

Eles querem menos, elas querem mais: as reivindicações por trabalho na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre (1941-1945)

Men want less, women want more: claims for work in the 1st Junta de Conciliação e Julgamento of Porto Alegre (1941-1945)

Tatiane Bartmann*

Resumo

O principal objetivo da pesquisa é analisar os tipos de reclamações das trabalhadoras e dos trabalhadores que iniciaram ações na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento (1ª JCJ) de Porto Alegre. Essas ações foram ajuizadas contra algumas indústrias da região, desde a instalação da Justiça do Trabalho (1941) até o final do Estado Novo (1945), um período caracterizado pelo crescimento industrial e disputas trabalhistas. Primeiramente, será apresentado um breve panorama do caminho percorrido pelo/a trabalhador/a até ajuizar sua reclamação. Na sequência, serão analisados mais detalhadamente os processos selecionados e categorizados em alguns grupos temáticos elaborados a partir das reclamações. Por fim, serão apresentados dois exemplos de reclamações sobre as suspensões disciplinares permitindo uma discussão sobre o trabalho feminino, nas distintas demandas das trabalhadoras, por vezes opostas às dos homens.

Palavras-chave: Processos
Trabalhistas – Reclamações –
Trabalhadoras.

Abstract

The main objective of this work is to analyze the types of complaints of male and female workers who initiated actions in the 1st Junta de Conciliação e Julgamento (1st JCJ) of Porto Alegre. These cases were filed against industries in the region, from the installation of the Labor Court (1941) to the end of the Estado Novo (1945), a period characterized by industrial development and labor disputes. First, a brief overview of the path taken by the worker until filing their complaint will be presented. Subsequently, selected processes will be analyzed in more detail and categorized in thematic groups elaborated from the complaints. Finally, two examples of complaints about disciplinary suspensions will be presented, enabling a discussion about the issues involving female work, the different female workers' demands, which are sometimes opposite to those of men.

Keywords: Labour Cases – claims –
female workers.

* Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em História na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), bolsista CAPES. Pesquisa atualmente sobre História Social do Trabalho a partir dos processos trabalhistas transitados na década de 1940.

Introdução

O principal objetivo desse artigo é analisar os tipos de reclamações das trabalhadoras e dos trabalhadores os quais iniciaram ações na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento (1ª JCJ) de Porto Alegre contra algumas indústrias da região, desde a instalação da Justiça do Trabalho (1941) até o final do Estado Novo (1945), um período caracterizado pelo crescimento industrial e disputas trabalhistas. As Juntas de Conciliação e Julgamento, atuais Varas trabalhistas, eram órgãos de primeira instância onde tramitavam as reclamações individuais¹ as quais se caracterizavam por conflitos envolvendo, em tese, questões particulares das relações de trabalho envolvendo a legislação já implementada.

O que se observa, no entanto, são reclamações envolvendo várias questões trabalhistas, nem sempre regulamentadas pela legislação em vigor. São conflitos envolvendo os mestres de seções, os patrões ou entre empregados/as, são contestações por um local limpo e apropriado para fazer o lanche, manifestações contra o excesso de controle do tempo na produção ou durante as idas ao banheiro, também protestos por mais trabalho, trabalho mal distribuído, mudanças de seções e/ou funções dentro das empresas, descontos indevidos, entre vários outros conflitos que resultavam nos processos trabalhistas. Na Justiça do Trabalho os/as trabalhadores/as encontravam um lugar de embate e negociação dos seus interesses. Nas audiências, os depoimentos de reclamante, reclamado, advogados, testemunhas, juízes eram tomados e se constituem em fonte fundamental para se compreender as demandas e reivindicações dos homens e mulheres que vendiam sua força de trabalho².

Essas reivindicações são o foco principal da pesquisa que origina esse artigo. Isso porque acredita-se que o ato de reclamar na JT possui significados distintos para homens e mulheres trabalhadoras e, para começar a compreender esses significados, é fundamental entender quais são suas demandas e constatar as diferenças entre eles e elas quanto aos tipos de reclamações apresentadas à 1ªJCJ em seus primeiros anos de funcionamento. Pretende-se, então, analisar os tipos de reclamações mais frequentes entre os operários e as operárias a partir

¹ Segundo Oliveira Viana, membro da comissão de técnicos do Ministério do Trabalho, o qual se destacou na elaboração do projeto de organização da Justiça do Trabalho, as “ações individuais” ainda que fossem movidas por mais de um trabalhador (processos plúrimos), se referiam a questões particulares das “relações propriamente de trabalho”. Nesse aspecto, as ações individuais do trabalho seriam classificadas como conflitos simplesmente de caráter jurídico, uma vez que o critério para o julgamento aconteceria a partir do ato interpretativo de leis já existentes (VIANA, 1983, p. 107). Por sua vez, os conflitos coletivos do trabalho abordariam questões de interesse de um grupo ou uma categoria de trabalhadores, conforme Viana, “uma comunidade definida de interesses e não apenas uma soma material de indivíduos” (VIANA, 1983, p. 93).

² Os processos trabalhistas analisados encontram-se microfilmados no Memorial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (TRT4), eles foram parcialmente preservados, pois foram microfilmadas apenas as partes consideradas principais (Atas de reclamações e audiências), os documentos comprobatórios entregues e incluídos nos autos foram descartados, infelizmente, sem cópia alguma. Além disso, é importante destacar que essa fonte documental apresenta uma versão feita pelo escrivão das falas dos envolvidos nas audiências, leva-se isso em consideração na análise e utilização das ações como fonte histórica.

da categorização das reclamações em 4 grupos, são eles: suspensões, rescisões, condições de trabalho e redução do salário. A “categorização” é a terceira etapa do exame das fontes utilizando o método de “análise de conteúdo”³. Nessa fase, se inicia a análise interpretativa que requer a distribuição dos documentos em grupos temáticos. O sistema de categorização criado parte da natureza da reclamação feita pelo empregado, mas considera também o vínculo do trabalhador com o estabelecimento reclamado no momento em que este dá início à ação.

Na primeira parte do texto, será apresentado um panorama geral sobre o caminho percorrido pelo/a trabalhador/a até ajuizar sua reclamação que dará início ao processo trabalhista. Para se ter essa compreensão sobre onde o/a trabalhador/a deveria fazer a reclamação, como era esse documento, quem receberia essa reclamação ou até mesmo quem redigiria, será analisada brevemente a estrutura da JT priorizando sua organização em primeira instância.

Na sequência, serão analisados mais detalhadamente os processos selecionados e categorizados, iniciados pelo operariado, contra o grupo de empresas fundadoras do *Cinfa* (*Centro da Indústria Fabril*), criado em 1930 em Porto Alegre. As ações encontradas, foram movimentadas contra as empresas que mantiveram a mesma razão social desde a fundação do *Cinfa*⁴. Serão, então, abordadas as categorias de análise a partir das quais será possível compreender os tipos de reclamações dos empregados/as das indústrias em questão, bem como, as demandas dos homens e mulheres de maneira relacional⁵.

Na última parte do texto, serão apresentados dois exemplos de reclamações sobre as suspensões disciplinares, buscando exemplificar as reclamações frequentes entre as mulheres e da mesma forma entre os homens. Poderemos pensar, então, nas questões que envolvem o trabalho feminino, nas distintas demandas das trabalhadoras, por vezes opostas às dos homens. Esses dois processos examinados na parte final do texto, inspiraram o título do presente artigo, mas é importante lembrar que são exemplos de reclamações e não modelos de reclamatórias fixados para homens e para mulheres. Os mundos do trabalho são diversos e dificilmente poderíamos criar modelos padronizados de reclamações específicas dos trabalhadores e das

³ Os processos selecionados serão analisados a partir do método de investigação da “Análise de Conteúdo”. Os procedimentos para a realização da pesquisa que utiliza essa metodologia são diversos e variam conforme a concepção dos autores; por conseguinte, Roque Morais (1994) aponta para cinco etapas. A primeira delas refere-se à “preparação das informações”, o segundo procedimento é a “unitarização”, posteriormente, a “categorização”, “descrição” e, por fim, a “interpretação”.

⁴ As ações trabalhistas que formam o corpus documental desta pesquisa compreendem as reivindicações dos empregados das seguintes indústrias: 1. *A. J. Renner e Cia.* 2. *Kluwe Müller e Cia.* 3. *Barcellos Bertaso e Cia.* 4. *Nedel Jung Hermann e Cia.* 5. *Hugo Gerdau* 6. *Ernesto Neugebauer* 7. *Walter Gerdau* 8. *Otto Brutschke* 9. *Wallig* 10. *Cia. de Vidros Sul-Brasileira* 11. *Cia. Fiação e Tecidos Porto Alegrense* 12. *Tannhauser e Cia. Ltda.* 13. *Cia. Souza Cruz (fábrica)* 14. *Bopp, Sassen e Ritter e Cia.* 15. *Cia. Geral de Indústrias* 16. *Alberto Bins (Fábrica Berta)*.

⁵ Utilizo as ideias de Joan Scott (1995) segundo a qual: “(...) as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e nenhuma compreensão de qualquer um poderia existir através de estudo inteiramente separado” (SCOTT, 1995, p. 72).

trabalhadoras, o que se pretende aqui, entre outros objetivos, é desnaturalizar padrões historicamente construídos sobre o trabalho dos homens e o trabalho das mulheres.

Onde, como e para quem reclamar?

A reclamação é o documento por escrito que inicia a ação trabalhista. Para dar início ao processo que reivindica questões de trabalho que caracterizam um dissídio individual, o reclamante deveria se dirigir até a Secretaria da Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ), sendo que cada JCJ possuía uma secretaria prestando serviço auxiliar à Justiça do Trabalho. Essas secretarias tinham a função do “recebimento, a autuação, o andamento, a guarda e a conservação dos processos e outros papéis que lhe fossem encaminhados”⁶.

O funcionário designado ao cargo de secretário ficava, então, encarregado de prestar as informações iniciais e colher o primeiro depoimento oficial do reclamante, ou seja, “tomar por termo as reclamações verbais, nos casos de dissídios individuais”. Portanto, era a secretaria que recebia ou elaborava a Ata de Reclamação que abria a ação trabalhista individual, constituindo-se na primeira parte documental desses processos⁷.

Essa primeira parte documental pode ser de duas formas diferentes. O mais comum entre os processos analisados é o/a trabalhador/a se dirigir até a secretaria da Junta, responder sobre alguns dados iniciais e expor sua reclamação. Tudo isso seria utilizado para o preenchimento do “Termo de Reclamação”, um formulário padronizado e preenchido pelo secretário. Esses casos, indicavam que o/a trabalhador/a se dirigiu até a Junta por iniciativa própria, teoricamente, sem a participação de advogados ou sindicatos. Por sua vez, também existe a denominada “petição inicial”, entregue pronta ao secretário da Junta. Se trata da reclamação inicial elaborada pelo trabalhador/a o/a qual “[...] teve pelo menos algum contato inicial com um mediador do Direito, pois se trata de um ofício redigido com uma linguagem minimamente especializada” (SPERANZA, 2012, p. 105).

Todo este trâmite processual exposto acima tinha custas que deveriam ser pagas pelas partes envolvidas. As custas do processo eram calculadas sobre o valor da reclamação e, nos casos de julgamento, pago pelo vencido (empregador ou empregado). Nos casos de conciliação, as custas são calculadas sobre o valor acordado e dividido entre os litigantes. Quando o trabalhador iniciava o processo com a intervenção do sindicato, conforme a lei: “o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas”.

⁶ BRASIL. Decreto-lei no 6.596/1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://portal2.trt10.jus.br/portal/page?_pageid=73,5714538&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em: 15 jul. 2020.

⁷ Ibid

Os valores eram pagos em “selos federais”, que eram anexados junto aos processos, próximo das assinaturas colhidas das partes ao término processual⁸.

É importante observar que estas são “as custas” do processo, conceito este que se refere ao “ônus devidos pela movimentação da Justiça do Trabalho” (MAGANO, 2002, p. 70). Por outro lado, não existiam “custos” para entrar com uma ação trabalhista na JT, pois não era cobrado nenhum valor antecipadamente do/a trabalhador/a. Da mesma forma que a JT não exigia a atuação de advogados para iniciar o processo trabalhista, também não cobrava nenhum valor de entrada.

Sendo assim, a Justiça do Trabalho foi criada com a intenção de ser uma justiça de “fácil acesso”, segundo Ângela Maria de Castro Gomes (2006). Isso porque, como vimos, era organizada seguindo “[...] orientações de gratuidade dos custos, de dispensa de advogados, da oralidade e da maior informalidade no julgamento dos processos” (GOMES, 2006, p. 62). Todas essas características compreendiam a matéria da qual trata a JT: as relações de trabalho, que envolviam o operariado, classe considerada desfavorecida da sociedade.

Acreditava-se, assim, que as dificuldades econômicas, sociais e intelectuais do trabalhador brasileiro deveriam fazer da justiça trabalhista um órgão mediador entre os interesses da classe trabalhadora e da classe patronal, zelando pela integridade da parte hipossuficiente. Nesse sentido, o ideal de justiça segue um viés paternalista e interventor que tinha como tarefa “assegurar o cumprimento da legislação do trabalho” (GOMES, 2006, p. 21).

Nesse sentido, o trabalhador, cidadão com pouca instrução formal, obtinha uma nova maneira de reivindicar, um novo local a se dirigir para expor os conflitos e problemas enfrentados no ambiente fabril. O objetivo do Estado era trazer o trabalhador para dentro da Justiça do Trabalho evitando organizações coletivas como greves ou movimentos considerados prejudiciais, “nocivos ao trabalho e ao capital”, pela Constituição de 1937. No dia 1º de maio de 1941, data de instalação da JT, não escolhida por acaso⁹, o trabalhador conquistava espaço para “reclamar”, por isso, espaço de poder.

Ainda assim, como destaca Maria Célia Paoli (1987), a Justiça do Trabalho e as leis trabalhistas criadas com o objetivo de dirimir os conflitos de interesses, resultaram de embates por vezes mais intensos ou mais conciliatórios. Afirma a autora que “[...] todas elas [as leis do

⁸ BRASIL. Decreto-lei no 6.596/1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,5714538&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em: 15 jul. 2020. As custas são calculadas de acordo com a tabela: a) até 100\$0, 10 % (dez por cento); b) de mais de 100\$0, até 500\$0, 9 % (nove por cento); c) de mais de 500\$0, até 1.000\$0, 8 % (oito por cento); d) de mais de 1.000\$0 até 5.000\$0, 6 % (seis por cento); e) de mais de 5.000\$0, até 10.000\$0, 4 % (quatro por cento); f) de mais de 10.000\$0, 2 % (dois por cento).

⁹ “De todas as datas celebradas pela cultura associativa, o 1º de Maio é a mais importante, aquela que durante mais tempo e com maior regularidade foi observada, e uma das mais universais. Frequentemente, a sua comemoração solene e condigna constava dos estatutos das sociedades [...]. Sua universalidade não deriva apenas do caráter internacional da data, mas por romper as fronteiras da associação e do ofício para compreender o conjunto da classe operária” (BATALHA, 2004, p. 105).

trabalho], uma por uma, eram objeto de uma luta implícita entre empresários e operários, embora o espaço da fala seja tomado pelos primeiros em sua discussão com o Estado” (PAOLI, 1987, p.66).

Nesse processo de conquista do empresariado de um espaço de poder de fala (entende-se poder de negociação) frente ao Estado, a intenção desses homens de negócios era tornar os conflitos entre empregados e empregadores brandos e conciliatórios. A isso se refere French (2001) quando cria o conceito de “justiça com desconto”, ou seja, através da atuação da Justiça do Trabalho como mediadora das relações entre patrões e operários o fundamento de “justiça” liga-se à ideia de “acordo”. De fato foram muitas conciliações firmadas entre patrões e operários nas JCs como veremos adiante, mas a interpretação que se faz na presente pesquisa é que a conciliação não significava, necessariamente, uma perda para o trabalhador ou um “desconto” aplicado aos seus direitos trabalhistas.

Clarice Speranza (2012) observa que, no caso dos mineiros de carvão do Rio Grande do Sul nas décadas de 1940 e 1950, mesmo nas conciliações a aplicação da justiça nem sempre era feita com “desconto”, pois “[...] os trabalhadores já haviam aprendido que um acordo poderia significar ‘dinheiro na mão’, em contraponto à tramitação incerta e lenta de um processo judicial” (SPERANZA, 2013, p. 54). O recebimento imediato de indenização, diante do contexto de Guerra e de altas taxas de inflação, poderia significar um resultado desejado para o trabalhador. Quanto mais rápido saísse o pagamento, menor o risco do operário ver seu dinheiro corroído pela inflação. Além disso, é preciso salientar o que já foi constatado por autores como Corrêa (2011), existiam estratégias de agravar ao máximo o pedido, com o intuito de aumentar o que realmente era pago e facilitar o acordo. Dessa forma, ainda que as conciliações possam resultar em prejuízo ao trabalhador e na renúncia de direitos, a tendência é abandonar a visão do trabalhador como refém das leis e da justiça, pois eles encontraram meios de protestar e reivindicar seus direitos através da Justiça do Trabalho e da legislação trabalhista.

A constatação de que o trabalhador reivindicava pelo cumprimento das normas legais estabelecidas, em favor de uma vida mais digna ao operariado, reforçaria o viés explicativo historiográfico que compreende a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho fazendo parte do cotidiano dos empregados os quais dialogavam e trocavam informações entre si. Nesse aspecto, Samuel Fernando de Souza compreende a dimensão coletiva ao analisar os processos individuais de trabalho que tramitaram no Conselho Nacional do Trabalho, órgão que antecedeu à JT, segundo o autor “[...] a ‘experiência coletiva’ em torno da legislação implica em relações moldadas nos espaços de trabalho e sociabilidade dos trabalhadores” (SOUZA, 2007, p.58).

Assim, acredita-se que a legislação mobilizou os trabalhadores na luta por direitos¹⁰, reservando a eles outro espaço de disputa, a Justiça do trabalho. Nesse sentido, entende-se que “[...] fosse pela recorrência do tema em centenas de processos ou por possuírem significados

¹⁰ Esta concepção da Justiça como campo de lutas está relacionada ao viés interpretativo de E. P. Thompson, ver: THOMPSON, Edward Palmer. **Senhores e Caçadores**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

mais amplos no interior de uma empresa” reclamações individuais refletiam problemas de vários trabalhadores e, portanto, possuíam um caráter comum, de grupo (REZENDE, 2013, p.439). Essa característica coletiva das reclamações individuais permitiu a elaboração das categorias temáticas que serão analisadas na sequência.

Homens e mulheres na Junta Trabalhista: o que querem eles e elas?

São vários os tipos de reclamações das/os trabalhadoras/es ajuizados na 1^a Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre entre 1941 e 1945 contra as empresas fundadoras do *Cinfa* (*Centro da Indústria Fabril*). Analisando os processos trabalhistas e seguindo o método da análise de conteúdo, essas reclamações foram ordenadas em quatro diferentes categorias, são elas: suspensões, rescisões, condições de trabalho e redução do salário.

Essas categorias refletem as demandas dos homens e mulheres nos mundos do trabalho, por isso é importante compreender brevemente os tipos de reclamações agrupadas em cada uma delas. A categoria “suspensões”, por exemplo, se trata dos processos onde os trabalhadores foram de alguma maneira punidos por descumprirem as regras disciplinares da empresa, na maioria das vezes o recurso utilizado era a suspensão. Foram também agrupados alguns processos onde os empregados reclamavam rebaixamento de categoria e/ou função e até mesmo descontos na remuneração, segundo eles injustamente aplicados, mas que ocorreram pelos mesmos motivos apontados pelas suspensões. Essa categoria apresenta muitas informações importantes sobre os motivos que levaram os trabalhadores e as trabalhadoras aos tribunais. As situações que levaram as mulheres a reclamarem se distinguem das motivações masculinas, demonstrando assim, alguns pontos importantes para a compreensão das distintas relações e demandas em especial das mulheres no interior dos estabelecimentos fabris. Por esse motivo, essa categoria será mais explorada na sequência do artigo.

Nas reclamações sobre as “rescisões” grande parte das trabalhadoras e trabalhadores alegaram que foram despedidos sem causa justificada e por isso reivindicavam indenização por tempo de serviço, aviso prévio ou reintegração ao cargo que possuíam. A categoria “condições de trabalho” é o nome dado ao conjunto de processos cujas reclamações são mais diversificadas, como: pedido de férias, material de melhor qualidade, salário-moléstia, salário mínimo, retorno a função e horário de trabalho para o qual foi contratada/o, no decorrer dos processos, as/os trabalhadoras/es questionavam sobre as condições de trabalho no interior das indústrias. Por último, na categoria denominada “redução do salário” o(a) reclamante reivindicava contra a diminuição salarial que estava associada à falta de serviço relacionada a inexistência de matéria-prima diante do contexto da Segunda Guerra Mundial e a dificuldade de importar alguns produtos.

Com isso, analisar os motivos que levaram às demissões das/os trabalhadoras/es, as demandas por melhores condições de trabalho e as reclamações dos afetados pela falta de serviço e falta de matéria-prima, também trazem discussões interessantes e poderão ser abordadas futuramente. A intenção nessa etapa da pesquisa é analisar e relacionar os tipos de reclamações dos homens e das mulheres a partir da organização das ações trabalhistas nessas quatro categorias, mas aprofundar as discussões sobre a categoria denominada “suspensões”. Para isso, foi criada a seguinte tabela com dados iniciais sobre os números e percentuais de processos dos homens e das mulheres nas categoria elaboradas:

Tabela 1. Tipos de reclamações dos/as trabalhadores/as:

Tipo de Reclamação	Homens	Mulheres	% ações mulheres
Suspensões	17	9	34,6%
Rescisões	36	21	36,8%
Condições de Trabalho	17	14	45,1%
Redução do Salário	14	12	46,1%
Total:	84	56	40%

Fonte: elaboração da autora a partir de 140 processos da 1ª JCJ de Porto Alegre (1941-1945). Acervo Memorial da JT no RS.

Entre 140 processos trabalhistas analisados, foram encontradas 56 ações de mulheres, contando os processos plúrimos como uma única ação¹¹. Observando os números levantados, afirma-se a relevância da participação das mulheres na luta por direitos na Justiça do Trabalho, 40% dos processos analisados. Essa expressividade numérica das ações movidas pelas trabalhadoras se deve ao grande emprego da mão de obra feminina nas empresas em questão, entre elas a *A. J. Renner*¹², empresa têxtil, é razoável pensar que a quantidade de trabalhadoras supera o número de trabalhadores dentro desse estabelecimento (Fortes, 2004, p. 43). Assim, é importante relativizar esses números expressivos de reclamações das trabalhadoras.

Na análise quantitativa feita por Larissa Rosa Corrêa a partir dos processos tramitados no Rio de Janeiro no ano de 1941, com base no registro dos acórdãos, ela encontrou “[...] 244 impetrados por reclamantes trabalhadores homens; 25 por mulheres trabalhadoras e 104 por empresas” (CORRÊA, 2018, p. 67). O número de trabalhadoras reclamantes, na análise de

¹¹ Nos primeiros anos da Justiça do Trabalho, os processos plúrimos recebiam um único número de processo, por isso optou-se por considerá-los dessa forma.

¹² A indústria *Renner*, “originada do circuito de comercialização entre colônias e capital, consolidar-se-ia em torno de 1930, como principal grupo empresarial estadual e uma das maiores empresas do ramo do vestuário na América Latina” (FORTES, 2004, p. 178). Inclusive, seu fundador, A. J. *Renner*, foi também responsável por conduzir a criação e tornou-se presidente do *Cinfa*.

Corrêa, corresponde a 6,7% dos processos ao todo e 10,2% se considerarmos apenas os processos movidos pelos(as) empregados(as). Sendo assim, existe uma significativa diferença numérica entre as duas amostras de processos trabalhistas, fato que torna o debate sobre as reclamações das trabalhadoras na presente pesquisa ainda mais acessível.

Verificando os percentuais das reclamações das mulheres conforme as categorias, é importante destacar os seguintes referenciais: 45,1% nas ações sobre condições de trabalho e 46,1% nas ações sobre redução do salário, no entanto, a quantidade de reclamações de mulheres caem quando o assunto são suspensões (34,6%) ou rescisões (36,8%). Existem diferenças entre os processos cujas reclamações são as condições de trabalho e redução de salário, daqueles sobre suspensões e rescisões, essas diferenças podem contribuir para interpretar os dados numéricos.

Tratando conjuntamente as ações trabalhistas sobre suspensões e rescisões, observa-se que na maioria das situações levadas ao tribunal, os trabalhadores e as trabalhadoras questionavam regras disciplinares, questões que se referiam a conduta dos homens e mulheres no interior das empresas e, de modo geral, eram estabelecidas pelos patrões através dos regimentos internos dos estabelecimentos. No decorrer das audiências, há pouca ou nenhuma referência às leis trabalhistas e os julgamentos ocorrem embasados nos depoimentos de reclamante, reclamado e das testemunhas, dessa forma, não se trata da aplicação da legislação ou da constatação da burla dessas leis por parte dos empresários. Quase sempre são relatos de conflitos com os mestres ou entre colegas e atitudes em desacordo com o regimento fabril que são avaliadas pela JCJ e quando não há a conciliação, são julgados com base na jurisprudência em formação nesses primeiros anos de atuação da JT.

Por outro lado, nos processos sobre as condições de trabalho e a redução de salário os depoimentos são embasados nos artigos da legislação trabalhista e se caracterizam pelo cumprimento de leis já existentes. Nessas ações, tanto reclamante quanto reclamado utilizam os códigos legais para argumentar os seus pontos de vista, seus interesses e reivindicar seus direitos. Diferentemente dos processos que questionavam questões disciplinares como aqueles que resultaram nas suspensões ou rescisões.

Pensando nessas diferenças, é possível que as mulheres precisassem ultrapassar algumas barreiras morais construídas, e durante longos anos mantidas, para reclamar e se opor às regras disciplinares impostas por seus chefes homens, muitos deles de origem germânica, portanto, brancos e considerados superiores na hierarquia social. E talvez por isso as reclamações existentes sejam ainda mais instigantes, pois um número significativo de mulheres ousaram reclamar ainda que isso significasse exposição pública de acontecimentos que não condiziam com a postura esperada das mulheres no imaginário social.

Assim, o ato de reclamar não é compreendido aqui como uma atitude automática ou natural. Corrêa chama a atenção para “[...] o caráter simbólico e cheio de significados do ato de reclamar perante os tribunais” (CORRÊA, 2018, p. 63). Assim como os limites e as barreiras impostas a/ao reclamante eram distintas e por vezes maiores para as trabalhadoras, os

significados do ato de reclamar na Justiça do Trabalho não eram os mesmos entre os homens e as mulheres. Para refletir sobre os possíveis significados das reclamações das mulheres na Justiça do Trabalho é essencial compreender quem eram essas “mulheres”¹³, suas ocupações nos estabelecimentos fabris e suas pautas reclamatórias.

Para pensar sobre quem eram e os lugares ocupados pelas/os trabalhadoras/es no grupo de empresas pioneiras da industrialização do Rio Grande do Sul¹⁴, analisa-se em primeiro lugar as funções dos trabalhadores homens e das trabalhadoras mulheres no interior desses estabelecimentos. A partir dos processos trabalhistas tramitados na 1^a JCJ de Porto Alegre, foi possível elaborar o quadro a seguir:

**Quadro 1. Funções ocupadas pelos(as) trabalhadores(as)
(quando consta nos processos)**

Homens	Mecânico, mecânico eletricista, ajudante de mecânico, ajustador mecânico, serralheiro, preenseiro, ajudante de pintor, servente, carpinteiro, ajudante de ferreiro, foguista, maquinista, ajudante de sapateiro, entregador de fiambres, modelista de calçados, servente, fundidor, ajudante de serralha, soldador, carvoeiro, envergador, litógrafo, serralheiro, jornaleiro, chauffeur, instalador de águas e esgotos, ajudante de fundidor, funileiro, vendedor, auxiliar de escritório, ajudante de tipógrafo, comerciário, furador de madeira, pintor, auxiliar de encaixotador, curtidor, ajudante de chapeleiro, marceneiro, polidor de chapas, envergador, chapeador, armador de cadeiras, desarmador de cadeiras, cortador, tecelão, alfaiate.
Mulheres	Cortadeira, cerzideira, fiandeira, costureira, passadeira, costureira de calçados, servente, despachante de biscoitos, confeitadeira, enroladora de balas, embrulhadoras, empacotadora, empalhadeira, encarteirava cigarros, destaladeira, ajudante de chauffeur, lustradeira, amarradeira, auxiliar de comércio, vendedora.

Fonte: elaboração da autora a partir de 140 processos da 1^a JCJ de Porto Alegre (1941-1945). Acervo Memorial da JT no RS. Obs.: Possui pequenas correções quanto a grafia.

Analisando a tabela acima, pode-se perceber que entre as ocupações das operárias estavam trabalhos na indústria têxtil em variadas funções (cortadeira, cerzideira, fiandeira,

¹³ Rachel Soihet e Joana Maria Pedro em artigo intitulado “A emergência da pesquisa da história das mulheres e das relações de gênero”, abordam a trajetória da formação desse campo historiográfico e fazem uma revisão das distintas abordagens e compreensões sobre as categorias “mulher”, “mulheres” e “relações de gênero”. A partir dessa leitura se pode perceber que falar em “mulher” como uma categoria distinta de “homem” talvez não seja suficiente para explicá-las. Não existe um único tipo de mulher, existem mulheres distintas, expostas a diferentes formas de exploração. Ver: SOIHET, Rachel; PEDRO, Joana Maria. A emergência da pesquisa da história das mulheres e das relações de gênero. Revista Brasileira de História, São Paulo, vol. 27, no. 54, p. 281-300, dez 2007.

¹⁴ Ver as empresas referidas na nota 4

costureira, passadeira) principalmente nas empresas *A. J. Renner, Tannhauser e Cia Ltda.* A indústria alimentícia também empregava consideravelmente a mão de obra feminina especialmente nas funções de confeitadeira, enroladora de balas e embrulhadoras com destaque para a fábrica de doces *Ernesto Neugebauer*. Algumas trabalhadoras ainda atuavam encarteirando cigarros e tirando o fumo do talo (destaladeiras) na *Cia. de Cigarros Souza Cruz*. De modo geral, independente da empresa, o trabalho feminino também era utilizado nos ramos do comércio.

Por sua vez, o emprego da mão de obra masculina é mais diversificado. Se destacando nas funções como mecânico, serralheiro, fundidor, chapeador principalmente no setor metalúrgico representado no Estado do Rio Grande do Sul pelas empresas *Walter Gerdau, Wallig, Cia Geral de Indústrias*. Eles ocupavam poucas funções na indústria têxtil e quando isso ocorria, as funções eram distintas das ocupadas pelas mulheres, aparecendo como tecelão e alfaiate.

Através da elaboração e análise da tabela que separa os trabalhadores e as trabalhadoras reclamantes a partir das funções ocupadas nas indústrias, pode-se pensar em termos da divisão sexual do trabalho, conceito explorado pela historiografia¹⁵ e que se refere às divisões entre os trabalhadores homens e as trabalhadoras mulheres os/as quais ocupavam diferentes categorias de trabalho conforme princípios de separação e hierarquização. Segundo Kergoat, “[...] existem trabalhos de homens e outros de mulheres”, além disso, “um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um de mulher” (KERGOAT, 2009, P. 67). Assim, analisar no que concerne a divisão sexual do trabalho “[...] é ir além de uma simples constatação de desigualdades: é articular a descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza a diferenciação para hierarquizar essas atividades” (KERGOAT, 2009, p. 72).

Uma das formas utilizadas para hierarquizar e distinguir os(as) trabalhadores(as) mais ou menos especializados(as) era através de distintas denominações às funções que ocupavam. Uma dessas distinções ocorria com a denominação “alfaiate” e “costureira” já explorada por Alexandre Fortes (2004) em sua pesquisa envolvendo as empresas *Renner* e *Varig* de Porto Alegre no período do governo Vargas. Fortes explica que os alfaiates eram empregados em poucos trabalhos com maior responsabilidade, no entanto, essa ideia imprecisa de “maior responsabilidade” era um discurso usado em alguns casos como justificativa para diferenciar o trabalho masculino do feminino. O crescimento produtivo da *Renner* possibilitou que ela se tornasse “uma grande empregadora de alfaiates, mesmo que eles atuassem apenas em um número limitado de tarefas (fechamento de ombros, golas e punhos)”. Para os membros dessa categoria, isso era “um dos fatores a assegurar a qualidade dos seus produtos”. Por outro lado,

¹⁵ Ver, por exemplo, KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In.: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, e BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, vol. 59, nº 3, 2016, p. 719 a 754.

“a maior parte das tarefas se concentrava nas mãos de costureiras, definidas como trabalhadoras eternamente não-especializadas” (FORTES, 2004, p. 188-189).

Sendo assim, concorda-se com Corrêa quando ela afirma que “as funções e ramos de atividades das trabalhadoras reclamantes revelam um campo específico de profissões que historicamente foram constituídas como ofícios predeterminados às mulheres” (CORRÊA, 2018, p. 70). Operários e operárias das indústrias em questão ocuparam distintos lugares nesses estabelecimentos, da mesma forma suas experiências e demandas em muitas situações também serão distintas. Na sequência, pretende-se analisar especialmente os processos trabalhistas a fim de compreender os conflitos que culminaram com medidas punitivas, como as suspensões.

O prêmio das trabalhadoras disciplinadas: mais serviço!

Observando mais atentamente os tipos de reclamações agrupadas no conjunto denominado “suspensões”, percebe-se que as suspensões das mulheres reclamantes giravam em torno de conflitos das trabalhadoras com os mestres ou mestras pelos seguintes motivos: falta ao trabalho não justificada, respostas ou revides ao superior hierárquico e falta de serviço ou serviço mal distribuído. Entre as reclamações da categoria suspensões, observa-se que a falta de serviço esteve presente exclusivamente entre as mulheres, nessa amostra de processos analisados.

É o caso da empregada Lira Azambuja, cerzideira, que trabalhava na empresa *A. J. Renner* há quase seis anos e apresentou, em 1943, a reclamação de suspensão injusta de quinze dias. Cito a reclamante Lira:

[...] o serviço é mal determinado; que de uma feita reclamou mais serviço e foi suspensa por isso; que acha injusta a suspensão de quinze dias o que vem reclamar lhe seja pago em dinheiro [...]. A reclamante declara ainda que [...] comparece ao trabalho sem receber serviço, havendo empregadas no mesmo serviço, mais novas trabalhando; reclama também este tempo em que está à disposição da firma¹⁶.

A empresa reclamada *A. J. Renner* declarou, por sua vez, que a empregada é faltosa e, por isso, não lhe cabe reclamar mais trabalho. A distribuição do serviço, conforme a reclamada, “é feita em maior quantidade para as empregadas que são assíduas [...] não havendo injustiça na maneira de ser feita, mas prêmio às empregadas assíduas ao trabalho”, Cito:

[...] que a distribuição do serviço é uma questão interna da firma e que é feita em maior quantidade para as empregadas que são assíduas ao trabalho; que a reclamante é faltosa no comparecimento à firma reclamada, tanto assim que há vários anos não recebe férias integrais, por não trabalhar tempo integral em um ano; que a reclamante foi suspensa [...] por questão de disciplina [...] que a distribuição de serviço

¹⁶ Memorial da Justiça do Trabalho, TRT4, processo nº 3107, 1943.

é questão interna da firma, não havendo injustiça na maneira de ser feita, mas prêmio às empregadas assíduas ao trabalho¹⁷.

Nota-se que o foco principal do conflito é primeiramente a distribuição do serviço que se refere diretamente à política da própria firma e demonstra a concepção de “trabalho” nessa indústria: serviço é “prêmio”. Portanto, a empregada deveria ser uma boa trabalhadora para ganhar: mais serviço! Assim, possivelmente, a distribuição de trabalho também se colocava como medida disciplinar, pois, conforme o depoimento da reclamada, ganhavam mais serviço aquelas empregadas assíduas e possivelmente as mais rápidas. Considerando que Lira recebia o salário mensalmente de acordo com o número de peças produzidas, a redução de serviços impactava diretamente sua condição financeira. Assim como ela, outras empregadas da *A. J. Renner* também recebiam por peças produzidas, o que permitia o discurso de serviço como “prêmio” às melhores empregadas.

Conforme a Junta de Conciliação, os prejuízos da cerzideira aconteceram por causa das suas próprias faltas ao trabalho. Ela não ganhava serviço suficiente, pois não trabalha o bastante para receber o “prêmio”. Assim, as faltas também foram tomadas como ineficiência da empregada como se pode perceber através do posicionamento da Junta de Conciliação: “[...] considerando, entretanto, a distribuição prejudica a operaria reclamante em virtude de sua própria falta ao trabalho, motivo porque não lhe cabe reclamar prejuízos aos quais ela própria dá motivo”¹⁸.

Por outro lado, os conflitos dos trabalhadores homens com os mestres não foram motivados por falta de serviço, nem por serviço mal distribuído. As suspensões foram motivadas por outras questões, por exemplo: a recusa dos operários com relação à troca e/ou rebaixamento de função e conseqüente rebaixamento de salário, alteração de horários de trabalho, possíveis brincadeiras entre colegas no interior do estabelecimento, falta não justificada ao trabalho, exigência excessiva por parte do mestre. Por exemplo, o processo iniciado em agosto de 1944, por Manoel Portila, trabalhador da Wallig e Cia Ltda há mais de dez anos, associado ao Sindicato dos Trabalhadores na Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico.

Nesse processo, Manoel reclamava a suspensão injusta de três dias “(...) em virtude de ter se negado a fazer serviços de transporte e de carga”, pois segundo ele, era “empregado categorizado e responsável pela seção de reboleação” e não era serviço dele carregar o caminhão como lhe foi solicitado. Diante disso, Manoel considerava a suspensão “injusta e ilegal” reclamando, então, na 1^a JCJ os dias descontados indevidamente¹⁹.

A Wallig e Cia Ltda, enquanto reclamada, alegou que “o reclamante há pouco tempo atrás foi transferido para a seção de camas, anexa a seção de expedição, que assim, era de sua obrigação ajudar o transporte de certas mercadorias para os caminhões”. Por ter se negado a

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Idib.

¹⁹ Memorial da Justiça do Trabalho, TRT4, processo nº 1381, 1944.

executar o serviço que segundo a empresa fazia parte de suas tarefas, havia cometido ato de indisciplina²⁰.

A testemunha do reclamante em depoimento afirmou que “quando o depoente trabalhava na seção de camas, fazia o mesmo serviço que o reclamante faz agora; que quando havia necessidade, o depoente ajudava a carregar as camas e fogões”. Ele complementa ainda dizendo que quando precisava também saía para entregar algumas mercadorias, mas não sabia se o reclamante tinha conhecimento desses serviços e acrescentou que “quando é necessário carregar caminhões de muito peso, todos os empregados ajudam; que as vezes até o chefe da expedição ajuda o transporte”. Esse depoimento é bastante relevante para o desfecho que vai ter a ação iniciada por Manoel. A JCJ citou seu depoimento para afirmar a decisão pela improcedência da reclamação, considerando que ocorreu de fato ato de indisciplina²¹.

Através da análise dos processos categorizados entre as suspensões, se percebe a diferença na motivação das mesmas entre homens e mulheres. Enquanto as trabalhadoras reivindicavam em grande parte a falta de trabalho ou o trabalho mal distribuído, os trabalhadores reclamam a requisição e ocupação da sua mão de obra em excesso, inclusive em atividades que não seriam suas obrigações.

Valéria Marques Lobo, ao se questionar sobre os tipos de reclamações que levaram tecelões e metalúrgicos aos tribunais, entre as décadas de 1940 e 1960, através da análise das ações individuais ajuizadas na JCJ de Juiz de Fora, observou diferenças nas reclamações a depender do ramo industrial. A autora não fez distinção entre trabalhadores homens e trabalhadoras mulheres, mas ao definir esses dois ramos industriais: têxteis e metalúrgicos, foi possível comparar com o fato de termos encontrado uma predominância do trabalho feminino nas indústrias têxteis e do masculino nas indústrias metalúrgicas e assim dialogar com os resultados encontrados pela autora.

De modo geral, conforme Lobo, os empregados do ramo metalúrgico reclamavam mais frequentemente questões referentes à exploração do trabalhador através do aumento do tempo de trabalho nas fábricas. A autora explica que, diante da “escassez de força de trabalho previamente qualificada para operar as máquinas do setor”, o empresariado do ramo metalúrgico pagava, possivelmente, salários mais elevados, em contrapartida, exigia “um tempo de trabalho superior à média do setor industrial”, o que fazia com que, “neste ramo, as reclamações referentes a salários [fossem] menos significativas que aquelas relacionadas ao tempo de trabalho”. Por sua vez, Lobo diz que a indústria têxtil:

[...] conta com um mercado de mão de obra mais vasto e uma força de trabalho menos qualificada, de mais fácil substituição, o que pressiona para baixo os salários da categoria e favorece um comportamento empresarial predatório da legislação referente à remuneração do trabalho praticado em jornada regulamentar (LOBO, 2013, p. 193).

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

A pesquisa desenvolvida por Lobo aponta para características distintas do emprego da mão de obra na indústria têxtil e metalúrgica. Nesse sentido, as relações trabalhistas e as formas de exploração dessas distintas categorias de trabalhadores(as) também diferem. A maior parte das trabalhadoras foram suspensas, nos casos mais frequentes, por reivindicarem mais trabalho. Sabendo que elas atuavam, especialmente, no ramo têxtil e alimentício, é possível inferir que um dos motivos para a falta de trabalho reclamada por elas, ocorreu pela ampla oferta de mão de obra em um ramo que não necessitava de especialização ou capacitação prolongada para executar as tarefas. A grande oferta de mão de obra aliada à baixa exigência técnica para o emprego, poderiam contribuir para que as trabalhadoras fossem facilmente substituídas.

Por sua vez, os trabalhadores homens foram em alguns casos suspensos por reclamarem o oposto, a exploração excessiva da sua mão de obra. Sabendo que eles compõem em sua maioria ramos da indústria metalúrgica, e considerando que esse ramo industrial exige maior qualificação para o trabalho, pode-se supor que a menor oferta de trabalho aumente o nível de exploração da mão de obra masculina, gerando conflitos com os mestres justamente pelo excesso de trabalho exigido do operário.

Joan Bak (2003) explorou as diferentes demandas das trabalhadoras analisando a greve de 1906 em Porto Alegre. Segundo a autora, as mulheres participaram da greve de 1906 que reivindicava principalmente a jornada de oito horas de trabalho. Mas logo perceberam que essa reivindicação feita pelos trabalhadores homens não era favorável a elas que trabalhavam principalmente nas fábricas têxteis e recebiam por peças produzidas. Os próprios patrões responderam aos seus protestos dizendo que se elas quisessem trabalhar apenas duas horas por dia, estaria tudo bem, pois elas receberiam o salário correspondente ao número de peças produzidas. Assim, o que parecia ser uma reivindicação importante para a classe trabalhadora, não era para aqueles/as que recebiam por peças, ou seja, a maioria das mulheres. As trabalhadoras tinham muitos motivos para protestar, mas suas pautas eram distintas dos homens e a “greve geral por uma jornada de oito horas não falava de suas necessidades específicas” (BAK, 2003, p. 213).

Observando que a falta de serviço era um tipo de reclamação frequente entre as trabalhadoras na década de 1940, enquanto os trabalhadores reivindicavam a exploração do seu trabalho, percebe-se que as pautas e reclamações das mulheres e dos homens continuavam distintas e, por vezes, opostas. Além da compreensão de que grande parte das mulheres recebiam por peças o que possibilitava ao patrão fazer um jogo de disputa de quem receberia mais serviço, considerado uma espécie de “prêmio” às melhores empregadas, também tem a questão do trabalho na indústria têxtil não exigir alta qualificação profissional, possibilitando a troca e substituição da mão de obra feminina mais facilmente se comparada com a força de trabalho masculina. Ainda assim, é importante destacar mais um fator explicativo para as reclamações sobre a má distribuição do trabalho entre as mulheres, esse terceiro aspecto trata o trabalho feminino como extensão dos papéis familiares.

Sobre esse assunto, Paoli (1987) explica que apesar das mulheres ocuparem funções nas indústrias, desde o início do século, suas atividades exercidas fora de casa não romperam

[...] com os estigmas que consideravam as trabalhadoras mulheres [...] como não pertencentes ao universo da produção. Pelo contrário, fortaleceu seu pertencimento a um outro espaço! A família, lugar de origem de onde se concebe sua posição e de onde se demanda a regulamentação de seu trabalho (PAOLI, 1987, p.76)

Com isso, o primeiro e principal papel das mulheres era de cuidado com a família, seja como cuidadora, mãe, esposa e/ou dona-de-casa. Conforme Margareth Rago (2017), entre teóricos especialistas e as pessoas em geral, muitos acreditavam “que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães” (RAGO, 2017, p. 585). Dessa forma, pode-se compreender o trabalho feminino na indústria como atividade complementar a sua natural e verdadeira função junto a família. Possivelmente, essa ideia de atividade complementar seja mais um importante fator das frequentes reclamações de falta de trabalho ou trabalho mal distribuído entre as mulheres as quais reclamavam que compareciam às fábricas, mas não recebiam trabalho e acabavam suspensas ao reivindicar mais serviço.

Comparando os processos dos homens e das mulheres, observa-se que além das reclamações serem distintas, os resultados também os são. E poderiam variar entre: procedente (quando o reclamante vence a ação), improcedente (quando perde), conciliação (quando as partes entram em acordo), desistência e arquivamento (muitas vezes os acordos eram feitos fora dos tribunais e por esse motivo o/a reclamante desistia ou não comparecia à audiência). Conforme se observa na tabela abaixo:

Tabela 2. Resultados: Categoria Suspensão

	Mulheres	Homens
Arquivamento	0	3
Desistências	0	1
Conciliação	0	5
Improcedente	8	4
Procedente/Condenação	1	4
Total:	9	17

Fonte: elaboração da autora a partir de 140 processos da 1ª JCJ de Porto Alegre (1941-1945). Acervo Memorial da JT no RS.

Observando os dados apontados na tabela acima, se verifica a variedade de resultados distintos entre os homens, das 17 ações, foram 4 improcedências, 4 procedências, 4 desistências/arquivamento e 5 conciliações. Nenhuma das ações das trabalhadoras foram

movidas por sindicatos ou orientadas por advogados enquanto algumas ações dos trabalhadores homens foram movidas pelos seus respectivos sindicatos e advogados. Isso pode ter relação com os resultados, pois das 9 ações das trabalhadoras, apenas em uma elas tiveram seus direitos reconhecidos (o caso foi considerado procedente), e as demais foram consideradas improcedentes.

Esses resultados contribuem para o debate sobre os limites impostos pela JT às reclamações e negociações das mulheres na JCJ. A grande quantidade de resultados desfavoráveis às trabalhadoras quando o assunto eram as suspensões, possivelmente, circulavam entre elas no interior das indústrias, no cotidiano fabril. E, presume-se que essas informações desmotivavam as operárias as quais passavam por conflitos semelhantes e viam que muitas das reclamações nos tribunais resultavam improcedentes.

Conclusão

O ato de reclamar na Justiça do Trabalho não era uma atitude natural para os/as trabalhadores/as, demonstrava uma disposição ao protesto, à reivindicação por direitos legalmente instituídos ou que acreditavam possuir. Ao longo da pesquisa, percebi diferenças nos tipos de reclamações dos trabalhadores homens e das trabalhadoras mulheres, especialmente quando se tratava das suspensões. Além disso, o próprio acesso à justiça e as reais possibilidades de iniciar uma ação trabalhista, não se colocavam da mesma forma para eles e para elas. As funções ocupadas pelas mulheres nas indústrias também diferiam dos homens, como se pode perceber, as possibilidades de trabalho eram mais restritas e destinavam as operárias a alguns ramos industriais principalmente o têxtil e o alimentício, nos quais elas ocupavam posições hierarquicamente inferiores aos homens.

Tratando sobre a divisão sexual do trabalho através da análise dos processos contra algumas empresas, entre elas a *A. J. Renner* (uma das indústrias fundadoras do *Cinfa* e que se envolveu como reclamada em vários processos trabalhistas), é possível concordar com algumas constatações de Fortes (2004). O autor expõe que desde o início da confecção de roupas masculinas na *Renner*, havia a divisão de tarefas. Para essa divisão levava-se em conta o conhecimento e experiência do/a trabalhador/a, assim era de se esperar que os cargos mais altos fossem ocupados por aqueles/as que possuíssem maior nível de especialização. No entanto, pode-se observar que o gênero interferia diretamente na dimensão da qualificação do/a trabalhador/a e determinava antecipadamente a função que ele ou ela ocuparia na indústria. Conforme o autor:

[...] mesmo que muitas mulheres permanecessem trabalhando por longos períodos em muitas indústrias, suas funções eram definidas perpetuamente como não especializadas, enquanto os homens, muitas vezes com pouco tempo de aprendizado, eram definidos como 'profissionais' (FORTES, 2004, p. 41).

Considerando, então, que as trabalhadoras ocupavam funções definidas perpetuamente como não especializadas, em setores produtivos como o têxtil, pode-se fazer algumas observações. Lobo (2013) em sua pesquisa sobre as reclamações dos têxteis e metalúrgicos, compreendeu que as demandas na Justiça do Trabalho eram distintas pela natureza do serviço. Segundo a autora, diante da exigência de prévia qualificação para um trabalho mais especializado no ramo metalúrgico, esses trabalhadores recebiam salários mais altos e estavam expostos à maior exploração de sua mão de obra. Por outro lado, no ramo têxtil, de modo geral, exigia-se baixa qualificação e, portanto, o empresariado contava com ampla oferta de mão de obra. Essa grande oferta de mão de obra possibilitava ao patrão distribuir o serviço como uma espécie de “prêmio” às empregadas mais disciplinadas, que seguiam as regras da empresa, conforme visto na ação ajuizada pela empregada Lira Azambuja. Assim, nos casos de empregadas desidiosas ou indisciplinadas, segundo a empresa Renner, além de não receberem serviço, cabia a suspensão e/ou a rescisão contratual. Dessa forma, a grande oferta de mão de obra aliada à baixa exigência técnica para o emprego, contribuía para que as trabalhadoras fossem facilmente substituídas.

Sendo assim, através da análise do processo de Lira e dos depoimentos da reclamada, foi revelada uma das formas utilizadas pelos empresários para aumentar sua produtividade: valorizar as trabalhadoras assíduas, disciplinadas e rápidas dando a elas mais serviço, enquanto as demais que não seguiam o padrão desejado pela empresa recebiam menos ou nenhum serviço/salário. Essa prática do empresariado acabou sendo validada pela JT que julgou improcedente a reclamação de Lira da mesma forma que negou procedência para outras tantas trabalhadoras. Possivelmente, essas várias negativas de direitos interferiam reduzindo o percentual de mulheres reclamando as suspensões consideradas por elas injustas, atuando, por sua vez no fortalecimento do poder patronal, branco e masculino.

Esse tipo de reclamação de má distribuição do trabalho ou falta de serviço era mais comum entre as mulheres, pois muitas recebiam por peças produzidas. Sobre esse assunto, Bak (2003) ao tratar da identidade operária na greve de 1906, já havia percebido as distintas demandas e reivindicações entre homens e mulheres. Segundo ela, não fazia sentido para as trabalhadoras que recebiam por peças reivindicarem pela jornada de oito horas diárias. Como se pode ver, na década de 1940 as trabalhadoras estavam reivindicando, entre outras coisas, por mais trabalho, pela distribuição justa e igualitária do serviço dentro da fábrica. Essa demanda não apareceu nas reclamações analisadas entre os homens reclamantes os quais reivindicavam o excesso e a exploração de sua mão de obra.

Como se observou também, as mulheres apesar de trabalharem fora do lar, continuavam vinculadas à família e aos cuidados com a casa, conforme Paoli (1987) e Rago (2017). No imaginário social, o trabalho remunerado exercido por elas, era visto como uma espécie de extensão dos papéis familiares. Nesse sentido, pode-se compreender o trabalho feminino na indústria como atividade complementar a sua natural e verdadeira função junto à família. Possivelmente, essa ideia de atividade complementar seja mais um importante fator das

frequentes reclamações de falta de trabalho ou trabalho mal distribuído entre as mulheres as quais reclamavam que compareciam às fábricas, mas não recebiam trabalho e acabavam suspensas ao reivindicarem mais serviço.

Contudo, não se pretende esgotar o assunto sobre os tipos de reclamações das trabalhadoras, nem se quer afirmar que todas elas reclamavam por mais trabalho. As mulheres também foram expostas a jornadas longas, cansativas e exploratórias com tempo de trabalho cronometrado e vigiado. Essas várias experiências das trabalhadoras tanto no cotidiano da fábrica, quanto nas disputas e negociações nos tribunais merecem e precisam ser contadas para uma compreensão adequada dos mundos do trabalho.

Fontes

Memorial da Justiça do Trabalho/Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Processos trabalhistas movidos na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre (1941-1945).

Legislação

BRASIL. Decreto-lei nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,5714538&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em: 15 jul. 2020.

Referências Bibliográficas

BAK, Joan. Classe, etnicidade e gênero no Brasil: a negociação de identidade dos trabalhadores na Greve de 1906, em Porto Alegre. **Métis: história & cultura**, v. 2, n. 4, jul./dez., 2003, p. 181-224.

BATALHA, Cláudio H. M. Cultura Associativa no Rio de Janeiro da Primeira República. In.: Batalha, Cláudio H. M.; Silva, Fernando Teixeira da; Fortes, Alexandre (orgs.). **Culturas de Classe**. Campinas: Editora Unicamp, 2004.

BIROLI, Flávia. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, vol. 59, nº 3, 2016, p. 719 a 754.

CORREA, Larissa Rosa. **A tessitura dos direitos: Patrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964**. São Paulo: LTr/Fapesp, 2011.

_____, Larissa Rosa. Sobre o direito de reclamar: os primeiros conflitos trabalhistas tramitados na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro. In.: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu E. M.; SPERANZA, Clarice G. (orgs.). **História do Trabalho Revisitada**. São Paulo: Paco Editorial, 2018.

FORTES, Alexandre. **Nós do quarto distrito: a classe trabalhadora porto-alegrense e a era Vargas**. Caxias do Sul: Garamond, 2004. (Coleção ANPUHRS).

FRENCH, John D. **Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados**. Revista de Estudos Históricos: Direitos e Cidadania, n.37, p.51-79, 2006.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In.: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

LOBO, Valéria Marques. **Por que tecelões e metalúrgicos vão aos tribunais? – posição da indústria e reclamações ao judiciário trabalhista entre as décadas de 1940 e 1960**. Mundos do Trabalho, vol. 5, n. 10, jul.-dez., 2013, p. 183-198.

MAGANO, Octavio Bueno. **Dicionário Jurídico-econômico das Relações de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002.

MORAES, Roque. Análise de Conteúdo: possibilidades e Limites. In: ENGELS, M. E. A. **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Educação**. EDIPUCRS: Porto Alegre, 1994.

PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores Urbanos na fala dos outros. Tempo, espaço e classe na história do trabalho brasileira. In: LOPES, José Sérgio Leite. **Cultura & Identidade Operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora**. Rio de Janeiro: Marco Zero, Editora UFRJ, 1987.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORI, Mary Del; PINSKY, Carla Bassanezi. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2017.

REZENDE, Vinícius Donizete de. Da Gratidão à Luta por Direitos: A Regulamentação das Relações de Trabalho na “Capital do Calçado” (Franca – SP, 1940-1980). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua História**. Campinas: Editora Unicamp, 2013.

SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria útil de análise Histórica. In.: **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, nº 2, p. 71-99, jul/dez. 1995.

SOIHET, Rachel; PEDRO, Joana Maria. **A emergência da pesquisa da história das mulheres e das relações de gênero**. Revista Brasileira de História, São Paulo, vol. 27, no. 54, p. 281-300, dez 2007.

SOUZA, Samuel Fernando de. **“Coagidos ou Subornados”: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho no ano de 1930**. 2007. 228 f. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

SPERANZA, Clarice. **Cavando direitos: as leis trabalhistas e os conflitos entre trabalhadores e patrões nas minas do Rio Grande do Sul nos anos 40 e 50**. 2012. 272 f. Tese (Doutorado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, UFRGS, 2012.

_____. Nos Termos das Conciliações: Os acordos entre Mineiros de Carvão do Rio Grande do Sul e seus Patrões na Justiça do Trabalho entre 1946 e 1954. In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua História**. Campinas: Editora Unicamp, 2013.

THOMPSON, Edward Palmer. **Senhores e Caçadores**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Corporativo**. Edição 2. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983.

Artigo recebido em 20/07/2020 e
aprovado para publicação em 22/09/2020