

AS TRABALHADORAS GRÁVIDAS E A LUTA PELOS SEUS DIREITOS DENTRO DO FRIGORÍFICO ANGLO DE PELOTAS

ANDREINA HARDTKE CORPES¹; LORENA ALMEIDA GILL²

¹Universidade Federal de Pelotas – andreinacorpes@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – lorenaalmeidagill@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Fundado no ano de 1990, pela professora Beatriz Ana Loner, o Núcleo de Documentação Histórica da UFPEL (NDH-UFPEL) reuniu, ao longo dos seus 33 anos de existência, um rico acervo sobre o mundo dos trabalhadores e das trabalhadoras, o qual conta, aproximadamente, com 93 mil processos trabalhistas, datados entre os anos de 1936 e 1995¹. Destes, 1.110 processos são contra o Frigorífico Anglo, dos quais, muitos foram abertos por mulheres.

As obras de construção do frigorífico tiveram início em 1918, situando-se às margens do canal São Gonçalo, e, tendo, conforme afirma CRUZ (2013, p.2), o Banco Pelotense como maior investidor, todavia, devido a uma crise que afetou o Banco, o Frigorífico Rio Grande de Pelotas - nome que recebeu quando construído -, foi vendido para a *The Rio Grande Meat Company*, do Grupo Vestey Brothers, em 1921, passando a funcionar em novembro do mesmo ano.

SCHMIDT (2017, p.13) aponta que, somente em 1924, o local foi nomeado como *Frigorífico Anglo de Pelotas*, mantendo suas atividades até 1926, tendo, logo após isso, ficado desativado por quase dezessete anos. Mais tarde, em 1942, as instalações passaram por um processo de reconstrução e adequações. Em 17 de dezembro de 1943, o Frigorífico Anglo de Pelotas foi novamente inaugurado, e permaneceu em funcionamento até a década de 1970. Mesmo diante das dificuldades que a empresa passou a enfrentar, com a entrada de carne de outros países, o local ainda movimentava uma grande produção e possuía aproximadamente 900 funcionários trabalhando diariamente no local. Por fim, em 1991, o Frigorífico Anglo encerrou totalmente as suas atividades na cidade de Pelotas.

Apesar do Frigorífico Anglo ser visto como um ambiente de trabalho eminentemente masculino, devido às funções que desenvolvia, havia centenas de trabalhadoras caminhando diariamente por aquele espaço. Todavia, embora representassem um número significativo entre os funcionários do Anglo, essas mulheres são, geralmente, deixadas de lado quando se conta a história do local.

O apagamento e a invisibilização sofrida por elas não é novidade, pois esse já é um fato comum na historiografia, que somente no final do século XX passou a contar com uma história das mulheres, muitas vezes, escrita por elas mesmas. SILVA (2018, p.2/3) alega que as mulheres foram, por muito tempo, colocadas como sujeitos históricos marginais ou estereotipados, relegadas às margens do protagonismo masculino e branco, o que contribuiu para a formação da desigualdade entre os sexos na sociedade.

No interior do Frigorífico Anglo, essas diferenças ficavam evidentes. As trabalhadoras ocupavam cargos nas seções de rotulagem, “picada de porco” e na parte das conservas - entre outras atividades que podem ser encontradas na

¹ Para saber mais sobre o acervo ver GILL e LONER (2014).

leitura dos processos. Segundo SIQUEIRA e SAMPARO (2017, p.300) a divisão sexual do trabalho parte do reconhecimento da existência de trabalhos tidos como especificamente femininos e outros como masculinos, tendo, no entanto, o homem como superior em qualquer ofício. De toda forma, as mulheres nunca ocuparam, no Anglo, cargos de maior nível ou de chefia, pois estes eram sempre destinados aos homens. Além disso, quando trabalhavam nas mesmas funções que homens, recebiam salários menores - situação que persiste até os dias atuais -, fato que levou muitas mulheres a buscarem a justiça numa tentativa de obter equiparação.

Dentre os processos abertos por mulheres contra o Frigorífico Anglo, os motivos mais comuns das reclamações eram as diferenças salariais, o direito de gozar férias, demissões sem motivo, assédio, e, ainda, demissões por motivo de gravidez e a falta de pagamento de auxílio maternidade.

Para este resumo, optou-se por usar os processos daquelas que foram demitidas por estarem grávidas. Para isso, foram analisados três processos abertos na Justiça do Trabalho de Pelotas, durante a década de 1940, nos quais três trabalhadoras acessaram a Justiça para ter acesso a direitos que, mesmo estando garantidos por lei, lhes eram negados - como é o caso do auxílio maternidade.

2. METODOLOGIA

Este trabalho utiliza a análise documental de três processos que compõem parte do acervo da Justiça do Trabalho, salvaguardados no Núcleo de Documentação Histórica da Ufpel (NDH-UFPEL).

A pesquisa documental, conforme JUNIOR *et al* (2021, p.42) é aquela na qual os dados obtidos são provenientes de documentos, de onde se extraem informações, a fim de compreender um determinado fenômeno. Para GODOY (1995, p.22), a análise documental viabiliza ao pesquisador a possibilidade de estudar pessoas, as quais não se tem acesso físico, porque não estão mais vivas ou estão distanciadas, geograficamente. Esse é o caso dos processos escolhidos para a realização dessa pesquisa, já que foram abertos há muito tempo e a maioria dessas mulheres já está muito idosa, não reside mais em Pelotas ou já faleceu.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

LOPES (2019, p.52) diz que o protótipo daquilo que mais tarde seria chamado de licença maternidade foi instituído em 17 de maio de 1932, por meio do decreto 21.417-A, durante o governo provisório de Getúlio Vargas. Ficou proibido, então, o trabalho de mulheres grávidas em todos os estabelecimentos comerciais e industriais durante um período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Todavia, durante o afastamento, a mulher teria o direito de receber um auxílio correspondente à metade dos seus vencimentos, sendo-lhe garantido o retorno a seu antigo posto de trabalho ao final de sua ausência. Além disso, os empregadores não poderiam despedir uma mulher grávida apenas por estar grávida, e sem outro motivo que justificasse a demissão.

É somente com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, em 1943, que as trabalhadoras do Brasil passaram a ter realmente o benefício da licença maternidade, ganhando o direito de ter doze semanas de afastamento, sendo seis semanas antes e seis semanas depois do parto (DEVITA, 2021, p.10). Mesmo

após essas mudanças na lei, os processos da Justiça do Trabalho demonstram que, na realidade, as mulheres continuaram sendo demitidas por estarem grávidas, situação que se perpetuou durante os próximos anos e até os dias atuais.

O primeiro dos processos analisados neste trabalho pertence a Idelvira da Silva Ferreira, que foi empregada no Frigorífico Anglo em 27 de dezembro de 1943. Todavia, após ficar um período afastada do emprego por estar doente, tentou voltar ao trabalho, apresentando um atestado do médico de um ginecologista do Centro de Saúde, que afirmava que ela estava grávida de sete meses. A empregadora, portanto, a mandou embora, negando-se a readmiti-la por estar grávida e, ao mesmo tempo, negando-se a conceder-lhe o auxílio maternidade. No dia 2 de março de 1948, Idelvira deu à luz a um natimorto. Então, em 8 de abril de 1948, ela abriu o processo em busca de receber o auxílio. A reclamada - Frigorífico Anglo -, se recusou novamente a pagar o auxílio maternidade, alegando que Idelvira não estava trabalhando no período em que teria direito a recebê-lo, e ofereceu um acordo na quantia de 582 cruzeiros, aceito por ela.

Urânia Garcia Correia, por sua vez, passou por uma situação muito semelhante, tendo sido contratada pelo Frigorífico Anglo em 3 de fevereiro de 1945, para trabalhar na seção de conservas. No mês de novembro do mesmo ano, ela deu à luz a uma menina, no entanto, ao retornar ao trabalho, teve a notícia de que seria demitida. Então, ela abriu um processo para pleitear o pagamento do aviso prévio, de um período de férias e uma indenização por despedida injusta. O processo foi arquivado, pois Urânia não compareceu ao julgamento.

Já Ema Arruda Carvalho foi contratada pelo frigorífico Anglo em 4 de abril de 1944, para trabalhar na seção de rotulagem. Exatamente um ano depois, foi despedida sem que tivesse dado motivo. Neste momento ela estava grávida. Ema passou a pleitear a anulação da despedida que sofreu, a volta ao trabalho, ou, caso não fosse possível, pedia o pagamento do aviso prévio na base de trinta dias, um período de férias e mais a indenização por despedida injusta, num total de 940 cruzeiros. O processo, no entanto, termina com a reclamante assinando um acordo oferecido pela reclamada, a partir do qual ganha apenas 750 cruzeiros.

Percebe-se, conseqüentemente, que mesmo sendo amparadas pela CLT, essas trabalhadoras não conseguiam acessar suas demandas e, muitas vezes, tinham que se contentar com acordos injustos, que eram oferecidos, e traziam benefício apenas à fábrica. Ademais, elas continuaram sendo demitidas por estarem grávidas - realidade que acontece até os dias de hoje. Portanto, este trabalho, infelizmente, ainda reflete as vivências de muitas das brasileiras que, desamparadas pelo Estado - e às vezes também pela família e sem rede de apoio -, continuam às margens da sociedade, sendo invisibilizadas e tendo direitos básicos negados simplesmente por serem mulheres em um mundo machista, misógino e capitalista, no qual dominam os direitos e os desejos dos homens.

4. CONCLUSÕES

Através da análise de documentos, se tem acesso às histórias de centenas de mulheres que tiveram de lutar na justiça para ter o reconhecimento de direitos. Desta forma, estes processos ganham novos usos e contam uma dura realidade que ainda hoje se parece muito com a situação que uma grande parte das

trabalhadoras brasileiras ainda enfrentam. Em concordância com SIQUEIRA e SAMPARO (2017, p.301), mesmo após tantas lutas para ingressarem e se manterem no mercado de trabalho, as mulheres ainda encontram inúmeras dificuldades para estarem no mercado de trabalho, seja pela injustificável discriminação ou pela persistente preferência dos empregadores em contratar homens.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonini, A. O trabalho da mulher no direito do trabalho e no judiciário brasileiro: regulamentações e representações (Décadas de 1930 a 1970). In: **VI CONGRESSO INTERNACIONAL DE HISTÓRIA**, Paraná. Disponível em: http://www.cih.uem.br/anais/2013/trabalhos/653_trabalho.pdf Acesso em 25 de Agosto de 2023.

CRUZ, U. Frigorífico Anglo de Pelotas, uma nova história. **Revista Memória em Rede**, v. 5, n. 9, 2013, p. 200-206.

DEVITA, R. **A mulher e o mercado de trabalho**: uma análise sobre o impacto da licença-maternidade nos números de desligamento das mulheres no mercado de trabalho. Linhares, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/1318?show=full> Acesso em 12 de setembro de 2023.

GILL, L.; PIEPER, J.; SILVA, E. Maternidade e trabalho: direito ou dever?. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 5, n. 9, 2013. Disponível em: <https://seer.furg.br/rbhcs/article/view/10522> Acesso em 12 de setembro de 2023.

GILL, L.; LONER, B. O Núcleo de Documentação Histórica e seus acervos sobre questões do trabalho. **Esboços**. Volume 21, n. 31, 2014. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/esbocos/article/view/2175-7976.2014v21n31p109> Acesso em 10 de setembro de 2023.

GODOY, A. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, 1995, p. 20-29. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 10 de Agosto de 2023.

JUNIOR, E.; *et al.* Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356> Acesso em 5 de Agosto de 2023.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, 2017, p. 287–325. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233> Acesso em: 6 set. 2023.

SCHMIDT, M. **Na luta por direitos: os trabalhadores do Frigorífico Anglo de Pelotas e a Justiça do Trabalho (1943-1945)**. 2017. Dissertação de Mestrado. Pelotas: UFPel.