

Direitos, trabalho e maternidade: as trajetórias de Helena, Maria, Joana, Lourdes e Ana na Justiça do Trabalho de Pelotas (1943-1953)

The struggle of pregnant women workers through the analysis of labor court cases in Pelotas (1943–1953): the stories of Helena, Maria, Joana, Lourdes, and Ana

Andreina Hardtke Corpes,¹ UFPEL

Resumo

O estudo analisa a luta das trabalhadoras grávidas em Pelotas entre 1943 e 1953, a partir de processos da Justiça do Trabalho preservados pelo NDH-UFPEL. A pesquisa discute como a maternidade, embora central para a organização social, impõe dupla jornada e acentua desigualdades de gênero no trabalho. A análise de cinco processos mostra que direitos como o auxílio-maternidade eram frequentemente negados pelos empregadores, muitas vezes com respaldo da Justiça. O caso de Maria do Carmo evidencia interpretações restritivas da CLT e resistência patronal em reconhecer direitos das gestantes. Esses documentos revelam que, mesmo após a CLT, as mulheres enfrentavam barreiras para garantir proteção trabalhista e permitem perceber sua resistência e a lenta construção do reconhecimento legal, evidenciando persistências das desigualdades de gênero, ao longo do tempo.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; Direitos Trabalhistas; Trabalhadoras grávidas.

Abstract

The study analyzes the struggle of pregnant women workers in Pelotas between 1943 and 1953, based on labor court cases preserved by the NDH-UFPEL. The research discusses how motherhood, although central to social organization, imposes a double workload and intensifies gender inequalities in the workplace. The analysis of five cases shows that rights such as maternity benefits were frequently denied by employers, often with the support of the courts. The case of Maria do Carmo highlights restrictive interpretations of the CLT and employer resistance to recognizing pregnant workers' rights. These documents reveal that, even after the CLT, women faced significant barriers to securing labor protection and allow us to understand their resistance and the gradual construction of legal recognition, evidencing the persistence of gender inequalities.

Keywords: Labor Court; Labor Rights; Maternity Leave.

Introdução

A maternidade constitui, historicamente, um dos eixos centrais da organização social. Conforme argumenta Federici (2018), trata-se da força silenciosa que sustenta o sistema político e econômico, embora recaia de forma desigual sobre as mulheres. Esse desequilíbrio

¹ Graduada em História – Bacharelado pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Mestranda do Programa de Pós-graduação em História da Universidade Federal de Pelotas. E-mail para contato: andreinahardtkecorpes@gmail.com.

se expressa especialmente na dupla jornada: além das exigências do mercado de trabalho, cabe a elas, prioritariamente, o cuidado com os filhos e a realização das tarefas domésticas. Mesmo com a ampliação da participação feminina no mercado, a partir da década de 1960, a divisão das responsabilidades domésticas não se efetivou, mantendo-se uma sobrecarga que perpetua desigualdades de gênero no âmbito privado. Essa sobrecarga se intensifica com a maternidade, quando surgem, no ambiente profissional, discriminações, restrições de oportunidades e obstáculos à ascensão social.

A condição de estar grávida ou de ser mãe agrava ainda mais esses desafios, sobretudo para mulheres contratadas, à procura de emprego ou que são mães solteiras e não dispõem de suporte para o cuidado infantil. Muitos empregadores, ao considerarem os direitos trabalhistas conquistados pelas mulheres (como o afastamento durante a gestação), tendem a encarar a gravidez de forma negativa, buscando contornar a legislação para evitar a concessão de benefícios. Nesse cenário, torna-se comum que mulheres ocultem a gestação temendo a demissão. Esses mecanismos de pressão revelam não apenas desigualdades estruturais, mas também o modo como a maternidade se insere nas relações de poder do mundo do trabalho.

Além disso, a maternidade foi historicamente revestida por construções simbólicas que limitaram a autonomia feminina. O “amor materno”, como discute Badinter (1985), deixou de ser percebido como uma experiência plural para ser interpretado como um instinto natural e obrigatório, subordinando a identidade das mulheres à dos filhos e ao marido. Ao mesmo tempo, o trabalho de cuidado (essencial e ainda invisibilizado) recai majoritariamente sobre mulheres pobres, negras e migrantes, que o exercem em condições precárias e sem reconhecimento social (Hirata, 2016). Nas palavras de Del Priore (2008), a trajetória feminina permanece marcada por uma luta contínua pela sobrevivência, sustentada pelo desempenho de tarefas fundamentais à estabilidade das famílias.

Esse contexto de desigualdade e resistência também se manifesta nos processos judiciais trabalhistas. Os documentos analisados nesta pesquisa, preservados pelo Núcleo de Documentação Histórica da UFPel (NDH-UFPel), foram incorporados ao acervo em 2005 após um acordo com o Memorial da Justiça do Trabalho de Porto Alegre, devido à ameaça de destruição prevista pela Lei nº 7.627/1987, que autorizava o descarte de processos encerrados há mais de cinco anos. Graças a essa iniciativa, constituiu-se um patrimônio documental essencial para a compreensão das experiências e lutas das trabalhadoras (Gill; Pieper; Silva, 2013; Gill, 2020).

A análise dessas fontes evidencia que a luta pelas garantias relacionadas à maternidade sempre esteve inserida em uma trajetória marcada por reivindicações e enfrentamentos. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, tenha estabelecido mecanismos de proteção ao trabalho feminino e à gravidez, os registros preservados pelo NDH-UFPel mostram que muitas mulheres continuaram a ter seus direitos violados por empregadores. Durante as décadas de 1940 e 1950, período de intensa industrialização em Pelotas - consolidada como polo industrial relevante (Herllein, 2000) -, observou-se um aumento significativo de ações movidas por mulheres na Justiça do Trabalho. Entre 1943 e 1953, nos primeiros dez anos de vigência da CLT, por exemplo, foram identificados vinte e oito processos relacionados a auxílio e licença-maternidade

Esses dados dialogam com a reflexão de Scott (1992, 443), segundo a qual “a mulher trabalhadora foi um produto da Revolução Industrial”. Após esse período, algumas mulheres permaneceram no espaço doméstico, enquanto outras passaram a ocupar informalmente o espaço público (Gill; Pieper; Silva, 2013). No entanto, mesmo fora do trabalho formal, mulheres em situação de vulnerabilidade sempre desempenharam atividades produtivas, remuneradas ou não, exercendo funções invisíveis, mas essenciais à reprodução da vida social. Perrot (2007, p. 109) enfatiza essa continuidade: “as mulheres sempre trabalharam”, incluindo no trabalho doméstico não remunerado.

Apesar dessa presença constante, as trajetórias femininas foram reiteradamente invisibilizadas na narrativa histórica. Perrot (1992) observa que “da História, muitas vezes a mulher é excluída”, realidade que persistiu mesmo após o surgimento da disciplina histórica no século XIX. Somente nas décadas de 1960 e 1970, principalmente na Europa e nos Estados Unidos, as mulheres começaram a ser reconhecidas tanto como objeto quanto como sujeito histórico, impulsionadas pelos movimentos feministas e por mudanças metodológicas na historiografia (Scott, 1992). Entre as razões dessa exclusão, Perrot (2007) destaca a escassez de fontes que registrem diretamente a experiência feminina, reforçando a necessidade de considerar o gênero como categoria analítica central, conforme proposto por Scott (1995).

Nesse sentido, os processos da Justiça do Trabalho emergem como uma fonte privilegiada para compreender as experiências laborais de mulheres grávidas e mães. Os documentos permitem observar tanto os conflitos vividos quanto as percepções dessas trabalhadoras sobre justiça, direitos e relações com o Estado. Conforme destacam Speranza e Schmidt (2011), é difícil imaginar uma fonte mais diversa e completa no campo da História do Trabalho. Para Perrot (2007, p. 26), os arquivos policiais e judiciários são particularmente

ricos no que diz respeito às mulheres, revelando suas múltiplas atuações e tensões sociais. Do mesmo modo, Gill e Rocha (2015) ressaltam que tais registros contribuem para a preservação da memória social, evitando o apagamento dessas narrativas e reafirmando identidades coletivas.

Assim, investigar a história das mulheres grávidas na Justiça do Trabalho implica revisitar um percurso marcado por desigualdades, resistências e constantes negociações de direitos. Mais do que reconstruir o passado, trata-se de compreender como essas experiências ecoam no presente, iluminando permanências estruturais nas relações de gênero e trabalho. Este estudo, portanto, busca analisar não apenas os êxitos alcançados, mas também as situações de negligência, os argumentos utilizados pelos empregadores para negar direitos e o contexto social, econômico e jurídico em que viveram as trabalhadoras de Pelotas nas décadas de 1940 e 1950.

Para isso, adota-se uma abordagem qualitativa, baseada na análise documental de cinco processos trabalhistas movidos por mulheres entre 1943 e 1953, preservados pelo NDH-UFPel. O recorte prioriza ações relacionadas à maternidade e ao cuidado infantil, buscando compreender como tais questões foram judicializadas e quais desafios foram enfrentados pelas trabalhadoras. A análise documental, conforme Júnior *et al.* (2021), permite extrair informações de registros originais ainda não submetidos a estudos prévios. Para Godoy (1995), trata-se de uma estratégia essencial para investigar grupos inacessíveis pelo tempo ou pela distância, como é o caso destas trabalhadoras, em sua maioria já falecidas. Assim, a metodologia adotada reconstrói “marcas de vidas reais” (Júnior *et al.*, 2021), contribuindo para uma interpretação histórica sensível e contextualizada.

Desse modo, ao narrar as histórias das mulheres que aparecem nos processos trabalhistas, esta pesquisa busca não apenas refundir trajetórias individuais, mas inseri-las em um processo mais amplo de afirmação de direitos e de resistência feminina no mundo do trabalho. Nesse sentido, os arquivos judiciais tornam-se instrumentos essenciais para compreender como essas experiências foram vividas, registradas e transmitidas, permitindo que a história das mulheres (tantas vezes silenciada) recupere seu lugar na historiografia.

Mulheres, maternidade e resistência: as experiências de Helena, Maria, Joana, Lourdes e Ana na Justiça do Trabalho de Pelotas

O processo movido por Helena² contra a Companhia Indústrias Linheira S.A. ilustra a dificuldade enfrentada por trabalhadoras gestantes para assegurar direitos previstos em lei. Admitida em 25 de março de 1953 e dispensada sem justa causa em 1º de setembro do mesmo ano, Helena ingressou com reclamação trabalhista requerendo aviso-prévio e auxílio-maternidade correspondente a 84 dias de salário.

Na audiência realizada em 13 de outubro de 1953, a empresa reconheceu apenas parte do aviso-prévio e negou o pagamento do auxílio-maternidade, alegando desconhecimento da gestação e ausência de atestado médico. A conciliação proposta não foi aceita pela trabalhadora. Como observa Schneider (2015), a conciliação, embora prevista na CLT, muitas vezes funcionava como um mecanismo que restringia a efetivação dos direitos femininos, reforçando pressões para o encerramento rápido dos litígios.

O advogado de Helena sustentou que a gravidez poderia ser comprovada mediante exame médico indicado pela própria empresa, proposta que foi recusada pela reclamada. Argumentou ainda que não havia provas de redução do quadro funcional e que a dispensa, ocorrida durante a gestação, configurava abuso de direito, conforme o art. 9º³ da CLT. A defesa patronal manteve a alegação de que, de acordo com o art. 392⁴, caberia à trabalhadora apresentar atestado antes da demissão.

Na audiência seguinte, realizada em 14 de outubro, a Junta de Conciliação e Julgamento apresentou três hipóteses para orientar a análise do caso. A primeira considerava que, se Helena estivesse em estágio avançado de gestação no momento da demissão - dentro do período legal de seis semanas de repouso antes e depois do parto - teria direito ao auxílio-maternidade. Contudo, o atestado médico entregue em 8 de setembro indicava uma gravidez de apenas quatro meses, situando-a fora da proteção legal.

A segunda hipótese avaliava a possibilidade de fraude patronal: caso a trabalhadora tivesse apresentado o comprovante de gravidez antes da dispensa e, mesmo assim, fosse demitida, haveria tentativa do empregador de burlar a lei para evitar o pagamento do benefício. Entretanto, Helena só entregou o atestado uma semana após sua rescisão, e o documento não possuía assinatura do médico oficial da empresa. Por essa razão, a Junta entendeu que a Companhia Linheira não poderia ser responsabilizada.

² Nome fictício usado para proteger a verdadeira identidade da mulher tendo em vista a Lei Geral de Proteção de dados.

³ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁴ Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, de 2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020).

A terceira hipótese partia do pressuposto de que, desconhecendo o empregador a gestação e inexistindo, à época, estabilidade provisória para gestantes, não haveria fundamento para exigir o pagamento do auxílio-maternidade.

Com base nesses três entendimentos, a Junta, por maioria, julgou improcedente o pedido, concluindo que não houve violação legal, especialmente porque o atestado apresentado indicava apenas quatro meses de gestação. A reclamante, contudo, foi dispensada do pagamento das custas processuais.

Insatisfeita com a decisão, Helena interpôs recurso em 26 de outubro de 1953. Seu advogado sustentou que, embora a demissão pudesse ser juridicamente possível, o salário-maternidade constituía um direito líquido e certo, independente do conhecimento prévio do empregador. Argumentou ainda que a empresa agira de má-fé ao dispensá-la antes do período de afastamento obrigatório previsto no art. 392 da CLT, utilizando essa mesma circunstância para negar o benefício.

A defesa patronal, por sua vez, reafirmou que o atestado não atendia às exigências legais e que a demissão ocorrera antes de qualquer tentativa de comprovação da gestação, afastando a possibilidade de fraude ou dolo.

Na sessão de 21 de dezembro de 1953, o Tribunal Regional do Trabalho reformou a decisão de primeira instância e reconheceu o direito de Helena ao auxílio-maternidade. O Tribunal rejeitou as três hipóteses anteriormente apresentadas, enfatizando que: (1) o salário-maternidade não depende de a gestação estar em estágio avançado; (2) inexistente previsão legal que exija a apresentação de atestado antes das seis semanas que antecedem o parto; e (3) aceitar o argumento de desconhecimento da gravidez permitiria que empregadores demitissem gestantes de forma recorrente, comprometendo a efetividade da proteção legal.

A decisão judicial destacou que a legislação trabalhista tem como objetivo proteger tanto a gestante quanto o nascituro. Nesse contexto, em 25 de fevereiro de 1954, a Companhia Linheira foi condenada ao pagamento integral do auxílio-maternidade devido a Helena, reforçando a aplicação dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em outro exemplo, no dia 14 de julho de 1953, Maria do Carmo ingressou com uma reclamação trabalhista contra o Frigorífico Anglo S.A., empresa na qual trabalhou de 22 de março de 1952 a 4 de julho de 1953, quando foi dispensada sem justa causa. A reclamante reivindicou o pagamento do aviso-prévio de 30 dias (R\$ 792 cruzeiros), indenização por 240

horas de trabalho (R\$ 792 cruzeiros), férias proporcionais de 22 dias (R\$ 580,80 cruzeiros) e auxílio-maternidade (R\$ 2.218,60 cruzeiros), totalizando R\$ 5.046,40 cruzeiros⁵.

A audiência ocorreu em 29 de julho de 1953. Nela, o Frigorífico Anglo reconheceu e quitou o aviso-prévio, a indenização por despedida e as férias da trabalhadora, mas recusou-se a pagar o auxílio-maternidade. A empresa, entretanto, declarou que efetuaría o pagamento caso o filho da reclamante nascesse dentro de seis semanas após a rescisão do contrato, tomando como referência a data da dispensa, 4 de julho. A Junta de Conciliação e Julgamento acolheu essa argumentação.

Esse episódio evidencia a resistência recorrente dos empregadores quanto ao pagamento do auxílio-maternidade, considerado um custo adicional, como apontado por Bonini (2006), que observa que até a década de 1970 as empresas frequentemente demitiam mulheres grávidas para evitar a responsabilidade pelo benefício. Tal realidade só começou a ser modificada em 1974, quando o pagamento do salário-maternidade passou a ser responsabilidade do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS)⁶.

Após receber os valores referentes a aviso-prévio, férias e indenização, Maria recorreu em 7 de agosto quanto ao auxílio-maternidade. O advogado argumentou que condicionar o pagamento ao nascimento da criança contraria a legislação vigente, pois implicaria exigir que a empregada trabalhasse até o parto. Destacou ainda que, no momento da dispensa, Maria apresentava atestado médico comprovando gravidez de oito a nove meses, enquadrando-se no período de proteção legal previsto na CLT. Mesmo sem a apresentação formal do atestado, a gravidez era visivelmente perceptível, reforçando que a dispensa estava ligada à condição gestacional.

O advogado da demandante, Antônio Ferreira Martins enfatizou que a empresa não poderia alegar desconhecimento da gestante, considerando que o pagamento parcial de direitos (aviso-prévio e indenização) evidencia a ausência de justa causa. Argumentou também que a interpretação da Junta, ao condicionar o auxílio-maternidade ao nascimento do filho, se afastava da jurisprudência que buscava proteger a mulher trabalhadora, sobretudo aquelas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, que dependiam do trabalho fabril para o sustento da família.

⁵ No ano de 1953, o salário-mínimo correspondia a 1.200 cruzeiros.

⁶ O INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) foi criado em 1966 para unificar a gestão da Previdência Social no Brasil, administrando benefícios como aposentadorias e salário-maternidade. Em 1990, foi substituído pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), que assumiu essa função.

Maria deu à luz em 14 de agosto, dentro do prazo estabelecido pela Junta para que o auxílio-maternidade fosse pago pelo Frigorífico Anglo. Ainda assim, a própria reclamante considerou que o recurso havia perdido sua finalidade e desistiu da solicitação, possivelmente em razão do desgaste provocado pela rotina da maternidade e pelo prolongamento do processo judicial. No entanto, por se tratar de execução de sentença, o Frigorífico Anglo foi obrigado a efetuar o pagamento do benefício, realizando o depósito em 20 de agosto.

O caso de Maria ilustra não apenas a tentativa constante dos empregadores de limitar direitos ligados à maternidade, mas também as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras para assegurar esses direitos, mesmo quando a lei era clara. Muitas mulheres desistiam da reivindicação, como Maria, ou sequer recorriam à Justiça, temendo represálias ou dificuldades para conseguir emprego futuro, dada a resistência dos empregadores em contratar trabalhadoras que já haviam acionado a Justiça. Esse processo revela, assim, a tensão entre os direitos formais garantidos pela CLT e a prática cotidiana do mundo do trabalho, evidenciando a luta silenciosa das mulheres por reconhecimento e proteção legal durante a gestação.

Em outra situação, no ano de 1948, Joana ajuizou uma reclamação trabalhista contra o Frigorífico Anglo, contestando sua demissão, alegadamente motivada por abandono de emprego. Durante o período de julho de 1947 a março de 1948, Joana apresentou diversas ausências ao trabalho, decorrentes de problemas de saúde próprios e do cuidado de sua filha, então com 1 ano e 4 meses. Os registros de ponto indicam faltas em múltiplos dias de 1947, bem como durante os meses de janeiro, fevereiro e a primeira quinzena de março de 1948.

O advogado de Joana, Antônio Ferreira Martins, sustentou que as ausências eram justificadas pela necessidade de cuidar da filha, já que não havia outra pessoa disponível para auxiliá-la. Além disso, ressaltou que a reclamante havia recebido auxílio-doença do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI) em 1947, o que reforçava a legitimidade de suas faltas. Testemunhas, todas mulheres, corroboraram que Joana residia sozinha com a filha e só retornou ao trabalho após conseguir alguém que pudesse cuidar da criança, confirmando ainda os períodos de doença da própria reclamante.

A defesa da empresa argumentou que Joana poderia ter utilizado a creche mantida pelo Frigorífico Anglo, alegando que não havia restrição de idade para o atendimento. Contudo, a responsável pela creche esclareceu que eram aceitas apenas crianças de até seis meses, podendo, em casos excepcionais, chegar a oito meses. A filha de Joana tinha mais de um ano de idade, o que inviabilizava a utilização do serviço. A empresa sustentou ainda que a

legislação vigente não a obrigava a oferecer creche para crianças acima de seis meses, interpretando a existência da creche como uma medida voluntária de assistência, em desacordo com o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta, em seus artigos 389⁷, 396 e⁸ 399⁹, determinava a disponibilização de locais adequados para a vigilância de filhos de empregadas lactantes e incentivava a criação de creches para crianças em idade pré-escolar (Decreto-Lei nº 5.452/1943).

Apesar da argumentação fundamentada apresentada pela defesa, a Junta de Conciliação e Julgamento de Pelotas considerou a demissão de Joana justa, enquadrando-a como abandono de emprego, e julgou improcedente o pedido de aviso-prévio e indenização. Joana apenas foi isenta do pagamento das custas processuais em razão da concessão da justiça gratuita. No recurso interposto em 24 de maio de 1948, a defesa reiterou a ausência de alternativas para o cuidado da filha, reforçando que as faltas foram justificadas. O depoimento do capataz, que reconheceu o esforço de Joana em sempre justificar suas ausências, constituiu um ponto favorável, embora excepcional, em um contexto laboral marcado pela vigilância masculina e por uma solidariedade limitada entre colegas de trabalho, muitas vezes desfavorável às mulheres.

O caso de Joana evidencia a vulnerabilidade das trabalhadoras mães diante de normas legais insuficientes e interpretações restritivas da Justiça do Trabalho da época. Embora a legislação previsse mecanismos de proteção ao trabalho feminino e à maternidade, sua aplicação prática frequentemente favorecia aos empregadores, deixando mulheres que precisavam cuidar de filhos doentes em situação de risco. Esse episódio histórico revela a disparidade entre os direitos previstos na lei e a realidade enfrentada pelas trabalhadoras.

A situação de Joana também aponta para questões ainda atuais: apesar de servidores públicos federais, por exemplo, contarem com o auxílio-doença parental, não há proteção equivalente para a maioria das trabalhadoras que precisam se ausentar para cuidar de

⁷ Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

⁸ Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

⁹ Art. 399 - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

familiares dependentes. Esse contexto histórico e contemporâneo demonstra a persistência de lacunas na proteção legal às responsabilidades familiares assumidas pelas mulheres, reforçando a importância de considerar gênero e maternidade como categorias centrais na análise das relações de trabalho.

Em situação semelhante à de Joana, Lourdes também enfrentou dificuldades para conciliar o trabalho com os cuidados familiares. Em 22 de janeiro de 1948, a Companhia Fiação e Tecidos Pelotense ajuizou reclamação contra Lourdes, alegando que, contratada desde 2 de agosto de 1933, ela se encontrava ausente do trabalho desde 29 de novembro de 1947. No dia 1º de dezembro, Lourdes enviou um bilhete explicando que não comparecera ao serviço por precisar levar sua filha doente ao centro de saúde. Apesar dessa comunicação, a empresa interpretou sua ausência como abandono de emprego e solicitou a rescisão contratual com base no artigo 853¹⁰ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante a audiência realizada em 4 de maio de 1948, Lourdes esclareceu que seu afastamento decorreu do abandono do marido e da necessidade de sustentar seus filhos. A tentativa de conciliação foi rejeitada por ambas as partes, e a Junta de Conciliação entendeu que a ausência de justificativas formais configurava abandono de emprego, julgando procedente o pedido da empresa e determinando a demissão de Lourdes.

O caso de Lourdes evidencia, assim, que mesmo com direitos formalmente assegurados pela legislação, as mulheres trabalhadoras continuavam vulneráveis às interpretações restritivas da lei, como o conceito de abandono de emprego. Essa situação demonstra os limites da proteção jurídica à maternidade e ao trabalho feminino naquele período, reforçando o contexto de fragilidade enfrentado por gestantes e mães que precisavam conciliar trabalho e cuidados familiares.

Outro exemplo é o caso de Ana Cristina, admitida em 21 de outubro de 1952 para trabalhar na safra de ervilha da empresa Manoel Pereira de Almeida e Cia. Em 11 de fevereiro de 1953, grávida de oito meses e em tratamento de saúde, Ana foi demitida sem justificativa ao tentar requerer benefícios junto à Caixa de Previdência. Ela entrou com ação pleiteando o pagamento do aviso-prévio e do auxílio-maternidade.

A audiência, referente ao caso de Ana, ocorreu em 23 de fevereiro, contando com a presença do juiz substituto Mário Miranda Vasconcelos, do procurador da reclamada Tancredo Amaral Braga e da reclamante, assistida por advogado não identificado. O

¹⁰ Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

empregador argumentou que Ana não teria direito ao aviso-prévio por se tratar de trabalhadora avulsa em contrato sazonal e que o auxílio-maternidade não se aplicava, pois o término da safra coincidia com o período legal previsto para o recebimento do benefício. Além disso, destacou que a reclamante não havia informado sua condição de gestante no momento da contratação.

Durante seu depoimento, Ana demonstrou desconhecimento de seus direitos, mencionando que apenas fora informada sobre a existência do auxílio-maternidade. Em uma nova tentativa de conciliação, foi firmado um acordo de 200 cruzeiros a título de gratificação, sem reconhecimento formal de seus direitos. A reclamante foi condenada ao pagamento das custas do processo, das quais acabou sendo isenta por ser beneficiária da justiça gratuita.

Esses casos, assim como os anteriormente analisados, evidenciam padrões recorrentes da época: a vulnerabilidade das trabalhadoras diante da ausência de políticas efetivas de proteção à maternidade, a necessidade de sustentar filhos sozinhas e a dificuldade de acesso e compreensão de seus direitos legais. Além disso, revelam como a Justiça do Trabalho frequentemente privilegiava a interpretação patronal, obrigando muitas mulheres a recorrerem à conciliação ou a abandonar seus pleitos, mesmo em situações de clara necessidade.

Considerações finais

A análise dos processos trabalhistas de Pelotas revela um panorama complexo das relações laborais no século XX, especialmente no que se refere à atuação das mulheres. Esses documentos não apenas registram os conflitos entre trabalhadores e empregadores, mas também evidenciam a forma como os sujeitos se relacionavam com o Estado, percebiam a justiça e reivindicavam seus direitos. Graças ao esforço de preservação realizado pelo NDH, narrativas que poderiam ter se perdido foram mantidas, garantindo a continuidade da memória social sobre o mundo do trabalho na região e permitindo uma reflexão mais ampla sobre as condições laborais e os desafios enfrentados pelas mulheres naquele período.

Nesse cenário, o acervo da Justiça do Trabalho de Pelotas assume um valor histórico singular, ao possibilitar o acesso às experiências de grupos tradicionalmente invisibilizados, em especial das mulheres. Ausentes em diversas outras fontes, elas aparecem nesses processos como reclamantes e testemunhas, registrando suas trajetórias, conflitos e formas de resistência no ambiente laboral da década de 1940.

A partir da análise dos processos, percebe-se que muitas trabalhadoras não obtiveram êxito em suas reivindicações. Embora a CLT previsse a tentativa de conciliação, essa prática

frequentemente resultava em soluções desfavoráveis às mulheres, que, pressionadas pela necessidade de garantir sua subsistência, aceitavam acordos injustos. Esse contexto evidencia não apenas a desigualdade de poder entre empregadores e empregadas, mas também a precariedade que marcava a presença feminina no mercado de trabalho.

A dimensão de gênero se revela de forma contundente nessas disputas. Mulheres grávidas eram alvos recorrentes de discriminação, tendo direitos como o auxílio-maternidade sistematicamente desrespeitados. Reivindicações por férias, horas extras ou aviso-prévio encontravam resistência, sobretudo quando associadas à maternidade, entendida pelos empregadores como um ônus indesejado.

Mesmo que a CLT tenha representado um avanço na garantia de direitos, o reconhecimento das mulheres como sujeitos plenos ocorreu de forma lenta. Esse reconhecimento se consolidou juridicamente apenas em marcos posteriores, como o Estatuto da Mulher Casada (1962) e a Constituição de 1988, que instituiu a igualdade formal entre homens e mulheres no âmbito familiar e laboral. No entanto, a efetivação desses direitos permanece limitada, revelando desafios que atravessam as décadas e exigem atenção contínua para sua implementação concreta.

Diante disso, torna-se evidente que o acervo da Justiça do Trabalho de Pelotas desempenha papel fundamental não apenas para a compreensão de trajetórias individuais, mas também para a análise histórica das desigualdades estruturais que atingiram - e ainda atingem - as mulheres no mundo do trabalho. A partir dessas fontes, é possível compreender como, apesar das adversidades, elas mobilizaram táticas de resistência e afirmaram sua agência, contribuindo para transformações sociais que ecoam no presente. Assim, o estudo desses documentos reafirma a importância da preservação dos arquivos e da pesquisa histórica comprometida com a visibilidade de sujeitos historicamente marginalizados.

Fontes

- **Processo n.107/1953.** Acervo do NDH/UFPel.
- **Processo n.125/1948.** Acervo do NDH/UFPel.
- **Processo n.127/1948.** Acervo do NDH/UFPel.
- **Processo n.431/1953.** Acervo do NDH/UFPel.
- **Processo n.573/1953.** Acervo do NDH/UFPel.

Referências

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BONINI, Altair. **Demandas de mulheres junto à Justiça do Trabalho: a memória do trabalho como presente do passado (Curitiba, 1960–1975)**. 2006. Dissertação (Mestrado) – [instituição não informada]. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UEM-10_b98209336b9ea3704b38b76c2975e0f>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 9º. Disponível em: <<https://share.google/zb74vYC53U6NKsCTI>>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 389, § 1º. Disponível em: <<https://share.google/qWbhEQaOMPV9T1WcG>>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 392. Disponível em: <<https://share.google/sWeLnkhQy75OmSfmW>>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 396. Disponível em: <<https://share.google/7FWKGWx87tevXWZGQ>>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 399. Disponível em: <<https://share.google/JK8QPXxO3S3XTMHBB>>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 853. Disponível em: <<https://share.google/iYZYmRDj9yegVBFO5>>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mds/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/integridade/campanhas/lgpd>>. Acesso em: 25 mar. 2025.

CANDAU, Joel. **Memória e identidade**. São Paulo: Contexto, 2011.

DEL PRIORE, Mary. **Histórias do cotidiano**. São Paulo: Contexto, 2008.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Editora Elefante, 2018.

GILL, Lorena Almeida; DA ROCHA, Lóren Nunes. O acervo da Justiça do Trabalho em Pelotas (RS) e as possibilidades de se pensar sobre a história e a saúde. **REVISTA MEMÓRIA EM REDE**, v. 7, n. 12, p. 163–177, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/Memoria/article/view/9408>>. Acesso em: 4 jan. 2023.

GILL, Lorena Almeida; PIEPER, Jordana Alves; SILVA, Eduarda Borges da. Maternidade e trabalho: direito ou dever? **REVISTA BRASILEIRA DE HISTÓRIA & CIÊNCIAS SOCIAIS**, v. 5, n. 9, 2013. Disponível em: <<https://seer.furg.br/rbhc/article/view/10522>>. Acesso em: 4 fev. 2025.

GODOY, Arilda Schmidt. 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.

HERRLEIN JR., Ronaldo. Desenvolvimento industrial e mercado de trabalho no Rio Grande do Sul: 1920–1950. **REVISTA SOCIOLOGIA E POLÍTICA**, n. 14, p. 103–118, jun. 2000.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado. **SUR: REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS**, v. 13, n. 24, p. 53–64, 2016. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2025.

JÚNIOR, Eduardo Brandão Lima; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SANTOS, Adriana Cristina Omena dos; SCHNEKENBERG, Guilherme Fernando. 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: 12 mar. 2025.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres, prisioneiros**. Tradução de Denise Bottmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SCHMIDT, Benito Bisso; SPERANZA, Clarice Gontarski. Acervos do Judiciário trabalhista: lutas pela preservação e possibilidades de pesquisa. In: MARQUES, Antonio José; STAMPA, Inez Terezinha (org.). **Arquivos do mundo dos trabalhadores: coletânea do 2º Seminário Internacional O Mundo dos Trabalhadores e seus Arquivos: memória e resistência**. Rio de Janeiro; São Paulo: Arquivo Nacional; CUT, 2011. p. 33–48.

SCHNEIDER, Giselda Siqueira da Silva. Os processos judiciais findos enquanto fonte de pesquisa dos direitos da mulher na Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul nos anos 1941–1946. **REVISTA AUTOS & BAIXAS**, v. 3, n. 1, 2015.

SCOTT, Joan. A mulher trabalhadora. In: DUBY, George; PERROT, Michelle. **História das mulheres: o século XIX**. Porto: Edições Afrontamento, 1992.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **EDUCAÇÃO & REALIDADE**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995.