

## O AUXÍLIO MATERNIDADE NO ACERVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM PELOTAS (DÉCADA DE 1940)

LARISSA MIRELI TONI<sup>1</sup>;  
LORENA ALMEIDA GILL<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – larissamtoni@gmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – lorenaalmeidagill@gmail.com*

### 1. INTRODUÇÃO

O Núcleo de Documentação Histórica da Universidade Federal de Pelotas (NDH), tem como objetivo salvaguardar documentos históricos e disponibilizar a documentação à comunidade acadêmica se tornando uma importante centro de documentação. Dentre os documentos preservados pelo Núcleo, encontra-se o Arquivo da Justiça do Trabalho, doado em regime de comodato ao NDH, no ano de 2006. O acervo conta com mais de 100 mil processos datados de 1936 a 1995. Dentre as diversas lides, constatou-se que nos anos iniciais cerca de 15% das demandas era de mulheres e, destes, grande parte era arquivada ou julgada improcedente, em desfavor das requerentes (GILL, 2015).

Com o presente trabalho, pretende-se, através da análise dos processos do Arquivo da Justiça do Trabalho, observar de que forma se dava a efetivação dos direitos trabalhistas das mulheres, em especial o auxílio maternidade, na década de 1940, época em que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada. Além disso, objetiva-se realizar estudo comparado, a fim de demonstrar que, setenta anos depois da promulgação da CLT e, com a reforma trabalhista, os direitos trabalhistas das mulheres, principalmente gestantes, permanecem tendo sua eficácia contida pelas questões de gênero.

Para tanto, foram analisados processos da década de 1940 em que o Frigorífico Anglo Pelotas aparece como reclamado e cujo tema do embate são irregularidades na concessão dos direitos trabalhistas das mulheres gestantes. Do exame dos pleitos, se depreende que os direitos trabalhistas das mulheres gestantes, mesmo após a publicação da CLT, tinham eficácia extremamente frágil nos anos iniciais da implementação deste conjunto de leis. Além disso, evidenciam-se as questões de gênero presentes nos estabelecimentos empregadores, os quais, na maior parte das vezes, não atendiam às necessidades das mulheres.

A fim de explicitar a situação enfrentada pelas mulheres gestantes no Frigorífico Anglo, interessante citar uma afirmação, retirada da dissertação de Silva, (1999, p. 62 ), do Sr. Ernest Cunningham, gerente do Frigorífico, em entrevista realizada no ano de 1998:

Tudo era absolutamente dentro da lei. Todos os direitos eram pagos. Agora, tinha uma coisa. As mulheres não podiam engravidar. Se engravidassem, enquanto estivessem no trabalho e não se demitissem, podiam saber que não voltavam mais.

Estudar a história dos direitos trabalhistas das mulheres é relevante para se verificar a evolução, ou não, de sua efetivação no âmbito do direito do trabalho.

## 2. METODOLOGIA

O trabalho utilizou-se do método de revisão bibliográfico-documental.

Primeiramente, filtrou-se os processos, tendo em vista a década (década de 40), a empregadora (Frigorífico Anglo) e o tema em estudo (auxílio maternidade), resultando em seis processos, dos quais três tiveram um estudo mais aprofundado, pois apresentavam questões atuais. Após, realizou-se uma comparação entre os casos apresentados nos processos da década de 1940 e a atual situação do direito trabalhista das mulheres.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A oferta de trabalho no Frigorífico Anglo Pelotas era sazonal, ou seja, no período de suspensão dos abates inúmeros trabalhadores eram dispensados e tinham seus comportamentos avaliados. A direção do frigorífico exercia um controle rígido para selecionar os operários que voltariam na próxima safra. Em relação às mulheres, estas deveriam se demitir caso engravidassem para garantir seu retorno na próxima safra. Tal situação eximia o frigorífico da responsabilidade pelo pagamento do auxílio maternidade. Aquelas mulheres que não respeitavam a ordem imposta pela direção do frigorífico e permaneciam no emprego, eram dispensadas e não tinham seus direitos pagos.

Em um dos processos, de número 773, datado de 1948, o frigorífico se nega a readmitir uma empregada afastada pelo auxílio enfermidade, pois esta estava grávida. Neste caso, chegou-se a um acordo em que o frigorífico pagou o valor devido de licença maternidade. É nesse cenário que surgiram as lides em exame no presente trabalho.

A licença maternidade tem previsão legal na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XVIII e no art. 392, CLT os quais apregoam que a mulher, sem prejuízo do seu emprego e salário, tem direito à licença maternidade de cento e vinte dias. A Lei 11.770/08, que criou o Programa Empresa Cidadã, garante uma ampliação do prazo do auxílio para cento e oitenta dias, aos trabalhadores de empresas que aderirem ao programa, sendo que a gestante deverá requerer o benefício expressamente até o final do primeiro mês após o parto.

No processo número 657, datado de 1947, a reclamante trabalhava no setor de conservas e afirmava que realizava o enlatamento de conservas e este serviço fazia com que adoecesse com frequência. A reclamante teve um filho, afastou-se e, no momento de retornar, adoeceu. Quando regressou ao trabalho foi despedida sem justa causa e no processo pleiteou indenização. A lide foi julgada improcedente.

Nesta questão atinente à insalubridade no ambiente de trabalho da mulher gestante, a presidente Dilma sancionou a Lei 13.287/2016, a qual garantiu o afastamento da mulher gestante e lactante de exercer suas atividades em local insalubre. Reza o atual artigo 394-A:

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.  
Parágrafo único. (VETADO).”

Porém, pouco mais de um ano após a aprovação desta enorme conquista na seara do direito trabalhista da mulher, a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a polêmica reforma trabalhista, já precarizou este direito, regredindo àquele cenário de “chão de fábrica” típico dos anos de 1940, no qual a mulher não tinha seus direitos garantidos.

Com o fim da *vacatio legis*, que ocorrerá em 11 de novembro deste ano, o referido artigo passará a vigorar com o seguinte texto:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de Insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Como se denota, os direitos trabalhistas das mulheres, que, antes já tinham sua eficácia extremamente fragilizada, com a reforma trabalhista serão indubitavelmente reduzidos.

#### 4. CONCLUSÕES

A mulher, desde que conquistou o direito formal de adentrar no mercado de trabalho sofre com o cerceamento de garantias inerentes à sua condição de mulher, mesmo após a promulgação da CLT. Agora, sob a justificativa de atualização dos direitos trabalhistas, novamente reduz-se prerrogativas que, com muita luta, foram conquistados pelas mulheres. A estas resta, muitas vezes, se subjuguar, sob pena de perder o sustento de suas famílias, às leis criadas por um Congresso que possui em sua maioria homens. As questões de gênero enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho exercem influência na eficácia de seus direitos trabalhistas.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livro

MICHELON, F.F. **Sociedade Anônima Frigorífico Anglo Pelotas o trabalho do passado nas fotografias do presente.** Pelotas: Universidade Federal de Pelotas, Editora e Gráfica Universitária, 2012.

NASCIMENTO, M.N.; FERRARI, I.; FILHO, I.G.S.M. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.** São Paulo, LTr, 2011.

### Capítulo de livro

BRAGA, C.M. Uma análise da atuação do advogado Antônio Ferreira Martins na Justiça do Trabalho de Pelotas/RS (1941-1945). In: SPERANZA, C. G.; DROPPA, A. (Orgs.) **Mundos do Trabalho campo de estudos em transformação.** Porto Alegre: Editora Fi, 2017. p. 213-245.

### Artigo

GILL, L. A.; ROSELLI, G.B. Fontes para a História do Trabalho na região sul do Brasil. **AEDOS**, Porto Alegre, v. 7, n. 17, p. 230-245, 2015.

### Tese/Dissertação/Monografia

SILVA, N.R.J. Entre os valores do patrão e os da nação, como fica o operário?. 1999. **Dissertação** (Mestrado em História) – Curso de Pós Graduação em História do Brasil, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

### Documentos eletrônicos

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Acessado em: 08 out. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

BRASIL. Lei nº 13.287 de 11 de maio de 2016. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Acessado em: 08 de out. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm)

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Acessado em: 08 out. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)