo em que tinham de lutar para ter os seus direitos básicos respeitados. E, mesmo após passarem a ser amparadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir de 1943, essas mulheres continuaram sendo demitidas, principalmente quando ficavam grávidas. Dessa forma, o seguinte trabalho buscou, através da análise documental de três processos do acervo da Justiça do Trabalho, salvaguardados no Núcleo de Documentação Histórica da UFPel (NDH-UFPEL), contar parte da luta dessas mulheres, especialmente daquelas que tiveram que acessar a Justiça após serem demitidas por estarem grávidas e por terem o auxílio maternidade rejeitado pela empresa.

**Palavras-chave:** Frigorífico Anglo; Trabalhadoras Grávidas; Demissão; Direitos Trabalhistas; Justiça do Trabalho.

### Abstract

The Anglo Pelotas Meatpacking, normally seen as a male working environment, housed hundreds of female workers, who circulated daily through that space, carrying out the most diverse jobs, at the same time as they had to fight to have their basic rights respected. And, even after being supported by the CLT, these women continued to be fired, especially when they became pregnant. Thus, the following work sought, through documentary analysis of three processes from the Labor Court collection, safeguarded in the Ufpel Historical Documentation Center (NDH-UFPEL), to tell part of the struggle of these women, especially those who had to access the Justice after being fired for being pregnant and for being denied maternity benefits by the company.

**Keywords:** Anglo Meatpacking; Pregnant Workers; Resignation; Labor rights; Work Justice.

### Introdução

O Núcleo de Documentação Histórica da UFPEL (NDH-UFPEL) foi fundado no ano de 1990, pela professora Beatriz Ana Loner, sendo seu objetivo inicial organizar os acervos da própria universidade, entretanto, ao longo do tempo, acabou ampliando a sua área de atuação, passando, principalmente, a salvaguardar e publicizar documentos relacionados ao mundo dos trabalhadores e das trabalhadoras (Gill; Loner, 2014). A partir de então, através de pesquisas e trabalhos acadêmicos, passou a contar as histórias de pessoas “comuns”, em uma perspectiva construída pela chamada História vista de baixo, abordando as trajetórias de

---

<sup>1</sup> Graduada em História – Bacharelado pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel). E-mail para contato: andreinacorpes@gmail.com. Lattes:<http://lattes.cnpq.br/0899488756143701>

mulheres, operários, adoentados, cujas experiências não costumavam ser abordadas pelos livros de História.

O seguinte trabalho versa sobre os documentos referentes à Justiça do Trabalho, que reúne cerca de 93 mil processos trabalhistas, datados entre os anos de 1936 e 1995. Dentre esse montante, 1.110 processos são contra o Frigorífico Anglo, dos quais, muitos foram abertos por mulheres, dentre elas aquelas que foram demitidas por estarem grávidas.

A América do Sul foi escolhida como local para a instalação de vários frigoríficos devido ao passado pastoril da região (Lopes; Schmidt, 2018). Já no Rio Grande Sul, os frigoríficos buscavam, de alguma forma, aproveitar a estrutura das charqueadas (Bosi, 2016). As obras de construção do frigorífico tiveram início em 1918, situando-se às margens do canal São Gonçalo, e, tendo, conforme afirma Cruz (2013), o Banco Pelotense como maior investidor, todavia, devido a uma crise que afetou o Banco, o Frigorífico Rio Grande de Pelotas - nome que recebeu quando construído -, foi vendido para a *The Rio Grande Meat Company*, do Grupo *Vestey Brothers*, em 1921, passando a funcionar a partir de novembro do mesmo ano.

Schmidt (2017) aponta que, somente em 1924, o local foi nomeado como *Frigorífico Anglo de Pelotas*, mantendo suas atividades até 1926, tendo, logo após isso, ficado desativado por quase dezessete anos. Mais tarde, em 1942, as instalações passaram por um processo de reconstrução e adequações promovidas pelo aumento das exportações de carne devido à Segunda Guerra Mundial (Cruz, 2013).

Em 17 de dezembro de 1943, o Frigorífico Anglo de Pelotas foi reinaugurado e permaneceu em funcionamento até a década de 1970, quando a instalação de frigoríficos nacionais ganhou força, e as empresas estrangeiras começaram a deixar o país (Cruz, 2013). Mesmo diante das dificuldades que a empresa passou a enfrentar, o local ainda movimentava uma grande produção. Entre 1943 e 1991 empregou aproximadamente de 1000 a 1500 trabalhadores por mês, sendo que no período de safra esse número poderia aumentar para 2500 operários (Silva, 1999). Por fim, em 1991, o Frigorífico Anglo encerrou totalmente as suas atividades na cidade de Pelotas.

### **O Silêncio das Fontes e Divisão Sexual do Trabalho**

Apesar do Frigorífico Anglo ser tido como um ambiente de trabalho masculino, devido às funções que desenvolvia, havia centenas de trabalhadoras caminhando diariamente por aquele espaço. Para Loner (2001, p. 67), que estudou Pelotas e Rio Grande, embora as mulheres representassem “[...] cerca de um terço dos operários nas duas cidades, [...] atuando

como mão de obra na indústria, especialmente nas tecelagens, indústria de vestuário e toucador, elas eram presenças silenciosas, não tendo expressão mesmo nas entidades de trabalhadores.”

Perrot (2007) relata que na maioria das vezes as mulheres são pouco vistas, e, portanto, pouco se fala delas, o que ocasiona uma das razões para o silêncio das fontes. Durante muito tempo as mulheres deixaram poucos vestígios diretos, escritos ou materiais, tendo em vista que seu acesso à escrita foi tardio. Aquilo que produziam em suas casas foi rapidamente consumido ou disperso, sendo que, muitas vezes, elas mesmas destruíram o que haviam produzido por os julgarem sem interesse para as demais pessoas. Existe ainda, segundo Perrot (2007), um certo pudor feminino na questão da memória, uma desvalorização das mulheres por si mesmas.

Ao tratar das fontes deixadas por trabalhadoras, Rago afirma que os documentos são escassos, pois a maior parte da documentação relativa ao

[...] universo fabril foi produzida por autoridades públicas, como médicos higienistas, responsáveis também pela definição dos códigos normativos de conduta; ou policiais, responsáveis pela segurança pública; por industriais, receosos das mobilizações operárias; e por militantes anarquistas, socialistas e, posteriormente, comunistas, preocupados em organizar e conscientizar politicamente o proletariado (2004, p. 609).

Por conta desses fatores, ao pesquisar sobre a História das trabalhadoras, se tem acesso apenas a uma construção masculina a respeito da identidade das mulheres. Portanto, até muito pouco tempo atrás, ao se falar das trabalhadoras urbanas no Brasil, as mulheres eram descritas como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. “Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada numa figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal” (Rago, 2004, p. 609).

Ademais, Perrot (2007) afirma que a invisibilidade e o silêncio das mulheres estão atrelados ao sistema mantenedor da ordem. As mulheres eram menos vistas no espaço público, pois estavam confinadas ao espaço familiar, aos cuidados da casa e a locais privados. Em vista disso, somente no final do século XX se passou a ter uma história das mulheres, muitas vezes, escrita por elas mesmas.

Silva (2018) alega que as mulheres foram, por muito tempo, colocadas como sujeitos históricos marginais ou estereotipados, relegadas às margens do protagonismo masculino e branco, o que contribuiu para a formação da desigualdade entre os sexos na sociedade. De acordo com os dados apontados por Mészáros (2002), as mulheres constituem boa parte da parcela entre os pobres do mundo, sendo elas as maiores vítimas da precarização das políticas

públicas, as que mais estão condicionadas a empregos precarizados e sem garantia ou direito trabalhistas assegurados, além de terem sua força de trabalho explorada e dominada.

Além disso, as mulheres sofrem com a divisão sexual do trabalho, que reserva a elas os piores cargos e os menores salários. Segundo Siqueira e Samparo (2017) a divisão sexual do trabalho parte do reconhecimento da existência de trabalhos tidos como especificamente femininos e outros como masculinos, tendo, no entanto, o homem como superior em qualquer ofício.

Conforme Nascimento (2016) a divisão sexual é uma das estruturas mantenedoras das desigualdades de gênero que são usadas pelo capital como mecanismo de elevação dos lucros e domínio ideológico e social.

O mundo do trabalho acentuou profundamente a divisão sexual do trabalho, reservando para as mulheres espaços específicos que, na maioria das vezes, se caracterizavam pela inferioridade hierárquica, pelos salários menores e por atividades adaptadas a suas capacidades inatas (Nascimento, 2016, p. 340).

Consequentemente, a divisão sexual do trabalho acaba por gerar a opressão de um sexo sobre o outro, já que as funções consideradas como masculinas aparecem como superiores às femininas, além de que as funções femininas são vistas como complementares às masculinas (Nascimento, 2016). Carlotto (2002) afirma que a imagem da mulher é sempre associada com a mulher dona de casa, que é mãe e esposa. Por outro lado, o trabalho masculino é visto como realmente importante e produtivo, pois o homem deve ser o provedor da família.

Outro fator que contribui para o aumento dessa desigualdade, é que as mulheres têm mais dificuldade em ter acesso a qualificação profissional, especialmente depois que se tornam mães, aliás, a descontinuidade do trabalho feminino por conta da maternidade é usada como argumento pelos empregadores para reforçar a subalternidade feminina na hierarquia das posições, bem como a preferência de mão de obra masculina nos cargos de chefia (Nascimento, 2016).

### **O Trabalho das Mulheres no Anglo**

No interior do Frigorífico Anglo, a divisão sexual do trabalho era muito visível, e as trabalhadoras ocupavam cargos nas seções de rotulagem, “picada de porco” e na parte das conservas - entre outras atividades que podem ser encontradas na leitura dos processos. De toda forma, as mulheres nunca ocuparam, no Anglo, cargos de maior nível ou de chefia, pois estes eram sempre destinados exclusivamente aos homens.

Além disso, quando trabalhavam nas mesmas funções que homens, recebiam salários menores - situação que persiste até os dias atuais -, fato que levou muitas mulheres a buscarem a justiça numa tentativa de obter equiparação. Dentre os processos abertos por mulheres contra o Frigorífico Anglo, os motivos mais comuns para as reclamações eram as diferenças salariais, o direito de gozar férias, demissões sem motivo, assédio,<sup>2</sup> e, ainda, demissões por motivo de gravidez e a falta de pagamento de auxílio maternidade.

Tendo em vista esta realidade, este artigo baseia-se numa pesquisa qualitativa, a partir da análise documental de três processos que compõem parte do acervo da Justiça do Trabalho, salvaguardados no Núcleo de Documentação Histórica da UFPel (NDH-UFPel). Em relação aos arquivos policiais e judiciários, Perrot (2007, p. 26) diz que: “[...] são os mais ricos no que concerne às mulheres. [...] Ora, as mulheres perturbam a ordem com mais frequência. [...] Comerciantes determinadas, domésticas hábeis, esposas em fúria, moças casadoiras ‘seduzidas e abandonadas’.”

### **A Consolidação das Leis do Trabalho e a Proteção à Maternidade**

Margareth Rago (2004) relata que durante as primeiras décadas do século XX, grande parte do proletariado brasileiro era composto por mulheres e crianças. Os artigos da imprensa operária denunciavam o assédio sexual - que ainda não era nominado assim -, por parte de contramestres e patrões sobre as trabalhadoras. E, mesmo se mobilizando em greves contra a exploração do seu trabalho entre os anos de 1890 e 1930, as operárias eram muitas vezes descritas como “mocinhas infelizes e frágeis”, que seriam desprotegidas e emocionalmente vulneráveis aos olhos da sociedade (Rago, 2004).

Ainda, conforme Rago (2004), nas primeiras fábricas brasileiras, boa parte dos trabalhadores eram mulheres e crianças imigrantes, pois era uma força de trabalho abundante e barata. Muitas dessas mulheres trabalhavam nas indústrias de fiação e tecelagem, que possuíam escassa mecanização. Em certos trabalhos, como na indústria têxtil, a mão de obra feminina era preferida por ser considerada mais dócil e por terem as mãos menores e mais delicadas, característica que era vista como importante para se mexer com fios de tecidos.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2014), durante a Revolução Industrial a mão de obra feminina era largamente utilizada, pois as mulheres acabavam aceitando salários menores que os homens, ao mesmo tempo em que realizavam as mesmas tarefas que eles. Ainda, suportavam jornadas diárias de 14 a 16 horas, em locais completamente insalubres e, ao

---

<sup>2</sup> Este não era o termo usado à época, já que as leis sobre assédio são mais recentes.

retornar para casa, tinham seus afazeres domésticos e os filhos para cuidar. Tudo isso sem nenhuma lei em proteção da maternidade e do trabalho feminino. O salário menor se relacionava a uma perspectiva de complementaridade, ou seja, imaginava-se que as mulheres sempre seriam tuteladas, primeiro pelos pais e depois pelos maridos, que deveriam prover os lares.

Nesse período, não havia limitação da jornada de trabalho e as mulheres, muitas vezes, desempenhavam as mesmas tarefas que os homens, sendo que não recebiam qualquer tipo de auxílio em relação à maternidade, à amamentação e aos cuidados dos filhos (Nascimento, 2016). As mulheres negras, enfrentavam condições ainda piores, pois trabalhavam nos setores mais desqualificados, recebendo salários baixíssimos e péssimo tratamento (Rago, 2004)

Fonseca (2004) relata que, de maneira geral, a mulher ganhava um salário muito baixo que não era o suficiente para o seu sustento e muito menos para manter seus filhos. Por aceitarem salários menores, às mulheres e crianças eram preferidas, pois custavam em média 30% menos.

Entretanto, embora nos primeiros anos da industrialização as mulheres tenham representado um número elevado nos ambientes fabris brasileiros, elas foram sendo progressivamente expulsas das fábricas, pois, com o avanço da industrialização, a força de trabalho masculina foi sendo cada vez mais utilizada (Rago, 2004). Em 1872 as mulheres formavam cerca de 76% da força de trabalho nas fábricas, já em 1950, esse número diminuiu para apenas 23% (Rago, 2004).

Fonseca (2004) aponta que segundo estatísticas do Rio Grande do Sul, no ano de 1900, cerca de 42% da população economicamente ativa era feminina. Essas trabalhadoras atuavam, principalmente, em categorias classificadas como “serviços domésticos”, “artes e ofícios” (41,6%), na indústria manufatureira (46,8%), e no setor agrícola. No censo de 1920, 49,4% da população economicamente ativa (PEA) do estado e 50,8% da PEA em Porto Alegre era feminina. Assim, na indústria, as mulheres ocupavam 28,4% das vagas no Estado, e 29,95% na capital. Mesmo que em muitos desses casos as mulheres fossem as principais responsáveis pelo sustento principal da casa, o trabalho feminino continuava sendo visto como complementar à renda masculina (Fonseca, 2004). O fato de o trabalho feminino não ser visto como profissão acabava por desvalorizá-lo e, em muitos casos, nem nome merecia.

Independentemente da classe social, as mulheres sempre enfrentaram muitas barreiras para entrar em um ambiente definido pelos homens como “naturalmente masculino”. Fosse pela variação salarial, a intimidação física, a desqualificação intelectual, o assédio moral ou sexual e, ainda, a hostilidade com que a própria família via o trabalho feminino fora do lar.

Para as mulheres, era esperado que encontrassem um “bom partido” para casar e assegurar o futuro, o que ia contra a vontade de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões (Rago, 2004).

Rago (2004) afirma que o trabalho era visto como uma ameaça à honra feminina, já que até mesmo operários militantes, além de médicos higienistas, juristas e jornalistas descreviam a fábrica como o “antro da perdição”, um “bordel” ou “lupanar”, onde a trabalhadora seria totalmente passiva e indefesa. Essa visão está associada ao fato de que a sociedade desejava manter as mulheres reservadas à esfera da vida privada. Ademais, acreditava-se que o fato de a mulher trabalhar fora de casa acabaria por enfraquecer os laços familiares e destruiria a família, uma vez que as crianças não teriam a presença e a vigilância constante da mãe.

Fonseca (2004) descreve que a norma oficial impunha que a mulher devia ser resguardada em casa, aos cuidados domésticos e dos filhos, enquanto os homens seriam os responsáveis pelo sustento da casa e por trabalhar fora. Todavia, essa era uma regra aplicada às mulheres de classe média e alta, pois as mulheres pobres sempre tiveram que trabalhar fora de casa.

O Código Civil de 1916, em seu artigo 233 e 242, colocava a mulher como incapaz e, desse modo, cabia ao marido escolher a profissão de sua mulher. A mulher sempre teve de enfrentar uma série de preconceitos oriundos de uma sociedade paternalista, na qual primeiro o pai era visto como o chefe de família, e, depois de casada, essa responsabilidade era transferida para o marido (Farias; Silva, 2022). O Código Civil de 1916 dizia que os maridos eram os representantes legais da família, bem como o responsável por administrar os bens comuns e particulares da mulher independentemente do regime de bens. Assim, a maioria dos atos femininos deveriam ser autorizados por seus maridos, sem o consentimento do marido a mulher não podia exercer profissão.

Aquilo que mais tarde seria chamado de licença maternidade foi instituído em 17 de maio de 1932, por meio do decreto 21.417-A, durante o governo provisório de Getúlio Vargas. Ficou proibido, então, o trabalho de mulheres grávidas em todos os estabelecimentos comerciais e industriais durante um período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Além disso, os empregadores não poderiam despedir uma mulher grávida apenas por estar grávida, e sem outro motivo que justificasse a demissão.

Já Martins (2014) ressalta que o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932 foi a primeira norma que tratou do trabalho da mulher, proibindo o trabalho da mulher à noite, das 22 às 5h, bem como foi vedado o trabalho da mulher em subterrâneos, em locais insalubres e

perigosos. Também, permitia à mulher dois descansos diários de meia hora cada, sendo que um era para amamentação dos filhos. Além disso, foi assegurada à gestante, durante seu afastamento, um auxílio no valor correspondente à metade dos seus salários, calculado com base nos seis últimos meses, que deveria ser pago pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social ou pelo empregador. Chama-se a atenção para o fato de que essa lei garantiria o retorno da mulher ao trabalho na mesma função que ocupava na empresa antes do seu afastamento.

Consoante Farias e Silva (2022), a Constituição de 1934 impôs novas mudanças em relação às mulheres, colocando-as em situação mais igualitária em relação aos direitos trabalhistas. A Convenção nº 03, de 26 de abril de 1934 reconheceu o direito da mulher de deixar o seu trabalho, no período de seis semanas após apresentar um atestado médico que comprovasse o seu estado gravídico. Reconheceu também o direito aos cuidados gratuitos de um médico ou de uma parteira. Além do direito de receber a licença maternidade, e proibiu o trabalho de mulheres grávidas em atividades perigosas e penosas; assim como o trabalho noturno nas indústrias. Em seguida, a Constituição de 1937 proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres, e garantiu a assistência médica e higiênica à gestante, com repouso remunerado e sem prejuízo do salário (Martins, 2014).

É somente com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que as trabalhadoras do Brasil passaram a ter realmente o benefício da licença maternidade, ganhando o direito de ter doze semanas de afastamento, sendo seis semanas antes e seis semanas depois do parto (Devita, 2021). Rodrigues *et al.* (2016) evidenciam que a CLT possui um capítulo dedicado à proteção ao trabalho da mulher e uma seção relacionada à proteção à maternidade que prevê, por exemplo, o direito à transferência de função quando as condições de saúde a exigirem, e a dispensa do horário de trabalho para poder comparecer em pelo menos seis consultas médicas e exames necessários.

Mais tarde, a Constituição de 1946 agregou novas regras em proteção ao trabalho da mulher, como a proibição da diferença de salário por motivo de sexo e estabeleceu a previdência em favor da maternidade (Martins, 2014).

Foi somente com o Estatuto da Mulher Casada, em 27 de agosto de 1962 (Lei 4.121), que o marido deixou de ser o chefe absoluto da sociedade conjugal. A mulher tornou-se economicamente ativa, sem necessitar da autorização do esposo para trabalhar, passou a ter direito sobre os seus filhos, compartilhando o pátrio poder e podendo requisitar a guarda, em caso de separação (Miranda, 2013).



## Os Processos da Justiça do Trabalho de Pelotas

O primeiro dos processos analisados neste trabalho pertence à Idelvira da Silva Ferreira, casada, brasileira e residente da cidade de Pelotas, que foi empregada no Frigorífico Anglo a partir de 27 de dezembro de 1943, como consta em sua Carteira Profissional. Ela afirmava que recebia o pagamento de dois cruzeiros e setenta centavos por hora, tendo ficado afastada do trabalho durante um ano e nove meses, ao se encostar na Caixa do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI) por motivo de doença.

Durante esse período ela se casou e engravidou. No dia 31 de janeiro de 1948, depois de passar por inspeção médica, ela teve alta e o Instituto encerrou o pagamento do benefício do auxílio enfermidade. Então, no dia 4 de fevereiro, faltando cerca de cinco semanas para dar à luz, Idelvira apresentou-se a Empregadora, levando um atestado do médico ginecologista do Centro de Saúde, em que constava que estava grávida de sete meses. A empregadora, portanto, a mandou para a casa, negando-se a readmiti-la por estar grávida e, ao mesmo tempo, negando-se a conceder-lhe o auxílio maternidade. Idelvira, portanto, entrou na Justiça em busca do auxílio maternidade.

No dia 2 de março de 1948, Idelvira deu à luz a um natimorto. Então, em 8 de abril de 1948, ela abriu o processo em busca de receber o auxílio. A audiência aconteceu no dia 28 de abril de 1948, e a reclamada - Frigorífico Anglo -, se recusou novamente a pagar o auxílio, alegando que Idelvira não estava trabalhando no período em que teria direito a recebê-lo e ofereceu um acordo na quantia de 582 cruzeiros, que foi calculado com base nos salários que a reclamante recebeu nos últimos seis meses em que trabalhou na empresa. O acordo foi aceito pela reclamante.

Resende (2014) define a licença-maternidade como sendo o período de afastamento da empregada gestante, sem prestar nenhum serviço, por causa do nascimento e cuidado do seu filho. O salário-maternidade é o pagamento ao qual a empregada tem direito durante a licença-maternidade e é pago pela Previdência Social, e não pelo empregador - desde a Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974,<sup>3</sup> que coloca que o encargo do pagamento do salário da gestante não deve ficar a cargo do empregador. Mesmo nos casos em que a criança tenha nascido morta, o emprego deve ficar garantido porque houve a gestação e o parto. Além disso,

---

<sup>3</sup> Apesar de instituído, até meados da década de 1970, o salário-maternidade ou auxílio-maternidade, devia ser pago pelas empresas, o que fazia muitos patrões demitirem as trabalhadoras ao contrair matrimônio ou em caso de gravidez. O Estado Brasileiro transfere a responsabilidade do pagamento para o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) apenas em 1974 (Bonini, 2013).

a empregada tem direito a licença visando a recuperação do seu corpo (Resende, 2014). Tendo isso em vista, percebe-se que, mesmo sendo amparada pela Lei, Idelvira teve seus direitos negligenciados.

O segundo processo conta a história de Urânia Garcia Correia, também casada, brasileira e residente da rua Alberto Rosa, que foi contratada pelo Frigorífico Anglo a partir de 3 de fevereiro de 1945, para trabalhar na seção de conservas, recebendo um cruzeiro e cinquenta centavos por hora. No mês de novembro de 1945, ela deu à luz a uma menina, e a empresa pagou a Urânia uma quantia de oitocentos e vinte cruzeiros, referente ao total das semanas que a gestante tinha assegurado o repouso remunerado. Ela recebeu a quantia ainda no mês de novembro e foi notificada de que deveria retornar ao seu trabalho no dia 14 de dezembro. No dia marcado, ela compareceu no frigorífico, e alegou que precisaria ficar em casa por mais alguns dias. Em seguida, no dia 19, ao retornar a empresa, foi avisada de que estava em aviso prévio e que seria demitida ao final do mesmo.

Então, Urânia abriu um processo afirmando que não deu motivo para a despedida injusta. Ela pleiteou o pagamento do restante do aviso prévio, de um período de férias e uma indenização por despedida injusta num total de oitocentos e sessenta e quatro cruzeiros. A audiência foi marcada para o dia 10 de junho de 1946, e a reclamante foi notificada, apesar disso, o processo foi arquivado, pois Urânia não compareceu ao julgamento, provavelmente por problemas relacionados ao cotidiano de ser mãe.

Já Ema Arruda Carvalho, também brasileira, era solteira e residente à Rua Bento Martins. Ela foi contratada pelo frigorífico Anglo a partir de 4 de abril de 1944, para trabalhar na seção de rotulagem, recebendo um cruzeiro e cinquenta centavos por hora. Exatamente um ano depois da sua admissão, foi despedida sem que tivesse dado motivo para isso, sendo que, no momento, encontrava-se grávida. O Frigorífico ofereceu o pagamento do aviso prévio, na base de duzentas horas, mediante um recibo de geral quitação, que não foi aceito por Ema.

Ela passou a pleitear a anulação da despedida que sofreu, a volta ao trabalho, ou, caso não fosse possível, pedia o pagamento do aviso prévio na base de trinta dias, um período de férias e mais a indenização por despedida injusta, num total de 940 cruzeiros. A audiência foi remarçada e transferida cinco vezes, até que no dia 23 de agosto de 1946, o processo terminou com a reclamante assinando um acordo oferecido pela reclamada, a partir do qual recebeu 750 cruzeiros.

Embora uma das premissas da CLT seja justamente a tentativa de conciliação, vê-se que são bastante comuns, em uma perspectiva desvantajosa para as trabalhadoras que, muitas

vezes, não tinham tempo de aguardar que os processos finalizassem na justiça, ou seja, necessitavam de recursos imediatos para sobreviverem.

Percebe-se também que, através dos acordos, essas mulheres não recebiam o valor correspondente ao auxílio maternidade - uma das principais causas pela qual lutavam -, ficando apenas com a quantia correspondente a outros fatores levados em consideração durante o processo, como, por exemplo, o tempo em que trabalharam na empregadora.

Gill *et al.* (2013) apontam que, mesmo com o avanço das leis e sendo tuteladas pelo Estado, as operárias continuaram enfrentando dificuldades e, principalmente, a resistência dos empregadores em cumprir estas leis, por isso, muitas vezes, essas mulheres acabavam escondendo a gravidez por medo da demissão. Ademais, a entrada das mulheres no mercado de trabalho gerou uma desestruturação em um meio comandado pelos discursos masculinos, o que fez com que as dificuldades fossem ainda maiores. Portanto, mesmo após essas mudanças na lei, os processos da Justiça do Trabalho demonstram que, na realidade, as mulheres continuaram sendo demitidas por estarem grávidas.

E, apesar de terem se passado décadas desde que essas trabalhadoras entraram na Justiça, ainda hoje, milhões de mulheres sofrem pelos mesmos motivos, mesmo que, atualmente, as leis sejam, na teoria, mais firmes do que naquela época. Portanto, este trabalho ainda reflete a realidade das brasileiras que, desamparadas pelo Estado - e às vezes também pela família e sem rede de apoio -, continuam às margens da sociedade, tendo direitos básicos rejeitados simplesmente por serem mulheres em um mundo machista e, muitas vezes, misógino, dominado pelos direitos e desejos dos homens.

Como exemplo disso, Siqueira e Samparo (2017) citam pesquisas realizadas recentemente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), nas quais, com base em uma média mundial, foi apontado que as mulheres recebem o equivalente a 77% dos salários dos homens. O número preocupa, todavia, pois se nenhuma medida for tomada, estima-se que a igualdade salarial entre gêneros somente será alcançada em 2086. Ademais, com base em pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), a segunda principal causa de as mulheres deixarem seus empregos foi para tomar conta de filhos e parentes. Tal realidade reforça que a responsabilidade do cuidado familiar e doméstico recai ainda, exclusivamente, sobre as mulheres (Siqueira e Samparo, 2017).

Godoy (1995) revela que, embora o número de mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado nos últimos anos, essas taxas não revelam o número real de trabalhadoras do país, pois boa parte delas está condicionada ao subemprego. As mulheres são demitidas mais

facilmente, ocupam funções de menor prestígio social, e têm mais dificuldade para conseguir uma promoção ou qualificação no trabalho.

Também, a maternidade, embora vista como essencial para a manutenção da sociedade e da família, gera complicações para a mulher quando esta é uma trabalhadora contratada ou busca uma vaga de emprego - especialmente quando a mulher é mãe solteira e não tem com quem deixar os filhos para poder trabalhar -, pois os patrões veem esse fato com maus olhos em consequência dos direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres e, principalmente, pelo direito do afastamento do trabalho durante a gestação.

Rodrigues *et al.* (2016) explicam que os direitos sociais conquistados pelas grávidas foram adquiridos através da luta das mulheres, a partir da qual se compreendeu que era necessário existir proteção à gestante e bebê. Todavia, os processos analisados mostram que as leis continham muitas brechas, que continuavam protegendo os patrões e prejudicando as trabalhadoras, de modo que essas raramente tinham suas reclamações atendidas pela Justiça do Trabalho - composta por homens que buscavam defender homens.

### **Considerações Finais**

A partir da análise dos processos da Justiça do Trabalho se tem acesso às lutas dessas trabalhadoras e se passa a conhecer e entender mais sobre os seus cotidianos e as dificuldades que enfrentavam. Tais dificuldades, infelizmente, ainda refletem a realidade de milhares de brasileiras, que, décadas depois, ainda precisam buscar a Justiça do Trabalho para ter seus direitos básicos atendidos.

Portanto, se conclui que, apesar de terem sido criadas diversas leis civis, constitucionais e trabalhistas que visam a proteção dos direitos da mulher, e que, mesmo sendo amparadas legalmente, as mulheres ainda não têm esses direitos plenamente respeitados. Tal fato acontece, em grande parte, pelo machismo, pois se vive em um mundo ainda comandado e feito para os homens, no qual as mulheres são vítimas diárias de violência, misoginia e do preconceito.

Além disso, as mulheres permanecem tendo que quebrar barreiras impostas por uma sociedade patriarcal e paternalista, e desafiar seus limites para conquistarem espaços, bem como para ingressarem e se manterem no mercado de trabalho, pois o que ainda predomina é a injustificável discriminação pela contratação dessas trabalhadoras, principalmente para cargos de chefia e a persistente preferência dos patrões em empregar homens.

Em vista disso, ao se contar as Histórias de Idelvira, Urânia e Ema, se pode refletir sobre as características do mundo do trabalho na cidade de Pelotas durante a década de 1940,

e fazer um comparativo com a atualidade, que permanece ainda muito semelhante, especialmente quando se fala da desvalorização salarial e da hegemonia masculina no universo trabalhista.

Deste modo, essa pesquisa continua reconstruindo e conservando as fontes sobre o trabalho e as trabalhadoras, e, vai além, ao divulgar os resultados obtidos e contar histórias e trajetórias que por muito tempo foram condenadas à invisibilidade e deixadas de lado pela historiografia e pelos pesquisadores, por acreditarem que as vidas dessas pessoas não mereciam ser documentadas. Desta forma, os processos ganham novos usos e contam uma dura realidade que ainda hoje se parece muito com que a grande maioria das trabalhadoras brasileiras enfrentam.

### Referências Bibliográficas

- BONINI, Altair. O trabalho da mulher no direito do trabalho e no judiciário brasileiro: regulamentações e representações (Décadas de 1930 a 1970). In: **VI Congresso internacional de História**, Paraná, 2013. Disponível em: [http://www.cih.uem.br/anais/2013/trabalhos/653\\_trabalho.pdf](http://www.cih.uem.br/anais/2013/trabalhos/653_trabalho.pdf). Acesso em: 25 ago. 2023.
- CARLOTO, Cássia. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 4, n. 2, jan./jun. 2002. Não paginado. Acesso em: 3 dez. 2023.
- CRUZ, Ubirajara. Frigorífico Anglo de Pelotas, uma nova história. **Revista Memória em Rede**, v. 5, n. 9, p. 200-206, 2013. <https://www2.ufpel.edu.br/ich/memoriaemrede/beta-02-01/index.php/memoriaemrede/article/view/215/148>. Acesso em: 4 dez. 2023.
- DEVITA, Rosicleia. **A mulher e o mercado de trabalho**: uma análise sobre o impacto da licença-maternidade nos números de desligamento das mulheres no mercado de trabalho. Linhares, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/1318?show=full>. Acesso em: 4 dez. 2023.
- FARIAS, Manuely Zanardo.; ALVES DA SILVA, Felipe Nogueira. Gravidez e Trabalho: Uma análise da realidade e dos direitos trabalhistas da empregada gestante. **Acta Scientia Academicus**: Revista Interdisciplinar de Trabalhos de Conclusão de Curso (ISSN: 2764-5983), v. 1, n. 01, 25 abr. 2022.
- FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto, 2004.
- GILL, Lorena. A luta de Olga por seus direitos: imigração, saúde e trabalho de mulheres em Pelotas, RS (década de 1940). **História (São Paulo)**, v. 38, 2019. <https://www.scielo.br/j/his/a/ppyLv99ZJCgrh9BdTt4ZvTc/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 dez. 2023.
- GILL, Lorena; PIEPER, Jordana; DA SILVA, Eduarda. Maternidade e trabalho: direito ou dever?. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 5, n. 9, 2013. Disponível em: <https://seer.furg.br/rbhcs/article/view/10522>. Acesso em: 30 nov. 2023.

- GILL, Lorena e LONER, Beatriz. O Núcleo de Documentação Histórica da UFPel e seus acervos sobre questões do trabalho. **Revista Esboços**, Florianópolis, v. 21, n. 31, p. 109-123, ago. 2014. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/esbocos/article/view/2175-7976.2014v21n31p109/28464>. Acesso em: 6 dez. 2023.
- GODOY, Arilda. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, p. 20-29, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- JUNIOR, Eduardo Brandão Lima; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SANTOS, Adriana Cristina Omena dos; [et.al.]. Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- LONER, Beatriz. **Construção de classe: operários de Pelotas e Rio Grande (1888- 1930)**. Pelotas: Unitrabalho, 2001.
- MARTINS, Sergio. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.
- MÉSZÁROS, István. **Para além do Capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- MIRANDA, Maria da Graça. **O estatuto da mulher casada de 1962**. 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/90299> . Acesso em: 6 dez. 2023.
- NASCIMENTO, Sara. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, p. 339-346, 2016.
- PERROT, Michele. **Minha História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.
- RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary. **História das Mulheres no Brasil**. Edição. São Paulo: Editora Contexto, 2004.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4ed. São Paulo: Editora Método, 2014.
- RODRIGUES, Erta Soraya Ribeiro César; TORQUATO, Jamili Anbar; DAVIM, Rejane Marie Barbosa; OLIVEIRA, Luciana Ferreira Monteiro e; ALVES, Érica Surama Ribeiro César; NÓBREGA, Mércia de França. Percepção das Mulheres sobre seus direitos no ciclo gravídico puerperal. **Rev. enferm. UFPE online.**, Recife, v. 10, n. 5, p. 1796-1804, mai. 2016.
- SIQUEIRA, Dirceu Pereira.; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 6 set. 2023.
- SCHMIDT, Mônica. **Na luta por direitos: os trabalhadores do Frigorífico Anglo de Pelotas e a Justiça do Trabalho (1943-1945)**. 2017. Dissertação de Mestrado (História) - Universidade Federal de Pelotas, 2017.