

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA EDUCAÇÃO – FAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA – PPGH**

JADE LIZ ALMEIDA DOS REIS

**TECENDO DIREITOS: EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA
TÊXTIL NA JUSTIÇA DO TRABALHO
(BRUSQUE/SC, DÉCADA DE 1970)**

FLORIANÓPOLIS

2019

JADE LIZ ALMEIDA DOS REIS

**TECENDO DIREITOS: EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA
TÊXTIL NA JUSTIÇA DO TRABALHO
(BRUSQUE/SC, DÉCADA DE 1970)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História da Universidade do Estado de Santa Catarina como requisito parcial e último para a obtenção do grau de Mestre em História.

Orientadora: Prof^a Dr^a Silvia Maria Fávero Arend

FLORIANÓPOLIS

2019

Ficha catalográfica elaborada pelo programa de geração automática da Biblioteca Setorial do FAED/UEDESC, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Reis, Jade Liz

TECENDO DIREITOS: EXPERIÊNCIAS DE
TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO (BRUSQUE/SC, DÉCADA DE 1970) / Jade Liz Reis.
-- 2019.

134 p.

Orientadora: Silvia Maria Fávero Arend

Dissertação (mestrado) -- Universidade do Estado de Santa
Catarina, Centro de Ciências Humanas e da Educação, Programa de
Pós-Graduação em História, Florianópolis, 2019.

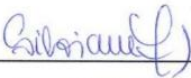
1. Operárias. 2. Brusque. 3. Justiça do Trabalho. 4. História das
Mulheres. 5. Relações de Gênero. I. Fávero Arend, Silvia Maria. II.
Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências Humanas e
da Educação, Programa de Pós-Graduação em História. III. Título.


Jade Liz Almeida dos Reis

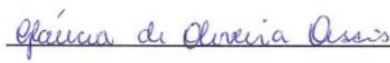
"Tecendo direitos: experiências de trabalhadoras da indústria têxtil na justiça do trabalho (Brusque/SC, década de 1970)"

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestra, no Programa de Pós-Graduação em História da Universidade do Estado de Santa Catarina.

Banca julgadora:

Orientador: 
Doutora Silvia Maria Fávero Arend
Universidade do Estado de Santa Catarina

Membro: 
Doutora Larissa Rosa Côrrea
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Membro: 
Doutora Gláucia de Oliveira Assis
Universidade do Estado de Santa Catarina

Florianópolis, 08 de agosto de 2019.

*Dedico este trabalho à Denise Cristina, minha mãe,
mulher trabalhadora e de luta.
(in memoriam)*

À Sônia Reis, minha inspiração.

*Aos meus pais e amigos Antero Reis e Patrícia Justo,
por todo amor.*

AGRADECIMENTOS

Nos difíceis tempos em que vivemos, de ameaças ao Estado democrático e aos direitos fundamentais, agradeço, primeiramente e, sobretudo, a possibilidade de acesso à universidade e a escola pública e gratuita de extrema qualidade em que percorri minha trajetória de estudos até os dias atuais. Na educação pública pude participar ativamente do movimento estudantil secundarista e universitário, contribuindo assim na construção da mulher que estou me tornando. Estendo assim meu agradecimento aos colegas de luta que conheci neste tempo e até hoje são minha grande família. Agradeço às trabalhadoras e aos trabalhadores terceirizados, servidores e professores da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Agradeço ao sempre atencioso Pitter, pelas resoluções de questões acadêmicas na Secretaria de Pós-graduação em História. Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento em Nível Superior (CAPES) pela bolsa de estudos concedida durante os dois anos de Mestrado, a qual possibilitou vivenciar de maneira integral as disciplinas, atividades de pesquisa e eventos do ambiente universitário.

Agradeço à banca examinadora pelo seu pronto interesse pela pesquisa. Prof^a Dr^a Larissa Rosa Corrêa, pelo aceite em vir de longe para compor a banca e pelas contribuições teóricas para a realização da mesma. Professoras Dr^a Flávia de Mattos Motta, Gláucia Assis e Marlene de Fáveri pelos aprendizados durante a graduação e pós-graduação nas disciplinas cursadas, as contribuições na qualificação e as experiências compartilhadas no Laboratório de Relações de Gênero e Família (LABGEF). Estendo meus agradecimentos às e aos colegas de laboratório e do Grupo de Pesquisa em História da Infância e Juventude, o qual me rendeu muitos aprendizados sobre teoria e metodologia, bem como, amizades especiais. Agradeço imensamente à minha orientadora Prof^a Dr^a Sílvia Arend pelos aprendizados e conselhos, a você toda minha admiração e respeito, muito obrigada!

Agradeço à minha avó Sônia, pelo apoio e cuidado de sempre, e meu pai e professor Antero, pela amizade e parceria na vida, na profissão de historiadora e nesta pesquisa. Aos meus irmãos Paula, Fábio, Fernando e Marcos, por estarem sempre presentes nas fases difíceis e nos bons momentos, mesmo que em pensamento. Agradeço à Patrícia pela ajuda no texto de qualificação e pelos cuidados e aprendizados. Agradeço aos meus padrinhos Bino e Neca, por todo amor e carinho de sempre.

Sem os meus amigos, minha grande família, nada faria sentido. Julia Ifa, Bibiana Werle, Ana Carolina Nascimento, Stefanie Schreiber e Gabriela Mosqueta, agradeço a vocês por tanto! Risadas, colos, noites e dias bons e ruins que passamos juntas nestes últimos anos.

Matheus Pimentel, Vinícius Pontes, Lucas de Araújo e suas famílias, pelo acolhimento, carinho e amizade neste semestre e nos anos passados. Stefany Dias, Lorena Sara e Gabriela Heerdt, amigas queridas que mesmo com o passar do tempo e a distância pelos afazeres da vida continuam presentes e foram muito importantes nos últimos meses de minha vida. Agradeço muito ao amigo Conrado, em especial, neste momento, pela grande ajuda e companhia em algumas tardes de pesquisa na Memória do TRT. Aos amigos Alice Aschermann, Marcos Rambo, Lucas Santos, Nathália Hermann, Stela Schenato e Geovani Rocha, parceiros de pesquisa, de aulas, cafés, almoços e conversas durante o Mestrado. Obrigada pelas dicas e discussões sobre nossas pesquisas e sobre a vida. Aos amigos do “Tainha”, que assim como todos acima, tornam minha vida muito mais divertida, descontraída e alegre nos últimos dois anos.

Por fim, e definitivamente não menos importante, agradeço muito ao Fábio Manfredini, Alexandre Ribeiro e demais servidores do Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região, bem como às trabalhadoras e os trabalhadores da limpeza e serviços gerais, as quais sempre muito atenciosas e dispostas, tornaram possível a realização da pesquisa desenvolvida nas próximas páginas deste trabalho.

Dedico estes escritos às mulheres trabalhadoras brasileiras, que com suas lutas diárias resistem e transformam o mundo em que vivemos a cada momento.

(...)

Temos um esplêndido passado pela frente? Para os navegantes com desejo de vento, a memória é um ponto de partida.

*Eduardo Galeano
“As Palavras Andantes”*

RESUMO

O presente estudo apresenta os resultados da pesquisa que teve como problema central a análise da aplicação das leis trabalhistas diante das reclamações movidas por mulheres operárias na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) da cidade de Brusque/SC, durante a década de 1970. As fontes documentais utilizadas para a realização desta pesquisa foram 241 processos trabalhistas que estão sob a guarda do Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. O corpus documental selecionado faz parte da única série de processos trabalhistas completamente salvaguardada neste setor. Buscou-se por meio das fontes, analisar sob a ótica das relações de gênero as experiências de mulheres operárias do Setor Industrial têxtil em busca de seus direitos sociais durante um período determinado da Ditadura Militar brasileira. O estudo está dividido em três partes: na primeira, traçamos um perfil socioeconômico das operárias têxteis. Num segundo momento, tratamos de questões relativas às experiências destas trabalhadoras sob o impacto da chamada modernização conservadora e da precarização das relações de trabalho no período ditatorial. A terceira parte tratou das experiências de operárias demitidas em condição gradativa ou em função do casamento e da ocorrência dos trabalhos considerados insalubres conforme a legislação vigente.

Palavras-chave: Mulheres, Ditadura Militar, Justiça do Trabalho, Relações de Gênero, Brusque.

ABSTRACT

The following study presents the results of the research that analysis the enforcement of labor laws after complaints filed by women workers at 1ª Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) from the city of Brusque/SC, during the 1970s. The documentary sources used to conduct this research were 241 labor lawsuits that are under the custody of Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. The selected documents are part of the only series of labor lawsuits completely safeguarded at this sector. It was sought through the sources to analyze based on gender relations, the experiences of working women of the Textile Industrial Sector fighting for social rights during a specific period of the Brazilian Military Dictatorship. The study is divided into three parts: the first, it draws a socioeconomic profile of the textile workers. The second moment, it deals with questions related to the experiences of these workers under the impact of the so-called conservative modernization and the precarious labor relations in the dictatorial period. The third part dealt with the experiences of workers that got fired because they were pregnant or because of their marriage, and the work considered unwholesome according to the current legislation.

Keywords: Womens, Military Dictatorship, Labor Courts, Gender Relations, Brusque.

LISTA DE ABREVIATURAS

AT - Ação Trabalhista

BDE - Banco de Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina

BESC - Banco do Estado de Santa Catarina

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

JCJ - Juntas de Conciliação e Julgamento

JT - Justiça do Trabalho

OIT - Organização Internacional dos Trabalhadores

PLAMEG - Plano de Metas do Governo

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

LISTA QUADROS

QUADRO 1: Ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque entre os anos de 1971 e 1979 - Outras profissões (indústria da construção civil, comércio, trabalho doméstico, etc).....	31
QUADRO 2: Ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque entre os anos de 1971 e 1979 - Indústria Têxtil.....	31
QUADRO 3: Total de ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque por mulheres entre os anos de 1971 e 1979 - Indústria Têxtil e outras profissões.....	33
QUADRO 4: Faixa salarial das trabalhadoras que moveram ações trabalhistas na JCJ de Brusque entre os anos de 1971 e 1979.....	38
QUADRO 5: Salário Mínimo Vigente durante a década de 1970.....	39
QUADRO 6: Valor de uma Cesta Básica na cidade de São Paulo segundo Dieese por ano.....	40
QUADRO 7: Estado civil das trabalhadoras que moveram ações trabalhistas na JCJ de Brusque entre os anos de 1971 e 1979.....	41
QUADRO 8: Profissão das mulheres que moveram ação trabalhista na JCJ de Brusque durante a década de 1970.....	45
QUADRO 9: Mulheres que possuíam Carteira de Trabalho.....	47
QUADRO 10: Contrato Registrado na Carteira de Trabalho.....	48
QUADRO 11: Relação de empresas empregadoras.....	52
QUADRO 12: Ações trabalhistas que envolvem a demissão em estado de gravidez e o requerimento do auxílio-maternidade.....	91
QUADRO 13: Instâncias processuais das ações trabalhistas movidas na 1ª JCJ de Brusque durante a década de 1970.....	105

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Mulheres trabalhadoras da Indústria Têxtil e nas demais profissões.....	33
GRÁFICO 2: Profissões exercidas pelas mulheres que moveram ações trabalhistas na cidade de Brusque durante a década de 1970.....	43
GRÁFICO 3: Requerimentos das ações trabalhistas movidas por mulheres na JCJ de Brusque durante a década de 1970.....	51
GRÁFICO 4: Desfechos das Ações Trabalhistas movidas na JCJ de Brusque na década de 1970.....	109

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO I – TRABALHADORAS DO SETOR INDUSTRIAL TÊXTIL DA CIDADE DE BRUSQUE/SC RECORREM À JUSTIÇA DO TRABALHO.....	28
1.1 A presença das mulheres no setor industrial têxtil no “berço da fiação catarinense”, a cidade de Brusque.....	28
1.2 Trabalhadoras do setor têxtil: faixa etária, salário e estado civil.....	34
1.3 Trabalhadoras do setor têxtil: Profissões, Carteira Profissional de Trabalho e Previdência e assistência jurídica gratuita.....	42
1.4 Trabalhadoras do setor têxtil: Demandas e requerimentos das trabalhadoras têxteis na Justiça do Trabalho e empresas empregadoras.....	49
CAPÍTULO II – OPERÁRIAS TÊXTEIS DE BRUSQUE E RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE DITADURA MILITAR: MODERNIZAÇÃO, FGTS E ASSÉDIO.....	55
2.1 O caso de Lara: Modernização conservadora e industrialização.....	55
2.2 Tarefeiras Ângela, Rosa e Maria: a década de 1970 e o impulso da terceirização e da flexibilização das relações de trabalho.....	62
2.3 “ <i>A opção pelo FGTS implica na imediata perda da estabilidade</i> ”: Um direito trabalhista ilusório.....	74
2.4 Marta fora vítima de assédio moral e sexual: direitos ainda inexplorados.....	79
CAPÍTULO III: OS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS EM CONSTANTE AMEAÇA: DIREITO MATERNO E INSALUBRIDADE.....	86
3.1 “ <i>A firma não a queria mais, pois estava grávida e não podia render mais o que rendia</i> ” Betina, Inês, e Joana: auxílio natalidade, auxílio maternidade e os direitos das mulheres em constante ameaça.....	86
3.2 “ <i>Não existem mulheres casadas trabalhando na empresa</i> ”: a flagrante discriminação de gênero nas relações de trabalho.....	98
3.3 “ <i>Apesar de proibido o trabalho da mulher em atividades insalubres, sempre trabalhou</i> ”: a violação dos direitos trabalhistas em curso.....	103
3.4 Desfechos das ações trabalhistas movidas por mulheres durante a década de 1970 na 1ª JCI da cidade de Brusque.....	107
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
FONTE DOCUMENTAL.....	116
REFERÊNCIAS.....	120

FONTES CONSULTADAS.....	123
APÊNDICES.....	124
APÊNDICE A) CARTA AO TRT 12.....	124
APÊNDICE B) TRAMITAÇÃO DO PROAD PARA UTILIZAÇÃO DAS FONTES NO TRT 12ª Região.....	125
APÊNDICE C) AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DAS FONTES DO TRT 12ª Região.....	130
APÊNDICE D) QUADRO PARA COLETA DE DADOS.....	133
ANEXOS.....	134
ANEXO A) AÇÃO TRABALHISTA DA DÉCADA DE 1970.....	134

INTRODUÇÃO

“Se nossas vidas não importam, que produzam sem nós!” é o lema da greve internacional de mulheres que ocorre anualmente desde 2016, em combate à violência contra mulheres, com enfoque nos casos de feminicídios, bem como repressões violentas à articulações políticas de mulheres. Esta rede intercontinental de mobilização tem como pauta principal, para além do combate às agressões físicas brutais, a luta contra violências simbólicas, que envolvem a desvalorização do trabalho das mulheres, como também demais preconceitos de gênero, raça, geração, etnia, dentre outros, e exclusões no âmbito econômico, político e cultural. Tais características se apresentam como estruturais do sistema capitalista. Manifestações, greves, motins, mobilizações políticas em geral, organizadas e protagonizadas por mulheres não datam do século XXI. Talvez não possamos nem mesmo datar um marco temporal específico da luta das mulheres pela vida e por melhorias sociais. Historiadoras, antropólogas, sociólogas, juristas, teóricas dos Estudos de Gênero e Histórias das Mulheres, têm apontado, que estas estiveram na disputa por seus direitos, muitas vezes violados, ainda que, sob o espaço “privado” de articulações, e independente do modelo econômico em que se encontravam inseridas. Ou seja, no que se refere, sobretudo às relações trabalhistas, tanto nas sociedades escravocratas como em sociedades de trabalho considerado juridicamente livre e assalariado, as mulheres resistiram às condições e modos de trabalho, lutando cotidianamente pela vida.

Ao observarmos as lutas dos movimentos feministas e das mulheres através da ótica processual do caminhar da História, compreendemos sua longa trajetória na tessitura dos de direitos, muitos ainda não consolidados. Seus anseios e demandas, que configuram suas resistências, também são tecidos historicamente através de suas experiências de luta. As mobilizações organizadas e efetivadas no presente têm as influências de um passado que não passa, ou seja, um processo histórico em andamento conforme o historiador Henry Rousso (2016). Na medida em que tais direitos se encontram ameaçados, sob a vigilância dos olhares de mulheres, nas pequenas lutas do cotidiano ou nas legislações dos estados nacionais.

Esta pesquisa tem como objetivo principal compreender a partir da análise de ações processuais trabalhistas ajuizadas por mulheres trabalhadoras na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento da cidade de Brusque/SC, como se opera a aplicação da legislação trabalhista na década de 1970, sendo este período um recorte da Ditadura Militar no Brasil. Bem como, analisar as experiências de mulheres trabalhadoras em tal processo, na busca por direitos na Justiça do Trabalho.

As experiências de resistências de mulheres na Justiça do Trabalho, tema dessa dissertação de mestrado, têm atraído minha atenção desde o ano de 2014, quando tive o primeiro contato com as fontes processuais do judiciário trabalhista. O estágio realizado a partir do convênio entre o Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região (TRT 12) e a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), significou em minha trajetória de pesquisa acadêmica dois anos de trabalho em uma pequena parte do arquivo do tribunal, ligado ao Setor de Digitalização e Guarda (SEDIG). No estágio foram realizadas atividades de salvaguarda, catalogação e higienização de processos trabalhistas. Neste período foi possível a aproximação com o Setor de Memória Institucional do Tribunal, no qual estão salvaguardadas as ações trabalhistas movidas por mulheres durante a década de 1970, na cidade de Brusque/SC. Tais mulheres trabalhadoras são protagonistas das histórias abordadas nesta pesquisa. Desta forma, buscamos, por meio das fontes historiográficas, abordar a experiência dessas mulheres na luta por direitos sociais trabalhistas, durante década de 1970, período que compreende a Ditadura Militar no Brasil, tendo perdurado entre os anos de 1964 e 1985.

Neste contexto, a Justiça do Trabalho tornou-se alvo de combate ao movimento sindical e a mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras. Intensificou-se a influência exercida pelo Poder Executivo sobre a instituição e a limitação da ação de órgãos garantidores de direitos do trabalho, como a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, através diminuição de recursos materiais e humanos que possibilitassem uma atuação eficiente. A historiadora Larissa Rosa Corrêa (2013) afirma que, após o golpe de Estado de 1964, o governo militar viu no arrocho salarial e no domínio do poder normativo da Justiça do Trabalho um modo de controlar a inflação e acelerar o desenvolvimento econômico brasileiro. Foram arquitetadas diversas estratégias que dificultavam o processo de legalização de greves, somadas a redução das conciliações favoráveis aos trabalhadores e trabalhadoras e o ritmo acelerado da Justiça do Trabalho que ocasionava a resolução de dissídios coletivos antes mesmo que o movimento sindical pudesse se organizar e realizar greves, por exemplo. As restrições impostas sobre os órgãos da Justiça do Trabalho deram suporte a uma atuação favorável de limitação dos direitos trabalhistas e sindicais por parte do governo militar, distanciando-se do seu ideal de conciliação de classes e justiça social. Isto intensificou as dificuldades encontradas por trabalhadoras e trabalhadores, sindicalizados ou não, nas disputas político-econômicas da Justiça do Trabalho.

Durante o período da Ditadura Militar, o alto investimento em estratégias de modernização das indústrias brasileiras, sobretudo através de investimentos do capital estrangeiro, angariou consideráveis mudanças na economia, como por exemplo, o aumento do

Produto Interno Bruto (PIB) em 10% entre os anos de 1968 e 1973, altos lucros nas empresas estatais e regulamentação de diversas profissões. No entanto, os níveis de desigualdade social aumentaram consideravelmente no período, tendo em vista a não preocupação dos governos militares em assuntos relacionados à questão social, como por exemplo, distribuição de renda e avanço das políticas públicas e direitos sociais, expressando assim o fenômeno que ficou conhecido na historiografia como “modernização conservadora”, como veremos no segundo capítulo deste trabalho.

A luta das mulheres neste período foi bastante significativa no que se refere ao campo do político. Muitas mulheres foram assassinadas, sequestradas, exiladas e torturadas durante o regime militar. Na década de 1970, segundo a antropóloga Cinthia Sarti (2004, p. 39), há um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, decorrente das políticas de “abertura lenta e gradual” e de modernização, que acabou por gerar, “ainda que de forma excludente, novas oportunidades para mulheres” (Idem). Sua resistência à ditadura somada a sua maior empregabilidade, gerou, segundo a autora, novas experiências cotidianas compartilhadas por mulheres, que as levaram a adentrar a luta sindical, bem como demais lutas políticas do âmbito público das quais já vinham sendo construídas e que se estenderam no período de redemocratização. Conforme a autora, em 1970, a luta das mulheres a partir do movimento feminista apresenta duas vertentes:

A primeira, mais voltada para a atuação pública das mulheres, investia em sua organização política, concentrando-se principalmente nas questões relativas ao trabalho, ao direito, à saúde e à redistribuição de poder entre os sexos. A outra vertente preocupava-se, sobretudo com o terreno fluido da subjetividade, com as relações interpessoais, tendo no mundo privado seu campo privilegiado. Manifestou-se principalmente através de grupos de estudos, de reflexão e de convivência. (SARTI, 2004. p. 31)

A inserção de mulheres da classe trabalhadora nos movimentos sociais como, por exemplo, nas organizações de bairro, reivindicando melhorias nas áreas da saúde, educação, entre outras, segundo a autora supracitada, fora um dos fatores que moveu politicamente as mulheres neste período. Conforme Sarti, isso fez emergir a “figura de um novo sujeito político, ao questionar, de diferentes maneiras, a condição da mulher e pôr em discussão a identidade de gênero” (SARTI, 2004. p. 31).

A Procuradora do Trabalho Cristiane Lopes (2006, p. 407), assinala que a aparente falta de consciência sobre os significados dos avanços nos direitos das mulheres na sociedade brasileira atual, de um modo mais amplo, acabou por gerar determinado desprestígio e desvalorização das conquistas até então alcançadas, colocando-as em risco. Desta forma, não

somente o campo de estudos da História das Mulheres e Relações de Gênero, mas também no campo da História do Direito apresentam-se como fundamentais na contemporaneidade, na medida em que discutem os problemas da sociedade. Tal preocupação, também faz parte do arcabouço da História do Tempo Presente, que se propõe a analisar historicamente os fenômenos sociais contemporâneos.

As lutas de mulheres por direitos no decorrer da História, muito influenciaram e influenciam na busca por melhores condições de trabalho nos dias atuais, na medida em que as diferentes vivências são passadas de geração a geração, na transmissão de saberes baseados em experiências múltiplas que marcam suas vidas e suas relações políticas, econômicas e culturais. Henry Rousso (2016, p. 17) afirma que para compreendermos o tempo na sua processualidade histórica, é necessário que historiadoras e os historiadores realizem uma pausa na marcha do tempo para observar a passagem entre o presente e o passado. Esta pausa é o que permite compreender, que a questão da contemporaneidade não se refere exclusivamente à sua periodização. Ela remete também a outras formas de proximidade no social, no qual a presença do passado evidencia-se para além dos eventos próximos.

A luta junto à Justiça do Trabalho demonstra a ação no presente, na busca pela mudança para o futuro, com bases nas experiências do passado, apoiando-se nas lutas e resistências históricas de mulheres, mesmo que involuntariamente. O historiador Reinhart Koselleck (2006), sugere que o espaço de experiência, que pode ser compreendido, neste caso, como o cotidiano de trabalho compartilhado por estas agentes, ou a experiência de ser mulher trabalhadora, é composto dos chamados estratos do tempo, os quais formam-se os horizontes de expectativa, que expressam-se na busca por direitos na Justiça do Trabalho, bem como em seus anseios, previsões, esperanças, medos e vontades. Para Koselleck não há expectativa sem experiência, denotando, como apontamos, que o presente e o futuro não se projetam sem as marcas do passado em quaisquer situações. É importante salientar que as categorias “espaço de experiência” e “horizonte de expectativa” não tratam especificamente de algo que ocorreu, ou de algo que está por vir, mas que podem ser aplicadas a contextos históricos, pois tratam-se de ferramentas teóricas de análise. A luta por direitos sociais apresenta-se como um processo histórico, que tem seu início desde as primeiras organizações de trabalhadores no Brasil, perpassando as transformações sociais, políticas e econômicas, estendendo-se ao tempo presente.

Historicamente as mulheres estiveram presentes compondo parte do operariado fabril nas mais diversas localidades industriais do país. Conforme Esmeralda B. B. de Moura

(1989), a utilização da mão de obra feminina e infanto-juvenil. que recebia menores salários, significava baixos custos à sua produção. Para a autora:

Recurso imposto à família operária, pela miséria em que vive, o aproveitamento de mulheres, de menores e de crianças no trabalho industrial constitui, para o empresariado, opção das mais interessantes, representativo que é, face à determinação de valor dessa mão-de-obra de maior *quantum* de mais-valia. (MOURA, 1989, p. 35)

Na sociedade ocidental, historicamente buscou-se, no âmbito discursivo e das práticas sociais, delegar para as mulheres dos diferentes grupos sociais as atividades relacionadas à chamada vida privada, ou seja, relacionadas aos cuidados do lar, dos filhos e do casamento. A historiadora Michelle Perrot (1988) aponta que a participação das mulheres na vida pública, fora, muitas vezes, comprometida pelo ideal de que ao homem era concedido “o poder” e às mulheres “os poderes”. A autora ressalta que “a fronteira entre o público e o privado é variável, sinuosa e atravessa até mesmo o micro-espço doméstico”, ou seja, “nem todo público é masculino nem todo privado é feminino”. Denotando assim que as relações de poder ultrapassam as esferas do público e privado, na medida em que, assim como os homens exercem o poder simbólico dentro dos lares e espaços privados, as mulheres trabalhadoras, como poderemos observar, estiveram atuando no espaço público e reivindicando seus direitos sociais. As fontes processuais do judiciário trabalhista e outras fontes relacionadas ao campo da História Social e da História Social do Trabalho informam sobre a presença de mulheres no espaço público, bem como no mercado de trabalho formal e informal. Nesta presença, se encontram experiências de lutas e de resistências diárias, fatores constitutivos especialmente do universo do trabalho das mulheres no setor industrial.

No estado de Santa Catarina a presença das mulheres no trabalho fabril é bastante expressiva nas cidades da região do Alto Vale do Itajaí, na qual prevaleceram as atividades econômicas industriais relacionadas à indústria têxtil. Para além deste setor, verificamos a presença de mulheres nas atividades dos setores industriais metal-mecânico e de celulose, na região de Joinville. No que se refere à região em que prevalece como atividade econômica a exploração do carvão a cidade de Criciúma, ao sul do estado, há um grande número de operárias que trabalhavam como escolhedeiras. O historiador Carlos Renato Carola, em sua pesquisa intitulada “Dos subterrâneos da História: as trabalhadoras das minas de carvão de Santa Catarina (1937-1964)”, abordou através das fontes orais as experiências destas mulheres nas atividades relacionadas à indústria carbonífera. Em Blumenau, município vizinho da cidade de Brusque, conforme a historiadora Cristina Ferreira (2016), na década de

1950, 66,6% dos trabalhadores da cidade estavam empregados no setor da indústria têxtil, sendo que “os homens correspondiam a 44,2% (2.300) e as mulheres representavam 55,8%, ou seja, cerca de 2.540 mulheres” (p. 734).

Os casos abordados nesta pesquisa são histórias de mulheres operárias das indústrias têxteis da cidade de Brusque/SC, que em sua maioria, recebiam como remuneração a quantia de um salário mínimo da época, ou menos, com jornadas duplas de trabalho, conciliadas com afazeres e responsabilidades domésticas e familiares historicamente destinadas às mulheres. O mercado de trabalho tende a menosprezar as necessidades financeiras das mulheres trabalhadoras, o que reflete sobremaneira em suas oportunidades de ascensão, como também no recebimento de melhores salários, na medida em que sua renda é considerada pelos empregadores como complementar à de seus parceiros, que atuavam como a “espinha dorsal” da economia familiar. No entanto, a luta de mulheres pela autonomia financeira tem demonstrado que estas são responsáveis por suas famílias, seus filhos e suas vidas. Os processos trabalhistas denotam a participação destas mulheres na esfera pública, no mercado de trabalho, enfrentando diariamente os preconceitos de gênero, raça e classe social e historicamente construídos e perpetuados na sociedade brasileira.¹

Durante muito tempo, estas fontes não foram entendidas como fontes historiográficas por parte do poder público e das políticas de salvaguarda dos Tribunais. Segundo o historiador Fernando Teixeira (2007), no campo de produção acadêmica das ciências sociais e humanas, historicamente, fora atribuída maior visibilidade aos processos judiciais criminais. O autor assinala também uma cultura do desprestígio para com os processos judiciais envolvendo as relações de trabalho, que afetou profundamente a percepção sobre os autos trabalhistas, que passaram a ser documentos considerados de pouco ou nenhum valor histórico por serem movidos por cidadãos comuns e “lutas miúdas do cotidiano” (TEIXEIRA, 2007, p. 3). Maria Bernadete Ramos Flores (2001) aponta a importância do movimento da historiografia, sobretudo a História Social, na adoção de fontes, metodologias e perspectivas analíticas para compreender as relações do cotidiano.

A difícil tarefa de chegar às fontes da história do cotidiano, das lutas aí realizadas, das relações de poder que aí se estabelecem, dos graus de cooperação e cumplicidades, enfim, do “não-acontecimento”, de todos os dias, significa interpretar pistas tênues, nébulas, imprecisas (FLORES, 2001, p. 280).

¹ A estrutura processual dos autos trabalhistas não permite verificar dados étnico-raciais das trabalhadoras e trabalhadores. No entanto, salientamos aqui as violências raciais das quais as mulheres negras estão submetidas e em constante resistência no mercado de trabalho, na medida em que compreendemos a vasta diversidade étnico-racial que compõe a população do Brasil.

Os autos processuais trabalhistas apresentam alto potencial de análise da esfera do cotidiano nos ambientes fabris e demais setores de trabalho. No que se refere a estas fontes, é importante apresentar às leitoras e leitores a sua estrutura processual, na medida em que as partes serão constantemente acionadas neste trabalho. Basicamente, uma ação trabalhista inicia-se pela chamada Petição Inicial, na qual a autora ou autor irá pleitear direitos diante do judiciário do trabalho. As ações trabalhistas, na grande maioria dos casos, são movidas pelas trabalhadoras ou trabalhadores, no entanto, pode igualmente ser ajuizada pelos empregadores. A Petição Inicial apresenta a qualificação das partes, ou seja, identifica a reclamante e a reclamada, com dados como nacionalidade, estado civil, profissão e endereço. Em alguns casos a ação apresenta maior quantidade de informações sobre as autoras da ação, mas na grande maioria são fornecidas apenas informações básicas. Após a qualificação das partes, a autora indica os fatos do processo, expondo suas condições de trabalho e as demandas que a levaram à Justiça, através da narrativa dos advogados(as) ou procuradores(as). O Requerimento é a parte final da inicial de uma ação trabalhista, na qual a autora irá postular os direitos requeridos de acordo com as questões apresentadas. Até a data em que ficara marcada a primeira audiência, a reclamada, ou seja, a ré, tem direito de apresentar ao juizado uma Contestação, sendo esta a resposta à reclamante. Observamos que nos casos em que grandes empresas estão envolvidas na ação trabalhista, a Contestação é geralmente padronizada em quase todos os processos, sendo produzida pelo departamento jurídico da mesma, e acionada em casos de ações contrárias à fábrica.

A Contestação, se existir, é seguida pela Primeira Audiência, sendo uma audiência conciliatória, na qual as partes ficam frente a frente na presença dos juízes classistas que na década de 1970 ficavam de prontidão para analisar as reclamações trabalhistas nas Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ). Neste momento, são colhidos os relatos das partes a partir de questionamentos feitos pelas juízas ou juízes. Não havendo conciliação de qualquer natureza entre as partes, será emitido o julgamento. Em muitos casos mais de uma audiência é realizada até o resultado final da ação. Sobretudo quando são ouvidas testemunhas ou quando é realizado o processo de apresentação de laudos periciais. Outros documentos podem ser anexados ao processo, como por exemplo, atestados médicos, certidões de quitação e pagamento, documentos de outros órgãos institucionais, certidões de hipossuficiência, alvarás, laudos periciais, dentre outros que são utilizados como prova para fundamentar as argumentações de ambas as partes. Os depoimentos das autoras e testemunhas, bem como demais partes processuais que possibilitam o acesso à fala das trabalhadoras, são extremamente importantes para análise destas fontes, na medida em que abordam a memória

de agentes envolvidos, o que contribui para a escrita da história do trabalho das mulheres em Santa Catarina. Estas fontes permitem perceber a Justiça do Trabalho como um campo de forças em que diferentes atores se movimentam (TEIXEIRA, 2007. p. 4), desempenhando papel ativo na formação de seus direitos e da manutenção dos mesmos.

Nos últimos anos, diversas pesquisadoras e diversos pesquisadores têm se dedicado à pesquisa e análise das fontes processuais trabalhistas dos quais podemos citar: a historiadora Larissa Rosa Corrêa (2007), em sua pesquisa intitulada “Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964”, o historiador José Pacheco dos Santos Junior, em seu trabalho intitulado “Meninos e meninas na Justiça do Trabalho: leis, conflitos e trabalho infantojuvenil no sudoeste da Bahia (1964-1972)”, o historiador Antero Maximiliano Reis, em sua pesquisa intitulada “Trabalho infantojuvenil, impactos e dilemas do ECA: a luta por direitos na justiça do trabalho - TRT 12 (Florianópolis, década de 1990)”, Altair Bonini em seu trabalho “Demandas de mulheres junto à Justiça do Trabalho: a memória do trabalho como presente do passado (Curitiba - 1960/1975)”. Cito aqui também os colegas do Grupo de Pesquisa em História Social do Trabalho, que também têm desenvolvido pesquisas com os processos trabalhistas sobre o estado de Santa Catarina: Marcos Alberto Rambo, em sua pesquisa intitulada “Em busca de direitos que lhes são assegurados: experiências de trabalhadoras e trabalhadores rurais na Justiça do Trabalho (Lages-SC, 1965-1980)”, Conrado de Oliveira e Silvia através da pesquisa ““Realidade Voraz”:trabalhadores e trabalhadoras frente à reestruturação e privatização do setor bancário público na arena da Justiça do Trabalho (Florianópolis, década de 1990)” e Alice Aschermann através do estudo “Operários e operárias: em busca dos direitos trabalhistas (Joinville, década de 1940)”.

A Justiça do Trabalho foi regulamentada em 1940 através do Decreto nº 6.596. Anteriormente, as questões relacionadas ao âmbito trabalhista tramitavam nas esferas administrativas do Poder Executivo. A partir de sua criação, as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho passaram a acolher questões relacionadas aos conflitos trabalhistas.² Ao final da década de 1940, tais Conselhos passaram a atuar como os Tribunais do Trabalho, são eles o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), segunda instância de recorrência em casos de descontentamentos das partes em relação ao resultado da ação trabalhista julgada pelos juízes das JCJ, e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), terceira instância de recorrência. Em de

² Site oficial do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/sedoc/extranet/index.jsp>. Acessado em: 10 de outubro de 2018.

dezembro de 1999, a partir da Emenda Constitucional nº 24, as JCJ tornaram-se as Varas do Trabalho.³ A 1ª JCJ de Brusque foi criada em 1971, tornando-se 1ª Vara do Trabalho de Brusque em 1999, sendo criada a 2ª Vara do Trabalho no município somente no ano de 2014. O Setor de Memória Institucional do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região foi criado a partir do Ato Presidencial nº 735/2009, sob administração da então presidente do tribunal Desembargadora Maria Villalba Falcão Fabre, reconhecendo a necessidade da existência de um setor que viesse a garantir a salvaguarda dos documentos e artefatos da Justiça do Trabalho em Santa Catarina. Como afirmamos, os processos trabalhistas movidos por mulheres na cidade de Brusque, durante a década de 1970, utilizados como fonte historiográfica nesta pesquisa, estão sob a guarda deste setor.

O acervo completo da 1ª Vara da cidade de Brusque encontra-se na Memória do TRT 12, e trata-se de um conjunto de fontes que ainda não foi explorado por pesquisadoras e pesquisadores, dando caráter inédito a esta pesquisa. A série de processos de Brusque salvaguardada no acervo ainda não passou pelo processo de catalogação que é realizado pela equipe do Setor de Memória, o qual possibilita identificar dados sobre as ações trabalhistas antes da pesquisa, como por exemplo, identificações da autora e ré, demandas trabalhistas, resultados da ação, etc., facilitando assim o trabalho de pesquisa. Neste caso, o trabalho metodológico das fontes iniciou-se já nas primeiras visitas ao Tribunal.

O acervo da cidade de Brusque salvaguardado na Memória do TRT 12 está concentrado em 1.670 caixas, as quais abrigam 26.058 processos⁴. Os autos trabalhistas da década de 1970 abarcam um montante de 100 caixas, nas quais estão abrigados 2.531 processos movidos por mulheres, homens e trabalhadores infantojuvenis.⁵ Foi necessário abrir cada caixa e realizar a catalogação das ações trabalhistas para então chegar aos autos utilizados nesta pesquisa. Os processos movidos por mulheres no período estudado totalizam 350, sendo 109 destes movidos por mulheres trabalhadoras dos mais diversos setores, tais como, o trabalho doméstico, a construção civil, o comércio, dentre outros; e **241 envolvendo mulheres do ramo da indústria têxtil**, os quais serão abordados neste trabalho, a fim de compreender a experiência de luta destas pessoas na busca por direitos no judiciário trabalhista. Optamos por analisar os processos movidos pelas mulheres do ramo têxtil junto a

³ BRASIL, Emenda Constitucional nº 24 de 09 de dezembro de 1999. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm. Acessado em: 10 novembro de 2018.

⁴ Informação cedida pela equipe do Setor de Memória Institucional do TRT 12.

⁵ Informação coletada pela autora.

Justiça do Trabalho de Brusque em função da importância dessas trabalhadoras para a economia do Estado de Santa Catarina.

A contextualização da cidade de Brusque como um dos polos industriais do setor no Estado de Santa Catarina será abordada no primeiro capítulo deste trabalho. As histórias de mulheres foram colocadas em cena nessa pesquisa em decorrência dos conflitos na esfera da Justiça do Trabalho. Conhecer estas histórias, para além dos embates trabalhistas, possibilita maior compreensão de aspectos econômicos e políticos da década de 1970 no Estado de Santa Catarina.

O elevado número de processos que compõe o corpus documental demandou a utilização de instrumentos quantitativos para a posterior realização de uma análise qualitativa acerca das fontes processuais trabalhistas. Desta forma, foram utilizadas ferramentas como tabelas e gráficos para a sistematização do conjunto de dados. Tal sistematização possibilitou identificar nesta pesquisa o que o historiador Sidney Chalhoub (2001), denominou “ações sistematicamente repetidas”, que por sua vez, produzem uma determinada “verdade” acerca da experiência vivida pelas pessoas que moveram as ações trabalhistas analisadas. O autor ressalta que,

O fundamental em cada história abordada não é descobrir “o que realmente se passou” — apesar de, como foi indicado, isto ser possível em alguma medida —, e sim tentar compreender como se produzem e se explicam as diferentes versões que os diversos agentes sociais envolvidos apresentam em cada caso. As diferentes versões produzidas são vistas neste contexto como símbolos ou interpretações cujos significados cabe desvendar. Estes significados devem ser buscados nas relações que se repetem sistematicamente entre as várias versões, pois as verdades do historiador são estas relações sistematicamente repetidas. Pretende-se mostrar, portanto, que é possível construir explicações válidas do social exatamente a partir das versões conflitantes apresentadas por diversos agentes sociais, ou talvez, ainda mais enfaticamente, só porque existem versões ou leituras divergentes sobre as “coisas” ou “fatos” é que se torna possível o historiador ter acesso às lutas e contradições inerentes a qualquer realidade social. E, além disso, é na análise de cada versão no contexto de cada processo, e na observação da repetição das relações entre as versões em diversos processos, que podemos desvendar significados e penetrar nas lutas e contradições sociais que se expressam e, na verdade, produzem-se nessas versões ou leituras. (CHALHOUB, 2011, p. 41)

Identificar ações sistematicamente repetidas no corpus documental apresenta-se como uma metodologia importante para o trabalho de análise das fontes processuais, sobretudo em um acervo extenso, como é o caso da pesquisa aqui apresentada. Através desta abordagem metodológica foi possível identificar características do cotidiano de trabalho das mulheres na indústria têxtil, bem como aspectos relacionados à própria ação da Justiça do Trabalho. No

entanto, ao realizarmos uma leitura a “contrapelo” (BENJAMIN, 1987, p. 222-232) dos autos processuais, aspectos pouco recorrentes na análise das fontes, quase ímpares nas evidências quantitativas, ou seja, as exceções, igualmente nos despertam a atenção, na medida em que evidenciam a experiência vivida por estas mulheres.

Para o filósofo e educador Jorge Larrosa Bondia (2002), “a experiência é o que nos passa, o que nos acontece, o que nos toca” (BONDIA, 2002, p. 21). Ao contrário das informações que chegam e, por vezes, não são absorvidas, experiências são vivências que constroem e transformam saberes. Para o autor, o trabalho, a operação por si só, não configura a experiência. É necessário “distinguir entre experiência e trabalho” e fazer a crítica a “qualquer contagem de créditos para a experiência, qualquer conversão da experiência em créditos, em mercadoria, em valor de troca” (Idem, p. 24). O que não significa dizer que nas relações de trabalho, entre as pessoas, não se fomentem experiências compartilhadas de luta e resistência. Pretendemos interpretar as relações de trabalho a partir desta noção, na intenção de retirar o caráter puramente reprodutivo das ações, Segundo Edward Palmer Thompson (1981),

Homens e mulheres discutem sobre os valores, escolhem entre valores e em sua escolha alegam evidências racionais e interrogam seus próprios valores por meios racionais. Isto equivale a dizer, que estas pessoas são tão determinadas (e não mais) em seus valores, quando o são em suas ideias e ações. (THOMPSON, 1981, p. 194)

Na formação do que o autor chamou de “consciência afetiva ou moral” (Idem), as pessoas são agentes de sua própria consciência, sendo as relações de classe permeadas por processos dinâmicos que envolvem os aspectos econômicos, políticos e culturais, deslocando a classe da definição estruturalista marxista, porém não a desconsiderando totalmente. De acordo com o historiador Cláudio Batalha (2003), a formação da classe operária brasileira esteve ligada ao processo de industrialização no país, que teve seu início no século XIX. No entanto, o autor afirma, em consonância com os estudos de Thompson, que a classe não deve ser entendida unicamente pela sua capacidade produtiva ou definida pelo trabalho nos estabelecimentos industriais, mas pensada a partir de sua experiência comum, compartilhada, que dá sentido ao fazer, configurando a existência de uma classe, como por exemplo, a classe operária (BATALHA, 2003, p. 164).

É importante ressaltar a existência de singularidades nas experiências vividas e compartilhadas por diferentes categorias sociais. O modo com que as mulheres são socializadas no mundo e experienciam, por exemplo, as relações de trabalho, difere-se do

modo como os homens o fazem. As percepções são igualmente diferentes dentro da própria categoria gênero, se acionadas outras categorias, como por exemplo, as de raça, deficiência, geração, classe social, lugar de origem, dentre outras. Desta forma, não se trata de essencializar as experiências de mulheres trabalhadoras como únicas, mas, como afirmamos, ressaltar seu potencial transformador nas vidas e cotidianos de mulheres. Esta diversidade, no âmbito das experiências e da representatividade, impulsionou a criação de teorias que buscassem analisar a transversalidade destas categorias. Os estudos acerca da interseccionalidade previam, inicialmente, a interdependência entre as relações de poder de raça, classe e gênero. Atualmente, os estudos recentes têm pautado a inserção de outras categorias, como as citadas acima, que são marcadores sociais das experiências vividas, as quais os sujeitos sociais têm reivindicado sua consideração na historiografia e na pesquisa como um todo, mas também, nos âmbitos para além da academia, como por exemplo, nos movimentos sociais.

A análise interseccional dá continuidade à ruptura epistemológica iniciada pelos estudos de gênero. A construção de uma epistemologia feminista tem como pauta principal, entendendo as definições de gênero como um constructo social historicamente produzido, incentivar a construção de um pensamento científico pautado pelas mulheres. As histórias de mulheres, durante muito tempo, foram contadas por homens e por meio de discursos considerados oficiais. Isto se deu como um obstáculo metodológico para pesquisadoras e pesquisadores, devido à escassez de vestígios do passado das mulheres produzidos por elas mesmas. Os depoimentos de mulheres que compõe os ritos processuais trabalhistas, ainda que sob o crivo da Justiça do Trabalho, podem ser considerados fontes de acesso às experiências destas, como afirmamos anteriormente.

Conforme Walter Benjamin (1987), o método de análise das fontes históricas “a contrapelo”, permite observar em meio aos discursos institucionais, considerados oficiais, a agência das pessoas envolvidas. Atentar à categoria de experiência, na historiografia, é uma tarefa que vem sendo realizada por historiadoras e historiadores do campo da História Social que, juntamente com a ciência política e a sociologia, segundo Andrei Koerner (2012), tem utilizado as práticas do Direito e os documentos jurídicos para explicar processos políticos (KOERNER, 2012. p. 654). Conforme o autor supracitado, a História do Direito pode ocupar-se de compreender o enraizamento político e social das doutrinas jurídicas, bem como, realizar uma “crítica historicamente fundada de suas características e especificidades” (Idem, p. 633). Desta forma, compreendemos ser possível pensar, a partir da junção destes dois campos historiográficos, a percepção de uma História Social do Direito, analisando os

contextos político-econômicos a partir das ações judiciais movidas junto à Justiça do Trabalho e demais instituições do Poder Judiciário, bem como, observando, para além da aplicação das leis, a própria construção do ordenamento jurídico.

De acordo com a historiadora Maria Odila Leite Dias (1995), a memória social da vida das mulheres vai se perdendo no tempo mais por um esquecimento ideológico do que pela falta dos documentos. Desta forma, a experiência de ser mulher em um mundo masculinizado faz com que sintamo-nos afetadas pelas histórias de mulheres no passado. Os olhares atentos às memórias das mulheres trabalhadoras apresentam-se como um compromisso social para a crítica feminista no âmbito da pesquisa. A História do Tempo Presente tem pautado a demanda social diante do fazer historiográfico, na medida em que sua produção contribua para que a sociedade compreenda seus processos históricos, entendendo o passado não como algo acabado, mas um instrumento sobre o qual podemos agir.

No primeiro capítulo desta pesquisa, intitulado “Trabalhadoras do setor industrial têxtil da cidade de Brusque/SC recorrem à justiça do trabalho”, apontaremos a presença das mulheres no setor industrial têxtil da cidade de Brusque, considerada um dos polos industriais do estado de Santa Catarina. Nesta parte da pesquisa serão abordadas sistematicamente as características relativas às mulheres trabalhadoras que moveram as que compõe o acervo pesquisado, tais como, demandas trabalhistas, jornada de trabalho, fábricas empregadoras, profissões, estado civil, faixa salarial, etc. Traçando assim um perfil para as trabalhadoras têxteis da 1ª JCJ da cidade de Brusque.

No segundo capítulo, intitulado “Operárias têxteis da 1ª JCJ de Brusque e relações de gênero e trabalho em tempos de Ditadura Militar”, serão abordadas questões relativas às experiências das mulheres operárias durante este período da história brasileira, apontando aspectos do cotidiano fabril que se relacionam com a chamada modernização conservadora, bem como o impulso a terceirização do trabalho que se inicia na década de 1970. Buscamos observar também aspectos relativos à ausência de políticas trabalhistas deste período relacionadas ao dano moral e, em certos casos, assédio sexual, em que estão submetidas as trabalhadoras.

O terceiro capítulo, intitulado “Os direitos das mulheres trabalhadoras em constante ameaça” abordará as experiências de operárias demitidas em condição gradívida e suas trajetórias na Justiça do Trabalho em busca de direitos sociais, bem como, a análise da legislação vigente relacionada às questões sobre maternidade e trabalho. Por fim, será analisada a ocorrência dos trabalhos considerados insalubres e seus impactos na vida das

trabalhadoras, sendo estes proibidos às mulheres conforme legislação trabalhista vigente no período.

CAPÍTULO 1 – TRABALHADORAS DO SETOR INDUSTRIAL TÊXTIL DA CIDADE DE BRUSQUE/SC RECORREM À JUSTIÇA DO TRABALHO

1.1 A presença das mulheres no setor industrial têxtil no “berço da fiação catarinense”⁶, a cidade de Brusque

No decorrer deste capítulo, apresentaremos o corpus documental de ações trabalhistas movidas na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento da cidade de Brusque durante a década de 1970, por mulheres que encontravam-se trabalhando em empresas do ramo têxtil desta cidade, problematizando seus postos de trabalho, profissões, salários, causas, dentre outras questões passíveis de análise na fonte processual, relacionadas ao contexto histórico em que estão inseridas e referentes ao recorte espacial desta pesquisa. Para tal, consideramos necessário apresentar brevemente aspectos políticos e econômicos da cidade de Brusque e do Estado de Santa Catarina, a fim de compreendermos como se deu a trajetória deste município até ser reconhecido como um dos polos industriais do ramo têxtil na região e no país.

O tema do trabalho de mulheres no setor industrial da cidade de Brusque está associada à trajetória econômica e política deste município. Em 1860, foi criada às margens do Rio Itajaí Mirim, a Colônia Príncipe Dom Pedro que mais tarde, em 1890, fora denominada Brusque em homenagem ao seu fundador, Carlos de Araújo Brusque, presidente da Província de Santa Catarina no período. A colônia abrigava imigrantes alemães, italianos e poloneses e teve sua História consonante com as demais colônias criadas na região do Alto Vale do Itajaí no século XIX, a partir da vinda de imigrantes europeus, em decorrência de problemas enfrentados no seu continente de origem, mas, sobretudo impulsionados pela promessa de terras a serem exploradas pelas atividades agrícolas no “Novo Mundo”. A chegada dos europeus na região do Vale do Itajaí por volta de 1850, não se deu sem a resistência dos grupos indígenas que lá habitavam, os Xokleng, tiveram de enfrentar os bugreiros, caçadores de indígenas, que usufruindo de maior conhecimento da região, faziam verdadeiras razias no terreno. O projeto de colonização do território do Vale do Itajaí se deu em consonância com o genocídio de grande parte da população indígena daquela região, nos embates travados entre estes dois grupos a terra foi sendo tomada pelos grupos germânicos.⁷ No aspecto econômico relativo ao processo migratório destas populações europeias, as colônias foram projetadas para que desenvolvessem primeiramente uma economia agrícola,

⁶ A frase de autoria do padre Raulino Reitz fora adotada como slogan do centenário da cidade de Brusque, inspirada na primeira fiação instalada em Santa Catarina, por iniciativa da família Renaux.

⁷ Ver mais em: WITTMANN, Luisa Tombini. O Vapor e o Botoque. Florianópolis. Letras Contemporâneas. 2007.

conjunta a uma estabilização comercial, para na sequência ter suas atividades voltadas mais fortemente para o setor industrial, sobretudo em função do elevado número de imigrantes provindos de regiões do continente europeu em que vigorava esta atividade com altos investimentos neste setor.

A historiografia de Santa Catarina acerca do tema indica que em fins do século XIX foram instaladas as primeiras fábricas têxteis na cidade de Brusque e Blumenau.⁸ Segundo a antropóloga Giralda Seyferth (1999), em Brusque, tal atividade iniciou-se aproximadamente por volta de 1890, a partir dos investimentos do vendeiro Carlos Renaux, somadas aos empréstimos de alguns colonos. Chamavam-se de vendeiros os donos de mercearias, tabernas ou botequins. A figura do vendeiro é importante neste processo na medida em que, naquele período, eram os únicos que conseguiam acumular capitais da atividade agrícola para possíveis investimentos. Muitos vendeiros articulavam-se internacionalmente a partir do “comércio export-import”, na medida em que além de obter capital financeiro para importar a matéria-prima necessária no investimento das indústrias, importavam-se também metodologias e tecnologias de trabalho. Seyferth afirma que os altos preços das roupas e produtos têxteis nas colônias vizinhas e a possibilidade financeira de construir uma produção própria, somados a importação de produtos e tecnologia europeia fizeram com que a empresa Carlos Renaux, por exemplo, se consolidasse no local já nas primeiras décadas do século XX.

A tecnologia fabril foi implementada através da empregabilidade de famílias:

provenientes da região de Lodz, na Polônia, chegaram à área colonial e receberam lotes agrícolas na localidade chamada Sternthal, no ponto mais remoto do recém criado município de Brusque. Eram tecelões que tiveram que deixar Lodz por causa da crise na indústria têxtil, que deixara muitos operários desempregados. Segundo depoimento do filho de um desses tecelões de Lodz, seus familiares ficaram trabalhando na lavoura, em seus lotes, durante cerca de três anos, com grandes dificuldades pois nada conheciam do trabalho agrícola. Foi quando um desses imigrantes, encarregado pelo vendeiro [Renaux] de instalar a fábrica de tecidos, chamou seus companheiros de Lodz para trabalharem como operários. Entre a alternativa de permanecerem como maus agricultores ou trabalharem como assalariados na sua profissão, o grupo de tecelões optou pela segunda. Mesmo porque as tentativas de trabalhar em casa, com teares de madeira manufaturados por eles mesmos, não havia dado resultados satisfatórios (SEYFERTH, 1999, p. 126).

Muitos agricultores da região devido à escassez de terras e de postos de trabalho acabaram por encontrar na indústria têxtil o sustento de suas famílias. Para o historiador Américo Souto (1999, p. 129), a história da industrialização de Santa Catarina está associada

⁸ No caso da cidade de Blumenau a instalação das fábricas têxteis deu-se a partir de 1879. SEYFERTH, 1999, p. 126.

a da colonização das terras agrícolas. Os imigrantes europeus que chegaram ao Estado e implementaram suas pequenas fábricas têxteis eram provenientes de sociedades onde a industrialização já estava em processo de desenvolvimento. Em 1892, em Brusque passou a funcionar a “Fábrica de Tecidos Renaux”, seis anos mais tarde, em 1898, Eduardo Von Buettner criou a fábrica de bordados “Buettner S/A Indústria e Comércio”, e, em 1911, foi criada a “Companhia Industrial Schloesser”. Como veremos a seguir, estas foram algumas das principais empresas do setor industrial têxtil de Brusque que responderam como reclamadas nas ações trabalhistas movidas por mulheres operárias durante a década de 1970.

Conforme Giralda Seyferth, fora a partir da segunda metade do século XX, e do fim da Segunda Guerra Mundial (1945) que se acentuou o crescimento do setor da indústria têxtil no município de Brusque. A cidade especializou-se na chamada “indústria tradicional”, representada pelo setor têxtil e de alimentícios. A partir da década de 1940, associada ao investimento estatal na indústria nacional em decorrências das políticas do então presidente Getúlio Vargas, a indústria catarinense expandiu-se, ampliando assim o setor da indústria têxtil. Segundo a antropóloga, trata-se da segunda fase da economia brusquense, na qual as atividades agrícolas foram quase que na sua totalidade substituídas pelo trabalho nas indústrias têxteis, que passaram a empregar famílias inteiras de colonos.

A consequência mais imediata desse aumento de empregados foi a saída de muitos colonos da zona rural para os subúrbios mais próximos à cidade. A população da zona urbana, de acordo com o censo, aumentou de 5.968 em 1940 para 11.011 em 1950. (SEYFERTH, 1999, p. 147)

O desenvolvimento industrial produziu um aumento de habitantes da cidade de Brusque provenientes de municípios vizinhos que migravam para trabalhar nas fábricas. Este processo gerou um aumento da população de operárias e operários empregados nas grandes fábricas, bem como no número de trabalhadores/as das pequenas firmas que prestavam serviços para as grandes empresas.

Durante as décadas de 1960 e 1970, o Estado de Santa Catarina acompanhou as políticas nacionais de modernização da indústria. Neste período, as atividades econômicas desenvolvidas de forma setorial proporcionaram o alargamento da divisão social do trabalho no estado. Vigoravam em Santa Catarina atividades nos setores da indústria agropecuária, indústria de transformação e construção civil, mecânica, de alimentação e bebidas, gráfica, indústria de cerâmica, setor comercial, prestação de serviços, transportes, dentre outros.⁹ Na

⁹ Censo Demográfico de Santa Catarina. VIII Recenseamento Geral 1970. Grupos e subgrupos ocupacionais e ocupações. Santa Catarina: IBGE, 1970. p. 48. Disponível em:

década de 1970, Brusque possuía um contingente populacional de cerca de 150 mil habitantes. De acordo com o Censo demográfico deste período, 11.187¹⁰ pessoas estavam empregados no setor da indústria têxtil, destas, aproximadamente 39% eram mulheres.¹¹, realizando as mais diversas funções, como veremos no decorrer deste trabalho.

Na pesquisa realizada junto ao Setor de Memória do TRT12, contabilizamos o montante de 2.507 ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque. Destas, 1.094 foram ações em que as empresas reclamadas eram oriundas do setor industrial têxtil.

Quadro 1
Ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque
entre os anos de 1971 e 1979
Outras profissões
(indústria da construção civil, comércio, trabalho doméstico, etc)

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	Total 1970
Mulheres	3	9	10	14	13	11	19	9	21	109
Homens	71	101	109	287	156	139	172	106	125	1.264
Total	74	110	113	301	169	150	191	115	143	1.373

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Quadro 2
Ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque
entre os anos de 1971 e 1979
Indústria Têxtil

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	Total 1970
Mulheres	11	37	18	36	23	32	21	33	30	241
Homens	63	95	64	152	133	91	111	94	50	853
	74	132	82	188	156	123	132	127	80	1.094

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd_1970_v1_t20_sc.pdf. Acessado em: 18 de outubro de 2018.

¹⁰ Idem. p. 119.

¹¹ Censo Demográfico de Santa Catarina. VIII Recenseamento Geral 1970. Grupos e subgrupos ocupacionais e ocupações. Santa Catarina: IBGE, 1970. P. 119. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd_1970_v1_t20_sc.pdf. Acessado em: 18 de outubro de 2018.

Da totalidade de ações trabalhistas que foram movidas, 43,6% possuíam como reclamadas as empresas relacionadas ao setor da indústria têxtil da cidade de Brusque, como verificaremos com maiores detalhes no decorrer deste capítulo. Percebemos através dos dados mencionados acima, ainda que de forma decrescente, uma maior ocorrência de ações trabalhistas abertas a partir do ano de 1973. Em 1966, a partir do Decreto federal nº 59.820, implementado no governo do presidente-general Humberto Castelo Branco, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que foi regulamentado em 1º de janeiro de 1967. O FGTS, inicialmente facultativo, passou a substituir a garantia de estabilidade no emprego, regulamentada no Artigo 492, do Capítulo VII, da CLT.

No ano de 1973 foi instituída pelo presidente-general Emílio Garrastazu Médici a Lei nº 5.958, que regulamentava o pedido do FGTS para fins retroativos. Desta forma, tornava-se permitido contabilizar os anos de trabalho anteriores à sua vigência, ou seja, desde janeiro de 1967. Das ações movidas por mulheres na JCI de Brusque na década de 1970, observamos que 24% destas requereram a opção pelo FGTS, totalizando 98 processos, sendo este um dos motivos de maior incidência de ações trabalhistas a partir do ano de 1973. É importante salientar que, neste período, a Justiça do Trabalho atuava, também, como um órgão de resoluções burocráticas do âmbito trabalhista. A movimentação do FGTS só poderia ser feita com base em determinados pré-requisitos do Art. 8º, da Lei nº 5.107. No segundo capítulo deste trabalho, a partir dos casos das operárias Marta, Jordana e Amélia, voltaremos a debater essa questão.

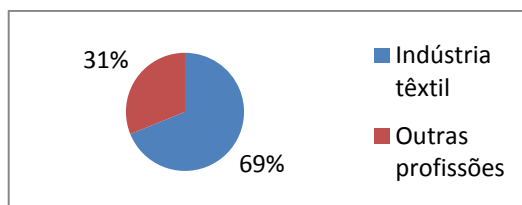
Conforme Quadro 2, entre os anos de 1971 e 1979, 1.094 ações trabalhistas referentes ao setor industrial têxtil foram abertas na JCI de Brusque, sendo 853 movidas por homens e 241 por mulheres. As ações levadas a cabo pelas mulheres que trabalhavam no setor têxtil correspondem a 22% do total geral. Das demais ações trabalhistas movidas por mulheres, como podemos observar no Quadro 3 abaixo, apenas 31%, ou seja, 109 de um total de 350 ações eram de pessoas que trabalhavam em outros setores. Dentre esses setores destacam-se a indústria da construção civil, os serviços domésticos, o setor comercial, dentre outros. Constatamos então que 68,8% das trabalhadoras que recorreram à Justiça do Trabalho na JCI de Brusque labutavam no setor têxtil.

Quadro 3
Total de ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque por mulheres entre os
anos de 1971 e 1979
Indústria Têxtil e outras profissões

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	Total 1970
Têxtil	11	37	18	36	23	32	21	33	30	241
Outras profissões	3	9	10	14	13	11	19	9	21	109
Total	14	46	28	50	36	43	40	42	51	350

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Gráfico 1 –
Mulheres trabalhadoras da Indústria Têxtil e nas demais profissões



Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Consideramos importante traçar um perfil socioeconômico destas mulheres, para melhor compreender quem eram estas trabalhadoras têxteis que recorreram à Justiça do Trabalho, entre os anos de 1971 e 1979, em Brusque. Buscamos evidenciar questões relacionadas à determinadas características, tais como, a faixa etária, o lugar de origem e moradia, o estado civil, a faixa salarial, as funções e postos de trabalho na fábrica, se eram portadoras de Carteira Profissional e as demandas e requerimentos que as motivaram a recorrer ao Poder Judiciário em busca de seus direitos. É importante salientar que nem todos os autos processuais apresentam todos os dados mencionados acima sobre as operárias. Deste modo, a intenção não será realizar uma análise totalizante ou essencialista deste grupo de mulheres trabalhadoras. Conforme afirmou Walter Benjamin (1994), “articular historicamente o passado não significa conhecê-lo “como ele de fato foi” (BENJAMIN, 1994, p. 194).

1.2 Trabalhadoras do setor têxtil: faixa etária, salário e estado civil

As transformações na produção industrial proporcionaram aos empregadores do setor têxtil amplas possibilidades de empregabilidade, especialmente entre jovens trabalhadoras e trabalhadores, na medida em que a partir da adoção de maquinários, tornou-se paulatinamente desnecessária a mão de obra especializada e a força física geralmente relacionada ao operariado masculino e adulto. A incidência do trabalho industrial e a reminiscência do trabalho escravizado no Brasil, em fins do século XIX somam-se, caracterizando para as populações pobres uma infância que realizava trabalhos precarizados com longas jornadas e vive sob condições, muitas vezes, desumanas.

Durante a década de 1970, na cidade de Brusque, identificamos a presença do operariado infantojuvenil a partir das ações trabalhistas movidas na JCJ da cidade. Das 1.134 ações trabalhistas envolvendo o ramo têxtil, 40 tiveram como autoria jovens trabalhadores. Destas 20 ações foram movidas por meninas, ou seja, 50% do operariado infantojuvenil que recorreu à Justiça do Trabalho naquela década era feminino. Consideramos importante ressaltar tais dados na medida em que identificam a presença destes sujeitos na arena institucional de disputas por direitos sociais e do trabalho. No entanto, como supramencionado, nesta investigação decidimos, em virtude da exequibilidade relacionada ao período de realização do mestrado, e sobretudo, como opção metodológica de análise, abordar neste momento os autos processuais das ações trabalhistas movidas somente por mulheres adultas.

Para melhor compreender como se deu a análise de tais ações, consideramos importante ressaltar que a maioria das fontes processuais da Justiça do Trabalho produzidas em Brusque não informam a idade das trabalhadoras e dos trabalhadores. Verificamos nos processos judiciais apenas a presença da informação “menor” nos casos de trabalhadores infantojuvenis. O Art. 403, da CLT, definia a proibição da contratação de pessoas com idade inferior aos 14 anos. Durante o período da Ditadura Militar, no ano de 1967, através do Decreto Lei nº 229, a menoridade para o trabalho foi alterada para 12 anos, considerando *aprendiz* os/as jovens entre 12 e 18 anos de idade, sujeitos a formação profissional metódica para as funções em que seriam contratados¹². Foi somente após o processo de abertura política que a idade mínima para o trabalho formal retornou aos 14 anos.

¹² “Considera-se aprendiz a menor de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos, sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.” BRASIL, **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e

Das 241 ações analisadas, apenas 5 traziam evidências de contratação das trabalhadoras menores de idade. Como já afirmamos, na grande maioria das ações trabalhistas não foi possível identificar a idade das trabalhadoras. Constatamos que a partir de determinados casos que algumas das operárias que recorriam à Justiça do Trabalho, já na fase adulta, foram contratadas para trabalhar nas fábricas reclamadas ainda menores de idade. Este foi o caso da operária Matilda, por exemplo, que fora admitida em 1 de fevereiro de 1962, ano em que estava em vigência como limite da menoridade para o trabalho o ainda prescrito na CLT, ou seja, 14 anos. No entanto, possuindo 12 anos de idade e não tendo a idade mínima permitida pela legislação teve sua Carteira Profissional de Trabalho (CTPS) assinada somente em setembro de 1964. Consta nos autos processuais que apesar da assinatura tardia do documento, os empregadores registraram suas atividades realizadas desde 1962 na empresa. Todavia esta não era a realidade da grande maioria das operárias e dos operários que iniciavam suas atividades de trabalho na indústria têxtil antes da idade permitida pela legislação.¹³ A redução da menoridade para o trabalho no ano de 1967 pelas autoridades do regime ditatorial constituiu-se por um lado como um dos instrumento de flexibilização das relações de trabalho e, por outro, na retirada dos direitos sociais relativos à infância e da juventude.

Na data da inauguração de um novo prédio, em abril de 1969, os proprietários da fábrica “Nessa Appel e Cia” produziram o folheto de boas-vindas – “*Um verão chamado futuro*” – que foi entregue às autoridades administrativas, militares, bancárias e demais pessoas presentes oriundas de Brusque.

Um verão chamado... futuro! Pois é! Foi num verão passado mas não muito longe, que teve início o que hoje é “CONFECÇÕES APPEL”. Para sermos mais exatos, foi no mês de fevereiro de 1962, que Dona Nessa W. Appel, com somente três máquinas de costura de tipo doméstico, no porão de 2m x 4m, de sua residência, em forma modesta, mas com grande otimismo e ajuda moral de seu esposo, iniciou a Indústria que hoje cresce sólida e forte na Rua Pedro Werner, 71 de Brusque – S. Catarina. [...]

Crises no início...! Hoje ainda lembram Dona Nessa e Egon esses primeiros dias. Como esquecer? Impossível!! Iniciaram as operações comerciais com otimismo e fé no futuro. Contrataram os serviços de duas mocinhas vizinhas para ajudar na confecção. Eram [Matilda], hoje com 21 anos, chefe, de “Serviços e Processos” da fábrica e [Amanda], hoje “Chefe da Secção de Expedição”.

dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm. Acessado em: 12 de maio de 2019.

¹³ As ações trabalhistas movidas por trabalhadoras e trabalhadores infanto-juvenis de Brusque na década de 1970 mencionados neste capítulo foram pesquisadas pela autora. Todavia estas ações serão analisadas na íntegra em outro estudo.

[...]

O começo modesto e cheio de incógnitas, teve uma fase que por pouco termina em tragédia comercial. O Capital da empresa de Cr\$200,000, quase que perdeu-se inteirinho, por quanto a primeira venda feita, deu uma perda inicial de Cr\$150,000, que por pouco obriga aos entusiastas Dona Nessa e seu Egon a fechar as portas.

Azar da vida...! Azar mesmo...!

BOM!! O Preço do tecido tinha aumentado. Eles tinham pedidos assinados e preços anteriores. O que fazer? Pois é. Fizeram o mesmo que fazem até hoje. Deram atendimento a todas as ordens mesmo com prejuízo, pois Seu Egon sempre diz: - O homem superior busca o que é correto, o inferior só o que é lucrativo. - (Confúcio)

[...]

Lembram hoje eles, aqueles dias cheios de penúrias e dificuldades, nos que se pensou inclusive em acudir a amigos para se tornarem sócios, mas a - brava espôsa insistiu em seguir pra frente - sozinhos.

[...]

Tradição familiar que continua!!!

O ambiente dentro da fábrica é o mesmo que existe dentro dum lar de uma grande família. O pessoal todo, com respeito e carinho faz em liberdade absoluta os seus serviços. Para conforto de todos, Dona Nessa e Seu Egon tem destinado áreas especiais amplas para refeitório, animando as suas horas de trabalho com música que difunda por todo o prédio por alto-falantes estereofônicos.

[...]

Para Dona Nessa, [...] todos em geral...! a vida é um dever a cumprir, um progresso a realizar, uma prova a passar, uma eternidade a preparar.

Abril de 1969.¹⁴

A empresa Appel, especializada em confecção de camisas sociais e esportivas, calças para homens e crianças, shorts e bermudas para homens e senhoras, abriu suas portas em 1962. Neste mesmo ano, tal como afirma o folheto, a jovem Matilda iniciou seus serviços para a reclamada. Inicialmente, trabalhou como aprendiz, tornando-se costureira e, posteriormente, chefe de serviços e processos, época em que fora produzido o folheto comemorativo da empresa. Ao ser promovida, Matilda passou a supervisionar as demais costureiras, pois a proprietária Nessa, que anteriormente era quem realizava tal atividade, naquele momento encontrava-se demasiado ocupada gerindo os negócios da firma que, conforme o folheto, iam de “vento em polpa”. Ao ser promovida, Matilda recebia como remuneração a quantia de um salário mínimo somado a uma gratificação pelo cargo de Cr\$30,00 mensais¹⁵.

¹⁴ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1971. p. 05.

¹⁵ Entre fevereiro do ano de 1967 e maio de 1971, o Cruzeiro Novo (NCr\$) foi adotado como moeda, sendo implantado no governo do General Costa e Silva, devido à perda de valor do Cruzeiro, moeda em vigor desde 1942, a equivalência era de um para mil. Depois de maio de 1971, as cédulas de NCr\$ foram substituídas novamente por cédulas de cruzeiro não havendo diferença no valor. Assim, o salário mínimo em março de 1966 era de Cr\$ 84.000,00; em março de 1967 era de NCr\$ 105,00, e em maio de 1971 passou a Cr\$ 225,00.

Naquele ano de comemorações, 1969, Matilda fora substituída em seu cargo por outro funcionário da empresa, sob a alegação de que as demais costureiras não acatavam sua autoridade, trazendo assim, prejuízos à produção e aos rendimentos da empresa. A operária continuou recebendo a gratificação, até fevereiro do ano seguinte, quando esta fora retirada. Tendo sido rebaixada de seu posto e, tendo seu salário reduzido, recorreu à Justiça do Trabalho¹⁶. Na Petição Inicial o advogado acionou o Art. 468 da CLT, que afirmava o seguinte:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.¹⁷

Sob a alegação de ter sofrido “dupla alteração contratual, prejuízos e humilhação”, Matilda solicitou, junto ao seu advogado, o reconhecimento de dupla alteração contratual e a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, bem como requereu a equiparação salarial em relação ao colega que a substituiu, decorrente do rebaixamento de sua função, 13º salários, férias vencidas e os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Na audiência fora aceito pelas partes o acordo proposto pela Junta de Conciliação, resultando em uma conciliação, na qual a autora recebeu metade da quantia requerida, bem como sendo isentada das custas processuais.

O caso de Matilda é sintomático no que se refere às demarcações de gênero nas relações de trabalho no Brasil. Conforme a historiadora Joan Scott (1989), “elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1979. p. 86). Ao que parece, Matilda não demonstrava ter autoridade para ser respeitada por suas colegas costureiras, sendo então substituída por um colega homem, que colocaria a “ordem” na sessão. Aquele de fato, fora “um verão para o futuro” para a empresa Appel, mas não para Matilda, que apesar dos anos que trabalhou para a empresa, fora rebaixada de cargo e de salário. Historicamente, na indústria brasileira têxtil, cargos de chefia raras vezes eram designados às mulheres. Estas, na maioria dos casos, ocupavam-se de serviços não especializados. Experiências, tal como a de Matilda, são de grande importância para o entendimento da participação de mulheres no setor têxtil em Santa Catarina. Muitas delas

¹⁶ O salário mínimo entre os anos de 1969 e 1970, variou entre os valores de NCr\$ 156,00 e 187,20 respectivamente. Neste sentido, podemos afirmar que a gratificação perdida era equivalente acerca de 1/5 do salário mínimo.

¹⁷ BRASIL, **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

começavam a trabalhar desde muito jovens nas fábricas, mas ao subirem de posto na hierarquia da produção industrial acabavam sendo substituídas por homens. A luta das mulheres no Brasil por equiparação salarial vigente até os dias atuais, para além da pauta dos salários equivalentes aos dos homens no desempenho das mesmas atividades, realidade ainda não alcançada em certos casos, refere-se à equiparação nas possibilidades de ascensão no mercado de trabalho e obtenção de cargos de melhor remuneração.

Como podemos observar no Quadro 4 abaixo, aproximadamente 25% das trabalhadoras recebiam como rendimento mensal a quantia de até um salário mínimo, de acordo com as variações anuais do mesmo. Já 22,4% das operárias recebiam abaixo do valor dos respectivos salários mínimos anuais. É importante salientar que estes dados relativos à faixa salarial destas trabalhadoras estão presentes somente em 62% das ações movidas pelas mulheres. Ou seja, em 149 ações movidas pelas mulheres não temos as informações dos salários recebidos pelas trabalhadoras. Novamente consideramos importante ressaltar que neste período a Justiça do Trabalho atuava também como órgão de resoluções de questões burocráticas, tais como, a homologação da rescisão contratual de trabalho, a aprovação da movimentação do FGTS. Nestas ações de caráter “burocrático”, as informações acerca dos dados pessoais e trabalhistas das operárias tornam-se ainda mais escassas, na medida em que nestes autos não há a presença das atas de audiência que informam sobre estes dados.

Quadro 4
Faixa salarial das trabalhadoras
que moveram ações trabalhistas na JCJ de Brusque
entre os anos de 1971 e 1979

	Menos de 1 salário mínimo	1 Salário Mínimo	Até 2 salários mínimos	Mais de 2 salários mínimos	Não recebeu salário	Não encontrado na fonte
1971		4	2			5
1972	3	6	1			27
1973	2	9				7
1974	5	7	1		1	22
1975	2	3	1		2	15
1976	6					26
1977	11					10
1978	12			1		20
1979	13					17
Total	54	29	5	1	3	149
%	22,4%	12%	2%	0,8%	2,5%	62%

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque,
Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Quadro 5: Salário Mínimo Vigente durante a década de 1970

Ano	Salário Mínimo Vigente
1971	Cr\$ 225,60
1972	Cr\$ 268,80
1973	Cr\$ 312,00
1974	Maio Cr\$ 376,80
	Dezembro Cr\$ 415,20
1975	Cr\$ 532,80
1976	Cr\$ 768,00
1977	Cr\$ 1.106,40
1978	Cr\$ 1.560,00
1979	Cr\$ 2.268,00

Fonte: <http://www.oabsp.org.br/subs/saoluizdoparainga/noticias/valores-do-salario-minimo-nacional-desde-sua>

Conforme Helleith Saffioti (1981, p. 61), durante a década de 1970, no Brasil, há um crescimento das famílias chefiadas por mulheres. A autora ressalta que um dos fatores associados a este fenômeno decorre aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo pelas altas taxas de subemprego da classe trabalhadora masculina adulta, e por consequência, o aumento da miserabilidade das famílias nas camadas mais pobres. Tais fatores teve como contrarresposta a maior necessidade do trabalho das mulheres, como dos trabalhadores infanto-juvenis.

A historiadora Sara Simas (2011) ao analisar as experiências de mulheres chefes de família no município catarinense de Joinville, entre os anos de 1980 e 2009, ressalta que fora a partir da década de 1970, através das lutas do movimento feminista, que o protagonismo de mulheres trabalhadoras em situação de mãe solo economicamente responsáveis pelas famílias veio à tona. Conforme a autora, “apesar da chefia familiar feminina ser uma realidade contemporânea, não se trata de um fenômeno exclusivo deste tempo histórico” (p. 62). A historiografia brasileira informa que esta foi uma prática vigente entre as mulheres desde o período colonial, tendo maior incidência entre os grupos sociais mais pobres.

Consideramos importante chamar atenção para esse processo relativa as mulheres como chefe de família, na medida em que, ao observar os dados supramencionados referentes aos rendimentos das trabalhadoras, percebemos que as operárias, quase na sua totalidade, recebiam mensalmente a quantia de um salário mínimo referente à época, ou menos. Ao cruzarmos os dados dos quadros 5 e 6, referentes aos salários mínimos anuais e aos valores de uma cesta básica durante a década de 1970, conforme pesquisa realizada pelo Departamento

Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)¹⁸, respectivamente, observamos que o valor aproximado de gastos básicos em alimentação, no decorrer da década, equivaleu a aproximadamente 50% do salário mínimo regulamentado. Somando os gastos relacionados à saúde, transporte, moradia, educação, etc conclui-se que os rendimentos das trabalhadoras no período quase não garantiam o seu próprio sustento.

Quadro 6
Valor de uma Cesta Básica na cidade de São Paulo segundo Dieese por ano

Ano	Cesta Básica na cidade de São Paulo segundo Dieese
1971	Janeiro Cr\$ 86,30; dezembro Cr\$ 107,82
1972	Janeiro Cr\$ 112,19; dezembro Cr\$ 148,97
1973	Janeiro Cr\$ 146,68; dezembro Cr\$ 207,97
1974	Janeiro Cr\$ 201,10; dezembro Cr\$ 275,96
1975	Janeiro Cr\$ 282,48; dezembro Cr\$ 345,09
1976	Janeiro Cr\$ 362,13; dezembro Cr\$ 483,71
1977	Janeiro Cr\$ 505,07; dezembro Cr\$ 654,83
1978	Janeiro Cr\$ 643,64; dezembro Cr\$ 947,90
1979	Janeiro Cr\$ 985,75; dezembro Cr\$ 1.778,69

Fonte: Dieese¹⁹

Conforme Saffioti (1981), a probabilidade de salários inferiores ao salário mínimo legal era muito mais alta no setor informal. Para as mulheres pobres, mães solo ou não, labutar como empregada doméstica, historicamente apresentou-se como uma das únicas alternativas de fonte de renda, sobretudo para as trabalhadoras que não possuíam escolarização ou aprendizado técnico especializado. Veremos no decorrer deste capítulo que esse ramo de trabalho se apresentava no horizonte das operárias quando essas tinham problemas de saúde, como veremos.

Em relação ao estado civil das trabalhadoras que recorreram aos seus direitos no judiciário trabalhista entre os anos de 1971 e 1979 na cidade de Brusque foi possível observar que o número de mulheres casadas e de solteiras era muito próximo, ou seja, totalizando 39% e 37,3%, respectivamente. Os dados mencionados nos autos apresentam possivelmente as informações consideradas “oficiais”. Temos ainda 3,7% de mulheres viúvas e apenas uma a desquitada, ou seja, 0,4% do total, conforme quadro a seguir.

¹⁸ Infelizmente não encontramos dados referentes ao estado de Santa Catarina, no entanto, consideramos importante ressaltar os dados que remetem ao estado de São Paulo de forma elucidativa.

¹⁹ Disponível em: <https://www.dieese.org.br/cesta/produto>. Acessado em: 20 de maio de 2019.

Quadro 7
Estado civil das trabalhadoras que moveram ações trabalhistas na JCJ de Brusque entre os anos de 1971 e 1979

Casada	Solteira	Viúva	Desquitada	Não encontrado na fonte	Total
94	90	9	1	47	241

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

O Código Civil de 1916, construído sob o ideário da norma familiar burguesa, instituía a figura jurídica da esposa juridicamente submetida ao marido. O Art. 233, da referida lei, afirmava que “o marido é o chefe da sociedade conjugal”²⁰, cabendo a ele as funções: representação legal da mulher e da família; adoção de moradia fixa para a mulher e para a família; administração dos bens comuns e particulares; e “o direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal”²¹. Ou seja, não era permitido para as mulheres, por exemplo, realizar transações comerciais nos bens de herança ou trabalhar fora do ambiente doméstico sem a autorização do marido. O Art. nº 234, por sua vez, obrigava o marido em prover financeiramente a família, exceto “quando ela [a mulher] abandona sem justo motivo a habitação conjugal, e a esta recusa voltar”.²² Sabemos que entre o que prescreve a lei e as experiências da pessoas há muitas vezes “um fosso”.

O divórcio fora implementado no Brasil somente no fim da década de 1970, especificamente no ano de 1977, através da Lei nº 6.515²³ de dezembro do mesmo ano. Anterior a isso, a separação de bens materiais era realizada a partir do desquite, ainda assim, a mulher que fosse desquitada continuaria com o vínculo matrimonial, sem a possibilidade de casar-se novamente. Conforme a jurista Iáris Ramalho Cortês (2012), o desquite fora introduzido no Brasil através do Código Civil de 1916. Este permitia a separação dos corpos, no entanto, “a pessoa desquitada não pode casar novamente, pois o vínculo conjugal continua a existir” (p. 268). Através da chamada Lei do Divórcio fora possível, finalmente, a dissolução do vínculo matrimonial. A autora ressalta que ainda assim, a lei apresentava diversas condições para tal feito:

²⁰ BRASIL, Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acessado em: 20 de maio de 2019.

²¹ Idem.

²² Ibidem.

²³ BRASIL, Decreto 6.515 de 26 de dezembro de 1977. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6515.htm. Acessado em: 20 de maio de 2019.

[...] a) só poderia ocorrer uma vez; b) primeiro teria que haver uma separação judicial de três anos para então se requerer o divórcio; c) se não houvesse prévia separação judicial, só seria possível com uma separação de fato por cinco anos. (CORTÊS, 2012, p. 268)

O Código Civil de 1916 fora revogado somente em 2002. No entanto, diversas legislações foram alterando as premissas estabelecidas pelo mesmo. A Lei nº 4.121 do ano de 1962 (conhecida como o Estatuto da Mulher Casada) que alterou determinados artigos do mencionado código, na tentativa de retirar, no aspecto discursivo da lei, a definição de incapacidade da mulher. Cortês ressalta que

Apesar do avanço alcançado pelo Estatuto de 1962, a mulher ali ainda era considerada “colaboradora” do marido e, só quando exercesse profissão lucrativa, tinha o direito de “praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e a sua defesa” (CORTÊS, 2012, p. 267)

O Código Civil de 1916 instaurou relações de poder demarcadas pela norma familiar burguesa para as mulheres menores de idade ou na condição de esposas, não compreendendo-as como cidadãs. Conforme afirmamos, algumas alterações foram realizadas na legislação brasileira ao longo do século XX, como por exemplo, a Lei do Divórcio, o Estatuto da Mulher Casada e, posteriormente, por meio da Constituição de 1988, o reconhecimento legal da União Estável²⁴. Considerando que a regulamentação da Lei do Divórcio se deu somente no final da década de 1970 possivelmente muitas mulheres autoras das ações trabalhistas permaneciam casadas em virtude de tais processos jurídicos. Outro dado importante acerca do estado civil das trabalhadoras neste período está associado ao fato da frequente demissão das mulheres solteiras que contraíam matrimônio. Esta última temática será abordada no terceiro capítulo deste estudo.

1.3 Trabalhadoras do setor têxtil: Profissões, Carteira Profissional de Trabalho e Previdência e assistência jurídica gratuita

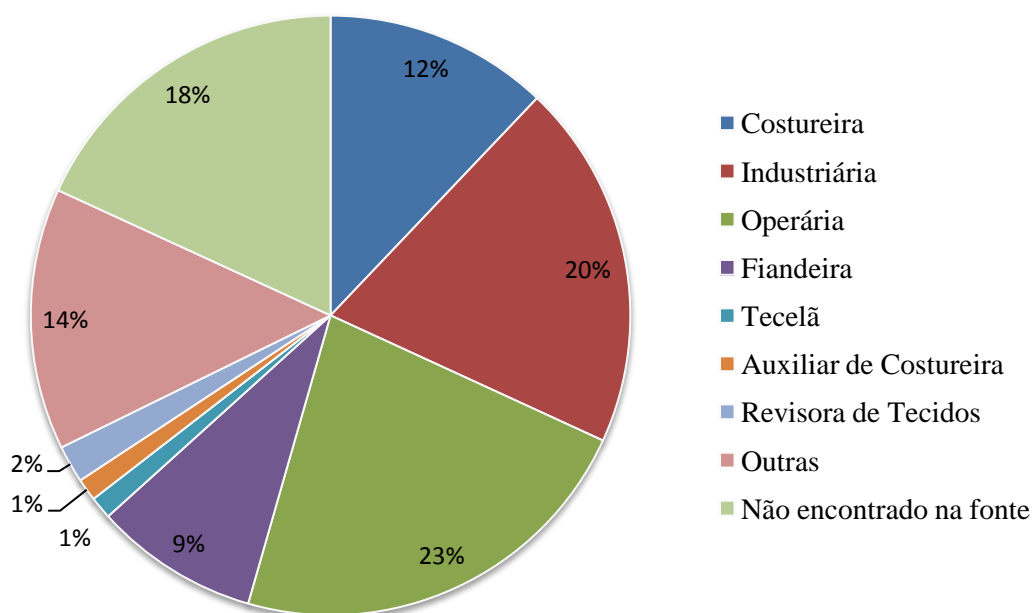
Das profissões exercidas pelas trabalhadoras têxteis na cidade de Brusque, as quais foram possíveis examinar a partir da análise sistemática do corpus documental desta pesquisa, observou-se que 41% do total de ações remetiam às categorias “operárias” ou “industriárias”. Estes dados dificultam o conhecimento das atividades que as mulheres realizavam em seu

²⁴ Posterior a Constituição de 1988.

cotidiano de trabalho nas fábricas, na medida em que não especificam as funções eram desempenhadas pelas trabalhadoras.

Conforme a historiadora Cristina Ferreira (2016, p. 735), o trabalho das mulheres nas fábricas têxteis de Blumenau, majoritariamente, era voltado para as atividades de costura, enquanto que nas seções de tinturaria e tecelagem predominava o trabalho dos homens. Nos processos movidos por mulheres em Brusque, podemos observar, através dos dados sistematizados no gráfico abaixo, para além das categorias operária e industriária, a proeminência de trabalhadoras nas profissões de costureira, contabilizando 30 ações trabalhistas (18%), fiandeira com 22 ações (9%) e revisora de tecidos (2%), atividade que constou em apenas cinco ações.

Gráfico 2
Profissões exercidas pelas mulheres que moveram ações trabalhistas na cidade de Brusque durante a década de 1970



Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

A confecção e costura são as principais etapas dos processos de construção dos artefatos da indústria têxtil, na medida em que é dali que os moldes e projetos vão tomando

formato. Como afirmamos, historicamente esta profissão tem angariado o maior número de pessoas do sexo feminino. Muitas mulheres e meninas aprendiam, desde tenra idade, a partir dos ensinamentos de pessoas da família, as atividades de corte e costura, bem como as atividades voltadas aos serviços doméstico. Desde o início das atividades deste setor industrial, muitas mulheres e crianças ingressavam às fábricas como operárias e operários já possuindo conhecimentos sobre corte e costura. Este trabalho, por vezes, apresentou-se, (e ainda se apresenta) como prejudicial à saúde das mulheres, sobretudo há longo prazo. No labor com as máquinas de costura, por exemplo, as costureiras passam horas sentadas, em posições prejudiciais saúde corporal, tornando recorrentes os problemas na coluna vertebral, nos músculos das costas, braços e etc.

Neste setor industrial, as mulheres que ocupavam os cargos de fiandeiras (18%) realizavam tarefas que compõe o processo mecânico de beneficiamento, ou seja, preparação da matéria prima para a fabricação dos fios. Conforme o historiador Felipe Loureiro (2006), o processo de beneficiamento da matéria prima era composto pelas atividades das passadeiras, as quais atuam nas máquinas que fazem a separação das fibras eliminando as suas impurezas. Observamos no corpus documental o registro de duas operárias passadeiras. O processo de fiação era seguido pelo setor das maçarqueiras, as quais a função é de estirar e torcer as fibras para seguir no processo de tecelagem. Não foi encontrada a ocorrência desta atividade nos registros das ações trabalhistas analisada. O próximo passo então era o realizado pelas fiandeiras, as quais efetuam um processo de estiragem e torções para tornar os fios mais finos. Estas atividades eram realizadas pelas operárias e pelos operários em pé, devido às máquinas serem de grande porte, contando com o ruído que permanece repetidamente ecoando nos ouvidos das trabalhadoras e trabalhadores, sendo bastante prejudicial à sua saúde auditiva.

Estas atividades do setor industrial têxtil estão relacionadas à preparação das fibras em etapas até transformarem-se nos fios. Posteriormente, por meio da tecelagem eram produzidos os tecidos. Conforme Loureiro:

O ato de tecer consiste no cruzamento e entrelaçamento dos fios produzidos nas etapas anteriores, os quais, congregados formam um tecido. Para que a tecelagem se concretize, no entanto, devem-se alocar os fios de maneira distinta: um grupo tecerá no sentido longitudinal e outro estará posicionado perpendicularmente àquele. Chama-se a formação dos primeiros de *teia* ou *urdidura*; e, a dos segundos, levado pelas *lançadeiras*, de tramas. Os fios verticais, assim, iam para as *urdideiras* em forma de carretéis, enquanto os horizontais se dirigiam às espulas (cilindros de madeira), que alimentam as lançadeiras (LOUREIRO, 2006, p. 26).

Segundo o historiador, no processo de tecelagem dos fios coloridos, o processo de produção dos tecidos é constituído por mais uma etapa, ou seja, “dirigem-se às *meadeiras*, para serem enrolados em *meados*” (LOUREIRO, 2006 p. 26). Dentre as mulheres que moveram ações na justiça do trabalho encontramos três que trabalharam como tecelãs, como é possível perceber no quadro abaixo.

Quadro 8
Profissão das mulheres que moveram ação trabalhista na JCJ de Brusque durante a década de 1970

Profissão	
Operária	56
Industriária	49
Costureira	30
Fiandeira	22
Aposentada	8
Revisora de Tecidos	5
Tecelã	3
Auxiliar de costureira	3
Auxiliar de acabamento	2
Espuladeira	2
Rocadeira	2
Empregada doméstica	2
Passadeira	2
Confeccionista	2
Cortadeira de malhas	2
Empregada de Prensa	1
Estampadora chefe	1
Escrevente datilógrafa	1
Comerciária / balconista	1
Do lar	1
Auxiliar de Revisão	1
Auxiliar de estampa	1
Bobinadeira	1
Chefe de serviços e processos	1

Costureira de Toalhas	1
Servente	1
Consertadeira	1
Retorcedeira	1
Não encontrado na fonte	45

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Para além das profissões citadas acima, observamos o registro de atividades nos setores de acabamento, estampa, como auxiliar de costureira, auxiliar de estampa, consertadeira, cortadeira de malhas, confeccionista, dentre outras. Tais atividades compunham o universo da produção no setor industrial têxtil, sendo operadas no chão de fábrica. Foram verificadas também as funções referentes aos setores administrativo, comercial e setor de serviços, como escrevente datilógrafa, comerciária/balconista e servente.

Nas ações trabalhistas de retirada do FGTS encontramos duas operárias que alegavam ter deixado o trabalho na indústria têxtil por não possuírem mais saúde para o mesmo. Estas registraram sua profissão no auto trabalhista como “atualmente empregada doméstica”. Observamos, neste sentido, que o trabalho industrial foi substituído pelo trabalho doméstico, que como sabemos também era bastante prejudicial à saúde das trabalhadoras em termos ergonômicos, além de, na grande maioria das vezes era realizado de maneira informal. Consideramos importante destacar que o processo de regulamentação do serviço doméstico somente deu-se na década de 1970, por meio do Decreto nº 71.885 de 1973, que regulamentou a Lei 5.859 de dezembro de 1972, que postulava as matérias relacionados à previdência social, férias anuais e carteira de trabalho.²⁵

Das trabalhadoras que recorreram ao FGTS retroativo, também foi possível observar as categorias “aposentada” e “do lar” registradas nos autos processuais. É importante salientar que as estas trabalhadoras, historicamente, possuem uma dupla jornada de trabalho,

²⁵ É somente no ano de 2013, por iniciativa da Presidenta da República Dilma Rousseff, através da Emenda Constitucional nº 72²⁵, que ficou popularmente conhecida como “PEC das domésticas”, que a jornada de trabalho doméstico foi estipulada como máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Demais direitos como, por exemplo, salário mínimo, licença paternidade, aviso prévio, recolhimento do FGTS, vale transporte, seguro desemprego, décimo terceiro salário, pagamento de horas extras, pagamento de adicional noturno e etc, também foram regulamentados. No ano de 2015, foi publicada a Lei Complementar nº 150 que engloba os direitos garantidos às trabalhadoras domésticas antes e depois da Emenda Constitucional 72, trazendo algumas novidades, como por exemplo, o veto do trabalho de menores de 18 anos de idade, o que significou um grande avanço no que se refere aos direitos conquistados por estas trabalhadoras e trabalhadores.

responsabilizando pelo cuidado com os filhos e com a casa, muitas vezes sozinhas, como já apontamos nesta pesquisa. Conforme Cristina Ferreira:

As estreitas ligações com as atividades de trabalho são inerentes à própria existência e seria incabível praticar análises pautadas na dicotomia entre o trabalho fabril e o lar e, salvaguardadas suas diferenças, as responsabilidades diárias realizadas em ambas as esferas direcionavam para uma dúvida constante: qual delas deveria receber maior atenção e dedicação no cotidiano? O dia a dia – everyday (Elias, 1998: 71) – tem uma relação de simbiose com a rotina e o trabalho diário propriamente, além de vincular-se à esfera de eventos mundanos, à vida privada, às genuínas experiências e à formulação da consciência de classe (FERREIRA, 2016, p. 727).

Historicamente, devido à discriminação de gênero nas relações de trabalho, os cargos de responsabilidade e chefia muito raramente eram designados às mulheres. O registro de apenas duas mulheres que chegaram aos cargos de chefia, como estampadora chefe e chefe de serviços e processos, é sintomático desse processo de discriminação. Vale lembrar, que uma destas trabalhadoras era Matilda, que exerceu sua atividade de chefia por apenas um ano. Como afirmamos, a discussão acerca da equiparação salarial entre homens e mulheres nos mundos do trabalho não refere-se somente aos mesmos rendimentos às pessoas que exercem os mesmo cargos e funções, mas sim, na oportunidade de mulheres ascenderem no mercado de trabalho, assumindo funções de responsabilidade e cargos de chefia, na grande maioria das vezes negados pela misoginia presente no âmbito trabalhista.

No que tange a regulamentação do trabalho das mulheres por meio da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) observamos que das 98% das trabalhadoras que possuíam carteira de trabalho 49% tiveram a “CTPS assinada”, enquanto 3% não obtiveram. Apenas 1% das trabalhadoras não possuía CTPS e 1% não fora encontrado na fonte.

Quadro 9 – Mulheres que possuíam Carteira de Trabalho

Possuíam Carteira de Trabalho	237
Não possuíam Carteira de Trabalho	2
Não encontrado na fonte	2

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Quadro 10 – Contrato Registrado na Carteira de Trabalho

Carteira de Trabalho assinada	227
Carteira de Trabalho não assinada	8
Não encontrado na fonte	2

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

A Carteira Profissional fora instituída através da Lei nº 22.035, de 1932²⁶. O historiador John French (2001) assinala que, naquele contexto, ter a CTPS assinada pelos empregadores significava um valor social a ser alcançado, na medida em que era considerado como uma espécie de registro da cidadania de brasileiras e brasileiros. Por outro lado, tratava-se de um aparato de controle da classe trabalhadora, bem como ordenamento da vida profissional dos trabalhadores. No entanto, na esteira de transformações políticas do período, esta fazia parte do processo de regulamentação de trabalho do operariado, o qual possibilitou o acesso aos direitos.

Durante a década de 1970, foi possível observar através dos autos processuais, que a maioria das operárias teve sua Carteira de Profissional assinada, porém, em muitos casos, as datas assinadas no documento não condiziam com o período trabalhado de fato. Muitos empregadores utilizavam a assinatura tardia da CTPS de operárias e operários como estratégia afim de facilitar a demissão dos mesmos, em caso de insatisfação com o trabalho realizado. Como uma espécie de período de experiência, porém não regulamentado no contrato e nas leis trabalhistas. Este fora um dos meios dos quais muitas empresas encontraram para substituir mais facilmente a mão de obra que não estivesse de acordo com suas respectivas, regras e perfis. Para as trabalhadoras e trabalhadores, a não assinatura da CTPS, no imediato momento de contratação era um ato prejudicial, na medida em que ao fim dos contratos, estas trabalhadoras, muitas vezes, encontravam-se lesadas pela atitude que comprometia a comprovação do tempo de serviço. Desta forma, o requerimento de direitos, tal como, férias, aposentadoria, 13º salário, dentre outros, tornava-se muito mais dificultoso, na medida em que a CTPS se constituía como um dos documentos comprobatórios das relações de trabalho mediante ação na Justiça Trabalhista.

²⁶ BRASIL. Decreto nº 22.035, de 29 de outubro de 1932. Regulamenta a carteira de Trabalho. **Presidência da República**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D22035impressao.htm. Acessado em: 30 de outubro de 2018..

Em relação às demais questões trabalhistas relacionadas diretamente à CTPS, somaram-se 11 as reclamações que solicitaram a devolução (2), a baixa (3) e a assinatura (6) do documento, decorrentes do processo de demissão sem justa causa.

No que se refere ao pedido da assistência judiciária gratuita, 100% das ações trabalhistas foram recorridas solicitando o benefício a partir do Art. 789, da CLT que afirmava o seguinte:

§ 9º É facultado aos presidentes dos tribunais do trabalho conceder, de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dôbro do mínimo legal, ou provarem o seu estado de miserabilidade.²⁷

A absoluta maioria dos processos registrou também o pedido de isenção das custas processuais, no entanto, o mais comum na decisão dos magistrados (togados ou classistas), sobretudo nas ações finalizadas em conciliação, fora a divisão das custas processuais entre a autora e os réus. Estas questões denotam os marcadores de classe social presentes no perfil das trabalhadoras têxteis de Brusque, na medida em que se tratavam de mulheres pobres, que como vimos, possuíam como rendimentos mensais a quantia de um salário mínimo ou menos, na maioria dos casos. Apesar de tratar-se de um período de supressão dos direitos sociais, a Justiça do Trabalho, no que se refere a esta questão, por meio dos seus juízes classistas, na maioria dos casos, manteve o princípio da gratuidade e dos baixos custos para as trabalhadoras e trabalhadores.

1.4 Trabalhadoras do setor têxtil: Demandas e requerimentos das trabalhadoras têxteis na Justiça do Trabalho e empresas empregadoras

Como podemos observar no gráfico apresentado abaixo 24% das trabalhadoras que recorreram à Justiça do Trabalho entre os anos de 1971 e 1979 requereram o pedido de movimentação do FGTS, somando os pedidos retroativos. Este fator se deu, como supramencionado, sobretudo pelo caráter da Justiça do Trabalho neste período, a qual atuava, também, como órgão de resoluções burocráticas. Das demais ações verificadas a partir dos dados sistematizados, observamos que 12% dos processos trabalhistas requeriam o 13º salário, seguido das férias, com 11% e do aviso prévio, com 10%. Estas recorrências podem estar associadas, para além do descaso das empregadoras com as questões trabalhistas, à falta

²⁷ BRASIL, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 10 de maio de 2019.

de fiscalização dos órgãos estatais nas empresas e locais de trabalho para que se cumprisse a lei. As fontes da Justiça do Trabalho evidenciam a crucial importância de órgãos fiscalizadores, tais como, o Ministério do Trabalho, o Conselho Curador do FGTS e a Vigilância Sanitária.²⁸

O segundo maior número de ações trabalhistas tinha como objetivo o pedido de pagamento do 13º salário. Este fora regulamentado em 1962 através da Lei 4.090 e sob a denominação de “Gratificação de Natal para os Trabalhadores”, como uma iniciativa do governo do então presidente João Goulart. Sua regulamentação, somada a demais iniciativas, como o aumento do salário mínimo e a criação do Primeiro Congresso da Previdência Social, ambos na década de 1950, aproximou Jango da classe trabalhadora.²⁹

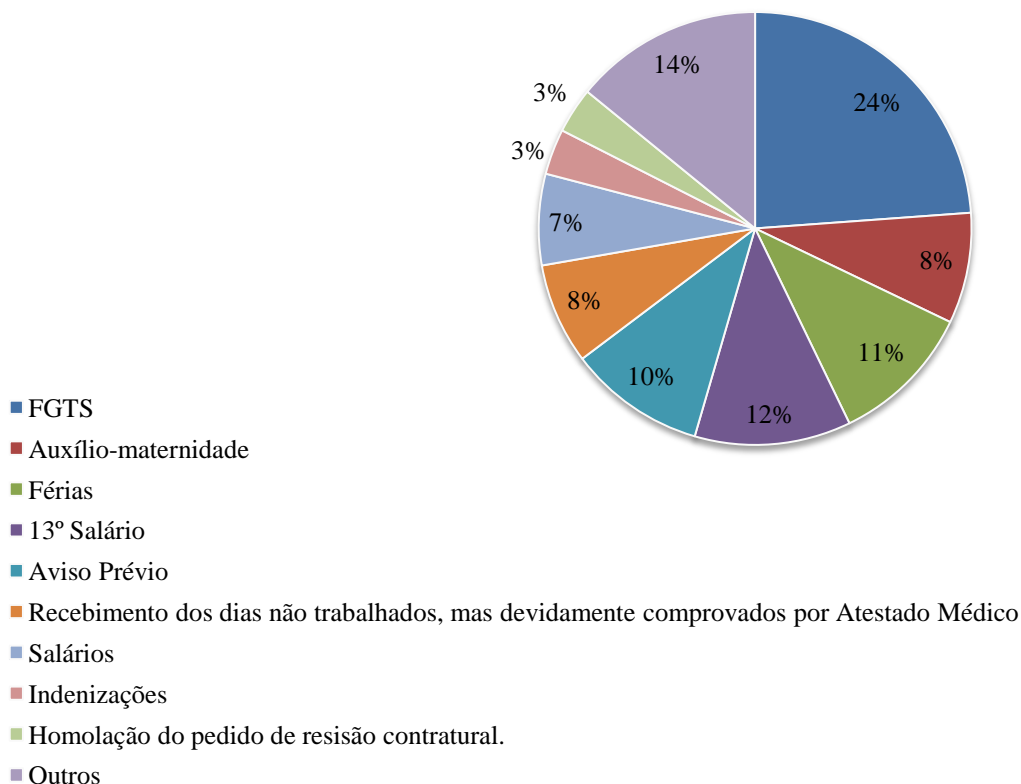
Por parte dos militares que projetavam o golpe consolidado em 1964, tal aproximação significava a chamada “ameaça do perigo comunista” batendo à porta. As ações trabalhistas movidas durante o período deste regime evidenciam conflito entre capital e trabalho no que se refere ao pagamento deste direito instituído, que ocorria, sobretudo, pelo descumprimento das leis trabalhistas. Tal afirmação permite compreender o descaso das empresas para com as necessidades financeiras das trabalhadoras, bem como, ainda que não tenhamos coletado os dados de evidência, é provável que esta ocorrência tenha se repetido nos autos processuais movidos por homens. Como podemos observar no gráfico abaixo 12% das ações trabalhistas requeriam o 13º salário, seguido das Férias, com 11% e do Aviso Prévio, com 10%.

Estas recorrências podem estar associadas, para além do descaso das empregadoras com as questões trabalhistas, à falta de fiscalização dos órgãos estatais nas empresas e locais de trabalho para que se cumprisse a lei. Desta forma, as fontes processuais da Justiça do Trabalho evidenciam a crucial importância de órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho, Conselho Curador do FGTS e a Vigilância Sanitária, por exemplo. Nas tramas de um passado presente, estes órgãos encontram-se ameaçados de extinção pelo Poder Executivo federal, sob a justificativa de que são demasiadamente custosas ao Estado, retirando assim, sua responsabilidade perante as questões relacionadas à classe trabalhadora.

²⁸ Estes órgãos encontram-se ameaçados de extinção pelo Poder Executivo federal, sob a justificativa de que são demasiadamente custosos ao Estado.

²⁹ BULLA; NUNES GHIRELLO; MAIA, 2011, p. 42.

Gráfico 3
Requerimentos das ações trabalhistas movidas por mulheres na JCJ de Brusque durante a década de 1970



Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Prática recorrente exercida pelos empregadores, a demissão de operárias em condição gravídica, sem justa causa, contabiliza 8% das ações trabalhistas que compõe o corpus documental. As histórias de mulheres que vivenciaram tal experiência serão abordadas no terceiro capítulo desta dissertação. A indenização pelo não recebimento dos dias não trabalhados por motivos de saúde, mas devidamente comprovados à empresa por meio atestado médico, direito assegurado no Art. 12º, da Lei nº 605 de janeiro de 1949, igualmente contabiliza 8% das ações trabalhistas que compõe o corpus documental, com 31 ações movidas por esta matéria. Esta prática, igualmente demonstra o descaso com as leis

trabalhistas por parte das empregadoras neste período, na medida em que era um direito regulamentado há mais de duas décadas.

Das 241 ações trabalhistas envolvendo mulheres, como podemos observar no quadro abaixo, 123 foram movidas contra as empresas “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A” e a “Confecções Renaux S/A”, expressando a maioria absoluta de ações, totalizando 60%.

Quadro 11 – Relação de empresas empregadoras

Empresas	Nº de ações
Bongs Brusque Confecções LTDA	3
Buettner S/A Ind. Com.	13
Cortume Brusquense	1
Criações Rogle LTDA	3
Companhia Industrial Schloesser	14
Confecções Tânia LTDA	11
Confecções Renaux S/A	2
Confecções Carajá LTDA	1
Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A	121
Fiação Renaux S/A	2
Felpudos Fênix LTDA	1
Fiação Hércules LTDA	2
Gertrudes Francer Malharia	1
Irmãos Krieger S/A Indústria do Vestuário	1
Indústria de Malhas e Confecções Saragon LTDA	2
Indústria e Comércio Alfa	1
Indústria Têxtil Maurici LTDA	1
Indústria de Tecidos Loureiro Bauer LTDA	18
Indústria de Confecções Sônia S/A	3
José Baungartner Fiação e Tecelagem	1
Luci Maria Willrich	1
Malhas Bom Silvestre	2
Malharia Giso LTDA	1
Malharia Rosin LTDA	2
Malharia Lumm	1

Nesa Appel e Cia / Confecções Appel S/A Ind. E Com.	12
Otávio Montibeller	1
Tecelagem Santa Luzia	15
Tecelagem São Luiz LTDA	4

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

A família Renaux, como vimos, atuou como precursora das atividades industriais na cidade Brusque ainda em fins do século XIX. Segundo as economistas Vanessa Jurgenfeld e Ana da Silva (2013), o imigrante vendeiro Carlos Renaux, após trabalhar em uma casa comercial em Blumenau abriu seu próprio negócio em Brusque. Fundou em 1892, com a associação de colonos, a Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A. Em 1900, fora instalada pela família Renaux, na cidade de Brusque, a primeira fiação de algodão do sul do Brasil. Em 1940, criou-se a primeira unidade de produção de fio penteado,³⁰ também pela empresa, a qual, neste período, encontrava-se já firmada como uma grande fábrica do ramo têxtil, e, em 1960, o seu reconhecimento em âmbito nacional fora consolidado.

As empresas “Buettner S/A Indústria e Comércio” e a “Companhia Industrial Schlösser”, as quais foram ré, respectivamente, em 13 e 14 das ações trabalhistas movidas por mulheres, igualmente fazem parte deste grupo de famílias precursoras nas atividades têxteis da cidade de Brusque. A empresa “Buettner S/A Indústria e Comércio” fora criada em 1898 pelo imigrante alemão Eduardo Von Buettner, que anteriormente atuava nas atividades comerciais, possuindo uma mercearia na qual vendia secos e molhados. Anos mais tarde, o também imigrante alemão Gustavo Schlösser funda a chamada “Companhia Industrial Schlösser”, inicialmente denominada “G. Schölessen e Filhos”, em 1911. A circulação de capital destas empresas, ainda de acordo com Jurgenfeld e Silva (2013), contribuiu na formação dos demais setores industriais da região, como o de alimentos e metalúrgico, bem como na expansão do próprio setor têxtil.

A partir da segunda metade do século XX, novas empresas, de pequeno e médio porte, foram criadas na cidade de Brusque por iniciativa de técnicos e funcionários das fábricas já consolidadas (JURGENFELD, 2012. p. 69). Das empresas identificadas nos autos trabalhistas movidos na JCJ de Brusque, as quais acompanharam este movimento, podemos citar a

³⁰ Brusque Memória. Disponível em: <https://www.brusquememoria.com.br/site/noticia/33/Brusque-seus-grandes-industriais-e-a-origem-do-capital>.

“Indústria de Tecidos Loureiro Bauer”, criada em 1945, a “Teceragem Santa Luiza”, criada em 1946, e a “Teceragem São Luiz”, fundada em 1947.

O expressivo número de processos trabalhistas contra as empregadoras representantes de um grupo mais antigo de fábricas têxteis da cidade de Brusque demonstra que na década de 1970 estas empresas empregavam a maior parte das pessoas que habitavam na região. Aproximadamente 69% das mulheres trabalhadoras que moveram ação na Justiça do Trabalho, durante este período, eram empregadas no setor industrial têxtil.

No segundo capítulo desta dissertação analisaremos as questões relativas ao judiciário trabalhista no período da Ditadura Militar e as flexibilizações das relações de trabalho e suas implicações de gênero, a partir das experiências das operárias Lara, Rosa, Marta, Jordana e Amélia.

CAPÍTULO II – OPERÁRIAS TÊXTEIS DE BRUSQUE E RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE DITADURA MILITAR: MODERNIZAÇÃO, FGTS E ASSÉDIO

1.1 O caso de Lara: Modernização conservadora e industrialização:

No dia 24 do mês de junho do ano de 1976, em meio ao seu expediente de trabalho, a costureira Lara recebera uma notificação para comparecer ao escritório da empresa “Confecções Renaux S/A”, a qual trabalhava há aproximadamente um ano, em decorrência de uma intimação por falta grave, que acarretou no ato de sua demissão. O Artigo 482, da CLT, regulamenta em seu texto os atos considerados “justa causa” para rescisão contratual por parte das empregadoras ou empregadores. A letra “A” do artigo supracitado confere como justificativos os atos denominados ações de improbidade, ou seja, maldade, desonestidade e “má fé”³¹. Na arena de disputas da Justiça do Trabalho, Lara buscou seus direitos em decorrência da atitude tomada pelos empregadores que considerou injusta.

Consta nos autos processuais, que em abril do mesmo ano, a empresa têxtil adotara como medida administrativa o regime de anotação de produção de peças, a fim de monitorar a produtividade das funcionárias e funcionários, concedendo-lhes uma bonificação para quem produzia um maior número de peças e, conseqüentemente, penalidades aos que produzia menos. Lara fora demitida, de acordo com os autos, por ter registrado em sua ficha de produção um número maior de peças confeccionadas do que o que realmente havia produzido, considerado pela empresa ato de improbidade, portanto, falta grave. Em 05 de julho, quando ajuizou a reclamatória trabalhista, fez a seguinte afirmação que fora traduzida na narrativa do advogado da ação:

“[...]o que houve, foi um engano cometido pela Reclamante na ficha de produção; engano este, que ela própria explicou ao mestre de sua seção. Este engano é normal levando-se em consideração a condição sócio-cultural da Reclamante, visto que fazem apenas poucos dias que haviam adotado o sistema, ou melhor, o regime de anotação de peças”.³²

A ação requeria o pagamento das indenizações incluindo aviso prévio, FGTS, férias e 13º salário proporcional ao tempo de serviço, bem como o benefício da justiça gratuita, sendo Lara mulher operária, hipossuficiente, e apresentando o Atestado de Pobreza³³ ao judiciário

³¹ Ver mais em: BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em: 31 de maio de 2019.

³² Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1976, p. 02.

³³ Termo êmico presente no texto da fonte, utilizado no período estudado. Atualmente, os documentos do judiciário trabalhista em sua grande maioria levam empregam o termo “Declaração de Hipossuficiência”.

trabalhista. Na primeira ata de audiências, a qual consta o depoimento pessoal da autora, Lara admitiu seu engano, afirmando que “não alterou os dados com intenção de prejudicar a empresa ou de receber maiores salários. Ocorre que as mesmas peças andavam na mão de mais de uma costureira”. Alegou que seu erro aconteceu, pois “cada vez que vinha a mão da depoente, ela ia anotando. E assim registrou número de peças maior do que o real”³⁴.

Quando fora chamada ao escritório do empregador relatou o acontecido, afirmando que tinha conhecimento do regime de anotação de peças e que também possuía conhecimento de que além dos salários fixos, as funcionárias e funcionários passariam a receber um “prêmio pela produção”, não sabia exatamente como funcionava, mas “sabia que quem produzia mais ganhava mais”³⁵.

No depoimento da reclamada constou que, na empresa, diariamente eram realizadas fiscalizações para contabilizar a produção das funcionárias e funcionários, e que ao consultar os registros de Lara constatou-se um desempenho elevado em relação à suas colegas costureiras. Quando verificadas as anotações do “Modelo 456”, observou-se que estas estavam sendo registradas de maneira incorreta pela operária, motivando sua demissão. As fichas de registro padronizadas que eram preenchidas diariamente pelas costureiras foram adotadas pela empresa em abril do ano de 1976. Destas, pelo menos três tipos, que eram preenchidas pela autora, constam na ação. São elas “Controle da Produção Diária da Seção de Costura”, “Ordem da Fabricação do Modelo” e “Ficha de Corte do Modelo”³⁶.

Estas medidas fazem parte da chamada reestruturação da indústria têxtil que ocorreu no Estado de Santa Catarina a partir da década de 1970, e com maior intensidade consolidou-se na década de 1990, a qual provocou profundas mudanças nos modelos produtivos deste setor. Segundo Sidnei Rosa (2016), em 1990, grande parte das costureiras trabalhadoras das empresas têxteis de Brusque e Blumenau passou a realizar suas atividades em domicílio, com base nas metas de produção diárias, desocupando os postos das fábricas, realizando o trabalho na informalidade e de forma precária no que se refere aos direitos trabalhistas. Em muitos casos, como veremos adiante, estas não tinham o vínculo empregatício reconhecido pela empresa e tampouco recebiam salários em decorrência dos serviços prestados. A adoção destes novos métodos de produção fundamenta-se na ideia de modernização e avanço das tecnologias. Estes métodos são implementados visando uma maior taxa de lucro através da disciplinarização e produtividade por parte das operárias e operários nos setores industriais.

³⁴ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT n° ***/1976. P. 07.

³⁵ Idem, p. 07.

³⁶ O processo trabalhista em questão não apresenta maiores informações sobre estas fichas, mas podemos inferir que estas são instrumentos de controle que visam aumento da produtividade no ambiente fabril. Idem, p. 12.

No entanto, revelam-se como esmagadores dos direitos sociais do trabalho, na medida em que ocorrem de maneira desumana e em discordância das condições de saúde física e psíquica das trabalhadoras, precarizando, também, seus ganhos salariais.

Na segunda audiência referente à ação movida por Lara na Junta de Conciliação e Julgamento de Brusque, realizada em 26 de agosto de 1976, Vera, que trabalhava na mesma sessão, atuou como testemunha da reclamada. Inicialmente, Vera preferiu não se pronunciar até responder as questões indagadas pelo juiz prometendo “dizer a verdade sob as penas da lei”³⁷. Vera então afirmou que não era possível que a colega pudesse ter se confundido com a anotação de peças, tendo em vista que mesmo que a peça voltasse várias vezes às mãos de diversas costureiras, sendo o trabalho realizado sob as bases do modelo de produção taylorista-fordista, ou seja, enquanto Lara pregava um botão, Vera aplicava um bolso e depois as peças eram trocadas, não era possível confundir-se, pois ficava evidente para as operárias que o trabalho já havia sido realizado. Ao final do dia, as fichas de produção de Vera e Lara eram recolhidas e verificadas junto às demais funcionárias e funcionários.

A segunda testemunha, o modelista Luan, quem preparava os moldes das peças fabricadas, afirmou que no dia 18 de junho, uma semana antes da demissão de Lara, as suas anotações pessoais também estavam incorretas ao final do expediente, e que naquele mês houvera uma redução do número de produção entre as costureiras, destoando das fichas pessoais da autora. Vera afirmou diante do juiz que era do seu conhecimento que o fato já havia acontecido outras vezes, que sempre aconselhou sua colega de trabalho a anotar corretamente as fichas, e que naquele dia Lara “marcou em suas fichas a aplicação do zíper em dez calças, faltando quatro para o próximo expediente”. No dia seguinte, “completou a operação nas outras quatro calças e tornou a anotar a produção de quatorze calças”.³⁸ Vera afirmou ainda, que depois do ocorrido, “foi chamada ao escritório junto com outras colegas, porque sua produção estava baixa”.³⁹

É notável na ação trabalhista aqui apresentada que a implementação de novos métodos de produção nos setores industriais a partir da década de 1970 em Santa Catarina, e demais regiões onde estas atividades fomentavam-se economicamente no país, impactou sobremaneira na experiência da classe operária em seu cotidiano de trabalho. Isto ocorreu, na medida em que, por um lado, como na justificativa apresentada por Lara, a aplicação de tais métodos se dava de maneira gradual, demorando para que as funcionárias e funcionários se

³⁷ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1976. p. 07.

³⁸ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1976. p. 28.

³⁹ Idem.

adaptassem às novas formas de trabalho. Por outro lado, a imposição de ritmos intensivos de produção para a obtenção de metas levava (e leva), trabalhadoras e trabalhadores, a burlar as estratégias capitalistas de aceleração da produção, como medida de resistência cotidiana a estas condições, anotando incorretamente as fichas de produção de maneira proposital, por exemplo, ou em outras articulações do cotidiano fabril.

Podemos inferir que no processo de autodisciplinarização imposto pela empresa, no qual as próprias trabalhadoras deveriam apontar sua produção fabril, Lara encontrou-se pressionada entre a bonificação e a penalidade. A ação trabalhista em questão, não fornece os percentuais referentes a esta bonificação. Sabemos, no entanto, que a penalidade mesmo em um curto espaço de aplicação desta metodologia de controle pela empresa, fora a mais alta, ou seja, a demissão de Lara. Ao que tudo indica, a trabalhadora não percebeu que ao anotar de forma incorreta a sua produção pudesse ser sumariamente demitida. Sob a justificativa da bonificação, o patronato busca maior produtividade para obter maior lucro e assim, aplica com contundência a penalidade, servindo de exemplo para as demais trabalhadoras. Estas práticas criam por vezes alianças e animosidades entre operárias, na medida em que como expresso no depoimento da testemunha Vera, em certos casos, acabam por prejudicar as colegas de trabalho que também estão submetidas às mazelas do sistema de produção capitalista. Desta forma, o empregador institui a ordem de controle e autocontrole no ambiente de trabalho que lhe favorece na medida em que as próprias operárias e os operários, além de controlar sua própria produtividade, também são passíveis de controlar a dos colegas.

A participação da operária Vera como testemunha da ré, que teve a procedência total da ação em seu favor, sugere algumas ponderações a respeito do caso, tais como: Vera teria sofrido algum tipo de coerção para testemunhar em favor do empregador? As anotações falsas por parte da reclamante causaram prejuízos às demais operárias da sessão? A ação não fornece informações suficientes para respondermos tais questões sendo importante observamos que há conflitos nas relações que se estabelecem entre os/as pessoas no cotidiano do trabalho.

O caso da operária Lara suscita refletir sobre dois aspectos teóricos: disciplina e antidisiplina; fundamentados, respectivamente nas teorias do filósofo Michel Foucault e do historiador Michel de Certeau. Foucault (1987), em sua obra “Vigiar e Punir” aponta que a disciplinarização se dá como um dispositivo que transforma os corpos em corpos úteis, conforme as exigências de uma relação hierárquica de poder. Busca-se delimitar um espaço social em que tais corpos se estabeleçam como corpos disciplinados, propondo assim uma vigilância constante. Esta disciplina é uma técnica de poder que implica uma vigilância

perpétua e constante dos indivíduos, aplicando-lhes coercitivamente determinadas normas. Quando alcançados os objetivos desta técnica disciplinar, são concedidas as bonificações, do contrário, aplica-se as penalidades exemplares.

Em contraposição a esta questão, conforme as contribuições teóricas de Michel de Certeau (2003), em sua obra “A invenção do cotidiano”, há nestes processos a recusa do estatuto da ordem, através do que o autor chamou de “trampolinagem”, que se dá como “como uma trapaçaria, astúcia e esperteza no modo de utilizar ou driblar os termos ou os contratos sociais” (CERTEAU, 2003, p. 79). No caso aqui estudado, verificaremos que a autora não se beneficiou de suas estratégias, mas o que vale aqui é observar o ímpeto de subverter a ordem estabelecida de maneira sub-reptícia, na busca de “alterar as regras de espaço do opressor” (CERTEAU, 2003, p. 79).

A ação movida por Lara contra a empresa “Confecções Renaux S/A” fora julgada totalmente improcedente e condenada ao pagamento das custas processuais de acordo com a maioria dos votos daquela JCJ. A argumentação dos operadores do Direito se deu em função da “má fé” da trabalhadora comprovada pelo conjunto de relatos das testemunhas, as cópias das anotações incorretas em suas fichas pessoais de produtividade, e pelo fato dela mesma admitir ter noção de que “quem trabalhava mais recebia mais”. No entendimento daquela Junta, se a mesma peça passasse duas vezes por seu posto de tarefas, a operária necessariamente deveria perceber que a operação já havia sido realizada, sendo assim, “só de forma dolosa poderia ter anotado novamente a mesma produção para si”.⁴⁰ Não tendo a opção de recorrer à decisão da Junta pela improcedência total da ação, Lara apresentou junto ao advogado o Atestado de Pobreza que declarou sua vulnerabilidade financeira para arcar com as custas processuais.

É importante salientar a construção narrativa adotada pelo advogado de Lara na Petição Inicial da ação ao afirmar que o engano cometido pela autora “é normal levando-se em consideração a condição sócio-cultural da Reclamante”⁴¹, na medida em que evidencia os imperativos referentes às questões de classe social que envolvem os processos trabalhistas e a própria Justiça do Trabalho, a qual possui como finalidade a conciliação dos conflitos entre capital e trabalho. Na eminência de tais embates, a categoria classe social foi utilizada pelo advogado de Lara como um instrumento argumentativo no âmbito jurídico, na medida em que, no seu aparente entendimento, a condição social e cultural da operária definia a sua conduta no ambiente de trabalho, justificando possíveis erros cometidos por trabalhadoras e

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1976. p. 02.

trabalhadores. A utilização do argumento de inferioridade sociocultural é então estigmatizante podendo advir também da ausência de educação formal da trabalhadora.

O historiador Victor Leonardi (1982), ao escrever sobre o conceito “cultura de classe”, afirma que “não se pode identificar o modo de vida da classe operária como sendo expressão de uma “cultura operária” ou uma “cultura da pobreza”, (LEONARDI, 1982, p. 252) na medida em que as relações sociais se dão através de processos dinâmicos complexos, envolvendo aspectos políticos, econômicos e culturais. Desta forma, compreendemos que ao construir o texto da Petição Inicial fica evidente o estabelecimento de um espaço de diálogo comum entre o advogado, juízes da 1ª JCI de Brusque e o empresariado, neste caso, a empresa “Confecções Renaux S/A”, baseado nos marcadores de classe, assim como, determina a criação do “outro” na ação trabalhista, ou seja, o operariado (neste caso, a operária Lara). Os imperativos de classe social são somados aos de gênero tanto na construção argumentativa das ações movidas contra as empresas, quanto nas decisões de juízes e Juntas.

No período em que a ação trabalhista de Lara está circunscrita, e que, conseqüentemente, a operária encontrou-se desempregada, a sociedade brasileira vivia sob um regime político autoritário decorrente do golpe de Estado de 1964. As políticas em relação ao mundo do trabalho adotadas no estado de Santa Catarina durante este período não foram diferentes das adotadas no país de modo mais amplo. Os instrumentos de incentivo à modernização das estruturas produtivas, em específico nas indústrias, tomaram força a partir de planos de metas e produtividade como o adotado pela empresa na ação apresentada.

Diversas foram as iniciativas do governo do Estado de Santa Catarina para impulsionar os investimentos industriais, como por exemplo, a criação do Banco de Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina (BADESC) e o Banco do Estado de Santa Catarina (BESC). Na trilha das estratégias de incentivos às indústrias, financiados pelo capital público, no âmbito estadual, foi criado em 1961 o Plano de Metas do Governo (PLAMEG) e, em 1966, o PLAMEG II, que igualmente atuaram estimulando o setor privado com recursos públicos. O economista Alcides Goulart Filho (2002) destacou as principais áreas e as intencionalidades em que estes programas atuaram:

- a) financeira - dotar o Estado de capacidade financeira para financiar investimentos de longo prazo por meio de agências de fomento e programas de incentivos;
- b) transporte - integrar as mesorregiões produtoras aos mercados nacional e estadual;
- c) energia - ampliar a área de atuação da Celesc, distribuindo e gerando mais energia;

d) telecomunicações - aumentar a rede de telefonia e a oferta de linhas (FILHO, 2002, p. 987).

A partir desses programas o Estado brasileiro, e neste caso, em especial o catarinense, tornou-se um dos principais agentes na consolidação do processo de modernização dos setores industriais. No entanto, as políticas que beneficiaram tais setores econômicos, não foram efetivas no que tange a melhoria de vida da classe trabalhadora. A desigualdade social, em contrapartida ao crescimento econômico, manteve-se inalterada, e a má distribuição de renda entre os detentores dos meios de produção e aqueles que de fato produziam com sua força de trabalho, tornou-se ainda mais aguda. Podemos constatar tal situação, em termos nacionais, nos dados apresentados pelo economista Maurício Costa Romão e ressaltados pelos historiadores João Fragoso e Manolo Florentino:

Entre 1960 e 1988, a porcentagem de indivíduos abaixo da linha da pobreza gravitou ao redor de 40% da população. Mais curioso ainda é que os indicadores de distribuição da renda nacional pouco variaram frente aos diversos ciclos de expansão/contração da economia recente. Assim, uma comparação entre uma etapa claramente retracionista como 1960 e o *boom* do milagre (1970) nos mostra poucas alterações dos altos níveis de incidência da pobreza – se no primeiro ano os indivíduos miseráveis somam 41% da população, dez anos depois situam-se em 39%. A miséria é praticamente invariável, certo, mas o mesmo não ocorre com a renda detida pelos 10% mais ricos, os quais concentravam 35% da riqueza em 1960, aumentando para 42% em 1970 (ROMÃO, 1991, p. 103-106; apud FRAGOSO e FLORENTINO, 2001, p. 17).

Estas políticas impactaram sobremaneira na vida cotidiana das pessoas no período em estudo. A chamada modernização conservadora dos Estados brasileiro, segundo Filho e Rabelo, significou a modernização dos setores industriais, combinada com políticas que reproduziam os privilégios de classe (FILHO e RABELO, 2014, p. 214). A experiência da implementação de medidas reestruturantes na indústria, na prática, historicamente mostrou-se prejudicial à saúde física e psicológica das trabalhadoras e trabalhadores. Estas transformações, resultantes em uma maior precarização do trabalho, fazem parte de um amplo processo de flexibilização iniciado no período da ditadura militar.

1.2 Tarefeiras Ângela, Rosa e Maria: a década de 1970 e o impulso da terceirização e da flexibilização das relações de trabalho

Muitas historiadoras e historiadores têm se dedicado ao trabalho com fontes que possibilitam a compreensão dos retrocessos nos direitos políticos durante este período em que os princípios democráticos e o estado de direito foram tolhidos pelo autoritarismo vigente no período. As pesquisas nas fontes processuais da Justiça do Trabalho acompanham os esforços em compreender como se deu esse processo na esfera dos direitos sociais, neste caso, especificamente os direitos trabalhistas. A análise destas fontes possibilitam compreender aspectos importantes no que se refere aos primeiros indícios do processo de flexibilização das relações de trabalho na indústria têxtil.

Em 21 de fevereiro de 1974, Ângela, de nacionalidade brasileira, casada, costureira, residente na cidade de Brusque, portadora de CTPS, se direcionou a JCI do município, situada à Av. 1º de maio, no centro da cidade, a fim de mover reclamação trabalhista contra a empresa têxtil “Tecelagem São Luiz LTDA”. Os motivos que levaram a autora da ação a recorrer junto à Justiça do Trabalho referem-se às seguintes questões: a autora alegou que trabalhou para a reclamada de novembro de 1969 a janeiro de 1974, exercendo a função de costureira de toalhas. A sua remuneração se dava por tarefa, sendo que o trabalho era executado em seu domicílio. Conforme os autos processuais, inicialmente, Ângela trabalhava utilizando uma máquina movida a pé, até que seu patrão, Felisberto, comprou-lhe duas máquinas elétricas as quais a operária lhe pagava em parcelas. No dia em que finalizou o pagamento das máquinas, suspenderam-lhe os serviços. A autora, junto ao seu advogado, afirmou que trabalhava exclusivamente para a empresa, sendo os serviços prestados de natureza constante e permanente. Afirmou também que a reclamada lhe retinha, mensalmente, uma quantia a título de imposto de renda na fonte, que a autora acreditava ser indevido.

Na esteira de transformações nas relações de trabalho e nos meios de produção advindos das políticas de desenvolvimento do capital industrial, conforme o economista Alcides Goularti Filho (1995), na década de 1970 inicia-se no estado de Santa Catarina o processo de criação das chamadas facções. Segundo o autor, trata-se de prestadoras de serviços da indústria de confecções (incluindo vestuário e calçados), que tem por objetivo administrar a contratação de trabalhadoras e trabalhadores para com as empresas tomadoras de serviços. O autor ressalta que neste período há “um aumento relativo na participação do número de emprego [do ramo de confecções] de 6,1% para 9,2%” (FILHO, 1995, p. 70). Sendo estes números crescentes nas décadas seguintes. Atualmente, no âmbito do trabalho,

este fenômeno é conhecido como terceirização, e com o advento das políticas neoliberais, sobretudo na década de 1990, consolidou-se como um dos principais meios de contratação da mão de obra considerada não qualificada. Conforme os dados acima apresentados pelo pesquisador, percebemos o aumento da empregabilidade nos setores industriais, no entanto, a inserção do trabalho terceirizado se apresentava de forma precária às condições trabalhistas, na medida em que visava baratear os custos empregatícios, bem como as responsabilidades relacionadas ao direito do trabalho.

Em 02 de janeiro de 1974, Ângela fora demitida sem justa causa, motivo que a levou a recorrer seus direitos na Justiça do Trabalho. Conforme a construção argumentativa de seu advogado, o trabalho efetuado pela autora em seu domicílio, não se distingue da produção no estabelecimento do empregador, no sentido de que se trata de pessoa física que presta serviços de natureza contínua à empresa, em consonância ao Art. 3º, da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.⁴²

A autora tinha uma jornada de trabalho diária pautada em um ritmo de produção intenso. Ângela buscava cumprir as metas estabelecidas na chegada dos produtos em sua casa todas as manhãs e que eram recolhidos ao final do dia. Consta nos autos processuais, especificamente nas anotações de produção da empresa, que a autora durante o período trabalhado, costurou 2.080 dúzias de toalhas no tamanho de 0,40cm por 0,80cm, ou seja, aproximadamente 25 mil toalhas em seis anos. Conforme os dados, Ângela costurava aproximadamente 400 dúzias, ou seja, 4.800 toalhas por mês. A autora afirmou na ação trabalhista que se dedicava a costura entre oito ou nove horas diárias, conciliando com suas atividades domésticas. Ainda de acordo com a Petição Inicial da ação, mesmo que as atividades fossem realizadas em domicílio não se tratava de uma trabalhadora autônoma. Acontece que a reclamada, após uma ação fiscal realizada pela previdência social na empresa, pressionou a operária Ângela a fornecer-lhe uma declaração de que laborava como trabalhadora autônoma. No afã de constituir meios de defesa, a reclamada impôs-lhe, ainda, a comprovação do pagamento de imposto sobre serviços e de pedido de inscrição na

⁴² BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em: 31 de maio de 2019.

previdência social autonomamente, sob a pena de lhe suspender a prestação de serviços. Segundo o advogado da reclamante:

Tal procedimento da reclamada, decorrente da ação fiscal da previdência social, é evidente e, absolutamente, se presta ao processo de descaracterização da verdadeira condição de empregada da reclamante em relação à reclamada.

Na verdade, todas as preocupações e precauções da reclamada sempre foram as de esconder a verdadeira condição de empregada da reclamante para furtar-se do cumprimento das obrigações sociais decorrentes (Grifo nosso).⁴³

Historicamente uma das principais lutas das trabalhadoras e trabalhadores que desenvolvem serviços por meio da terceirização é a do reconhecimento do vínculo empregatício e da regulamentação das relações de trabalho conforme as leis trabalhistas. Jornadas de trabalho flexíveis, baixos salários, periculosidade e insalubridade nas funções exercidas, falta de assistência social e de saúde aos trabalhadores, bem como a não representação sindical fazem parte das estratégias de precarização do trabalho terceirizado. Ângela buscou amparo na Justiça do Trabalho para que seus direitos trabalhistas fossem exercidos, sendo eles o reconhecimento do vínculo empregatício que a autora possuía com a empresa, ou seja, a condição de empregada regular da reclamada, assim como, os direitos que desta relação de trabalho decorrem: anotação do contrato de trabalho na CTPS, pagamento de domingos e feriados, salário família, gratificação de natal, férias, FGTS e aviso prévio em decorrência de sua demissão. Todas as indenizações com base nos cálculos atualizados no respectivo tempo de serviço em que a trabalhadora manteve relação com a empresa.

Na Contestação, a empregadora alegou que a reclamante era proprietária de uma “oficina de costura”, ora administrada por seu marido, ora por Ângela. Que “recebia a colaboração de auxiliar e de terceiros que executavam tarefas auxiliares”⁴⁴. Indicou também, que a autora, por vezes realizava serviços para outras empresas, exercendo atividade profissional como prestadora de serviços a diversas fábricas e pessoas, sendo regularmente lançada na Prefeitura Municipal de Brusque e “instalada com diversas máquinas operatrizes, fazendo vida com independência de subordinação econômica e jurídica, tudo isso por sua conta e risco”⁴⁵. Negou assim a participação das responsabilidades contratuais e a existência de um contrato e relação de trabalho com a operária Ângela.

⁴³ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1974. p. 01.

⁴⁴ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1974. p. 30

⁴⁵ Idem, p. 32.

Como afirmamos, a década de 1970 compreende a eminência das atividades terceirizadas nos setores industriais, neste caso especificamente no setor têxtil. A adoção de tal método de contratação se deu, justamente, numa perspectiva capitalista de gerar maior lucro, como estratégia de retirada de gastos com os direitos trabalhistas e os próprios gastos industriais, tendo em vista que não se torna mais necessário reservar um espaço nas pequenas e grandes empresas para que serviços, tal como, a costura das toalhas realizada por Ângela para a fábrica “Tecelagem São Luiz LTDA”, por exemplo. Estes passam a ser exercidos em suas casas. Antes do advento da industrialização, em fins do século XIX e início do século XX, as atividades têxteis eram realizadas em domicílio por costureiras e costureiros, através da manufatura, como verificamos no capítulo anterior. Nas décadas de 1980 e 1990, tal processo consolida-se no município de Brusque, direcionando a indústria para dois setores, conforme os economistas Alcides Goularti Filho e Roseli Jenoveva Neto (1997): os confeccionistas e os de facção. Sendo, respectivamente, o primeiro voltado ao mercado consumidor e novas estratégias de venda e produção, e o segundo, direcionado às atividades de montagem e produção de peças, que ocorrem por meio da terceirização.

Na ação trabalhista movida por Ângela em fevereiro de 1974, outra questão se faz importante na análise das fontes processuais. Na primeira audiência, a autora ao dar seu depoimento pessoal afirmou que o seu trabalho era o de realizar apenas a costura das toalhas, que já chegavam cortadas nos tamanhos corretos em sua residência ao início de cada dia. Afirmou que “após a costura, sobram apenas tiras laterais [a serem cortadas]. Se o tamanho das toalhas forem irregulares, as tiras que sobram podem sair mais largas”⁴⁶. Desde o início de sua contratação, a autora havia consultado o empregador se poderia vender as tiras que sobravam, recebendo a resposta de que “fizesse o que bem entendesse, vendendo ou jogando fora”. Ângela passou então a vender os restantes, complementando assim a renda familiar. Na Contestação da ação trabalhista, a empresa utilizou o fato como argumentação sobre um suposto ato de improbidade, justificando assim a retirada de serviços da autora, ou seja, sua demissão, conforme o Art. 482, da CLT. O representante da empresa levou, inclusive, na segunda audiência realizada em nove de abril de 1974, uma toalha de mesa após os serviços de costura para exemplificar frente ao juiz os “ganhos” da autora com os recortes que sobravam.

Na audiência do dia três de maio de 1974 os representantes da JCJ de Brusque declararam o seguinte:

⁴⁶ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1974. p. 25.

DO RELATÓRIO

A reclamante ajuizou reclamatória trabalhista nesta Junta contra a TECELAGEM SÃO LUIZ LTDA., pleiteando o reconhecimento da relação empregatícia e todas as combinações decorrentes desse fato e da despedida injusta de que teria sido vítima.

Em sua defesa, a demandada nega a existência de vínculo empregatício, admite a prestação de serviços como autônomos e **alega a existência de conduta incontinente por parte da Reclamante como causa de cessação das relações de trabalho.**

PRELIMINAR DE INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO:

O caso em apreço é dos que se situam muito próximos aos limites que a doutrina traça entre o contrato de trabalho subordinado e o contrato autônomo.

Em princípio, encontram-se presentes os pressupostos básicos para caracterização do contrato de trabalho. Com efeito, a Reclamante prestava serviços de natureza não eventual, diariamente e durante tempo bastante dilatado. Tais serviços eram remunerados, sendo a contra-prestação calculada por peça confeccionada, característica do contrato de trabalho. [...] Economicamente, percebe-se que a reclamante tinha como única fonte de rendimentos, durante quase todo o período em que prestou serviços à Reclamada, a contra-prestação dos mesmos serviços, que, assim, **pode perfeitamente denominar-se de salário.**

Poder-se-ia perguntar: Não poderá existir prestador de serviços autônomos que concentre sua atividade em favor de uma só empresa e dela aufera com exclusividade rendimentos? Talvez. **Mas, desde que os serviços sejam pessoalmente prestados, dificilmente deixará de existir o contrato de trabalho.**⁴⁷

O juizado daquela Junta titubeou em relação ao auxílio de seu marido à Ângela durante cerca de duas horas diárias, segundo consta em seu depoimento. Conforme os autos, o fato “ofuscou o brilho do vínculo empregatício, mas não chega a apagá-lo, segundo nosso entendimento”⁴⁸. Alegaram então que nestas circunstâncias era bastante comum ser o empregado auxiliado em sua atividade por pessoa de sua família, tendo em vista que o ganho é proporcional à produção, não tendo a empresa um maior interesse em como era realizada a prestação de serviços. Outro fato que gerou dúvidas em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício fora o da reclamante haver prestado a terceiros os mesmo serviços que desenvolvia para a Tecelagem São Luiz Ltda. Porém, concluíram que o argumento não teria o peso que se lhe pretendeu atribuir, por que:

1º - A lei não veda a existência simultânea de mais de um contrato de trabalho;

2º - Foram poucas e de curta duração as tarefas desempenhadas em favor de terceiros, sem prejuízo, ao que conta, do trabalho desenvolvido em favor da

⁴⁷ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1974. p. 100.

⁴⁸ Idem.

Reclamada. Durante a imensa maioria da duração das relações de trabalho houve exclusividade na prestação.⁴⁹

A conclusão da Junta se deu em torno das justificativas apresentadas e do seguinte fato: ficara possível constatar claramente que a Reclamante não possuía um atelier de costura e, portanto, não contratava empregados ou outros auxiliares para a execução das tarefas que desempenhava em favor da Reclamada, admitindo o único auxílio de seu próprio esposo, em face do interesse familiar. A JCJ, por maioria dos votos, decidiu então julgar parcialmente procedente o dissídio, admitindo a existência da relação empregatícia, e condenando a reclamada ao pagamento do aviso prévio e os demais direitos trabalhistas requisitados supramencionados como férias, 13º salário, etc., o registro devido da CTPS da reclamante, bem como deferindo o pedido de justiça gratuita em decorrência da declaração de hipossuficiência apresentada.

A ação trabalhista findou nas custas indenizatórias de Cr\$ 7.000,00, tendo a empregadora, semanas depois, entrado com recurso na intenção de convencer os juízes a acordarem o aceite do pagamento de apenas Cr\$3.504,00 que a empresa já havia realizado. No entanto, a 1ª Turma do TRT da 4ª Região, acordou em não reconhecer o recurso, condenando a Reclamada ao pagamento das custas totais da ação. Os autos processuais apresentam os alvarás comprobatórios dos pagamentos.

Em novembro de 1972, dois anos antes desta ação judicial trabalhista ter tramitado nas dependências da JCJ de Brusque, uma situação semelhante ocorrera envolvendo a cortadeira de malhas Rosa. Na ação trabalhista a operária era nomeada como a “senhora” Rosa, possivelmente em função de sua idade. Domiciliada no município, especificamente no bairro Águas Claras, Rosa possuía uma CTPS. Naquele verão, a trabalhadora recorreu à Justiça do Trabalho contra a pequena fábrica têxtil de propriedade de Otávio Montibeller em decorrência da seguinte situação:

Começou trabalhar para o Reclamante como tarefeira, em julho próximo passado;
Que trabalhou quatro meses consecutivos, tendo recebido somente o salário dos dois primeiros meses;
Que trabalhava em sua residência, como “cortadeira de malha”;
Que o [requerido] levava quase diariamente malha para ser cortada, indo/buscar o serviço pronto, logo após;
Que deixou de trabalhar para o Reclamante por falta de pagamento;
Que o Reclamante lhe deve a importância de Cr\$230,00.⁵⁰

⁴⁹ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1974. p. 03.

⁵⁰ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1972. p. 01.

O caso de Rosa foi concluído de forma breve com base na proposta conciliatória feita pela Junta e aceita por ambas as partes em 10 de janeiro de 1972. A reclamatória se resumia ao pagamento do salário de Cr\$230,00, tendo em vista os meses trabalhados por Rosa, mas não recebidos. O acordo firmou o pagamento indenizatório de Cr\$ 50,00, tendo sido comprovado o depósito através do termo de quitação e pagamento.

Diferente de Ângela, notamos que na ação trabalhista movida pela operária Rosa não havia o registro ou sequer a menção do reconhecimento do vínculo empregatício em sua CTPS. Apenas fora informado que a autora possuía Carteira Profissional. Através desta lacuna podemos inferir a quase que naturalidade da não regulamentação dos serviços prestados em domicílio no princípio da sua implementação. Ainda mais notável seria a grande possibilidade da empresa negar o vínculo a qualquer custo, como percebemos no caso anterior, dificultando ou retardando assim o recebimento dos meses trabalhados. Tendo em vista a situação financeira das mulheres operárias de Brusque no período em estudo é possível que Rosa não pudesse se submeter a tais riscos em virtude de suas necessidades econômicas. Não há também registros de trabalho autônomo por parte da operária, ou seja, está prestava serviços contínuos à empresa, sendo contratada pela mesma, porém não oficialmente. Observamos que seus direitos sociais do trabalho foram prejudicados neste sentido, tendo em vista que ressarcimentos como 13º salário, férias, FGTS, etc; proporcionais aos cinco meses trabalhados, são deixados de lado na ação, e até mesmo o salário correto que deveria receber, na medida em que o que ocorreu fora um acordo entre as partes e não a procedência total do pedido da autora.

A reestruturação dos métodos de produção da indústria têxtil em Santa Catarina, que tem seu início na década de 1970, foi baseada no processo de terceirização da produção e impactou sobremaneira a vida de trabalhadoras e trabalhadores catarinenses. No caso específico da indústria têxtil, tal impacto é ainda maior no que se refere ao trabalho das mulheres. É importante salientar que neste setor era elevado o contingente de mulheres trabalhando nos estabelecimentos industriais. Igualmente crescente é o número de demissões sem justa causa destas operárias.

Como veremos no próximo capítulo deste trabalho, o empresariado do ramo têxtil brusquense fora bastante incisivo no que se refere à sua política de não regulamentação do trabalho das mulheres tratando-se do descumprimento da legislação acerca das questões sobre maternidade e trabalho. Na absoluta maioria dos autos investigados em que foi verificado a presença de mulheres grávidas, estas foram demitidas sem justa causa, sendo esta uma das maiores ocorrências de procura ao judiciário trabalhista durante a década de 1970 no

município. Compreendemos que a adoção do labor industrial domiciliar no sistema de facção apresenta-se nestes acasos como uma alternativa ao desemprego das mulheres.

Outra questão bastante relevante sobre esta temática, refere-se ao fato de que as mulheres, historicamente responsáveis pelos afazeres domésticos, conforme os estereótipos relativos as relações de gênero construídos ao longo do tempo na sociedade ocidental, viam no trabalho domiciliar a possibilidade de conciliação entre os cuidados da casa e dos filhos com o trabalho remunerado. O pesquisador Sidnei da Silva Rosa (2006), em seu trabalho intitulado “Eu não largo a costura de jeito nenhum: percepções sobre o trabalho industrial domiciliar de mulheres trabalhadoras da confecção do município de Brusque SC” buscou compreender a percepção destas mulheres sobre o trabalho domiciliar. Foram realizadas pelo autor oito entrevistas orais que ressaltam histórias de mulheres e suas experiências de trabalho no setor industrial têxtil. Vejamos a história de Clara:

Trabalhadora ativa desde os 13 anos numa fábrica da região, deixou o serviço com vínculo empregatício após ter seu filho e não ter com quem deixá-lo para trabalhar. Foi então que teve a iniciativa de continuar sua atividade remunerada a partir da própria casa. Atualmente, para desenvolver suas atividades, alugou uma máquina por R\$100,00 e a montou numa peça apertada de sua residência. Pega trabalhos de uma terceira costureira, ganhando assim muito pouco.

Desenvolve as atividades sozinha, e trabalha uma média de 14 horas por dia, variando este tempo de acordo com a quantidade de trabalho e o prazo para entrega e modelo das peças. Em alguns dias é necessário que o trabalho se estenda até a madrugada.

Para conciliar sua atividade doméstica com os seus afazeres da confecção, conta com a ajuda da sua mãe para cuidar da filha. Todavia, cessa seu trabalho para fazer o almoço e dedicar alguma atenção à pequena, que no período da tarde recebe mais uma hora de atenção da sua mãe.

Dentro desta vivência, destaca como maior dificuldade a falta de assistência à família, pois o preço de cada peça costurada é muito baixo. Devido a essa realidade, o descanso ocorre só na hora de dormir e aos domingos quando não trabalha.

Tendo uma forma de trabalho totalmente independente e sem fazer contribuição ao INSS, se adoecer não trabalha e não ganha. Na última gravidez, relatou ter tido a necessidade de trabalhar até a última semana de gestação. Em virtude de toda sua vivência, Clara apresentou-se não muito satisfeita com o trabalho, porém afirmou que não pensa em nada diferente do ramo de confecção, porque é a única coisa que sabe fazer. (ROSA, 2006, p. 24)

A entrevista realizada e transcrita pelo autor, já nos anos 2000, denota a consolidação do trabalho industrial têxtil terceirizado no município de Brusque através do sistema de facção. Observamos que questões muito semelhantes são apontadas em ambas as narrativas das trabalhadoras deste setor da indústria, porém em tempos e situações diferentes. O acesso

às experiências da costureira de toalhas Ângela se deu por meio da leitura da ação trabalhista movida pela operária em 1974, a qual está circunscrita ao ambiente judiciário, passando pelo crivo da linguagem e do comportamento que este espaço impõe às trabalhadoras e aos trabalhadores. Clara, por sua vez, parece ter narrado suas experiências de trabalho ao pesquisador, quase que desabafando sobre suas péssimas condições trabalhistas. A fala da trabalhadora se faz importante no entendimento de questões lacunares dos processos trabalhistas, mas que podem ser interpretadas na análise dos autos se consideradas as relações de gênero e de trabalho. A dupla jornada da mulher, na qual concilia os serviços domésticos com o trabalho assalariado fica perceptível na descrição da experiência de Clara. Nas fontes judiciais é igualmente possível constatar a mediação entre as responsabilidades domésticas e os cuidados da família, como veremos no capítulo seguinte. A norma familiar burguesa instituiu às mulheres tais cuidados no que se refere aos lugares de homens e mulheres no espaço do doméstico. No entanto, como afirmamos no capítulo anterior, muitas famílias das trabalhadoras de Brusque se organizavam de forma matricentrada, ou seja, sendo a mulher o principal pilar financeiro da família. Em certos casos, como por exemplo, o de Clara, as mulheres contavam com uma rede social – mães, filhas, amigas, vizinhas, avós, etc – que as auxiliavam no cuidado com os filhos para que pudessem exercer uma atividade remunerada e assim sustentar-se e sustentar os membros de sua família.

A experiência de Clara enfatizava a importância da regulamentação do trabalho das mulheres, bem como do acesso à Justiça Trabalhista e aos direitos sociais pelas trabalhadoras ao apontar as suas dificuldades no trabalho industrial domiciliar: jornada de trabalho excessiva sem períodos de descanso (sobretudo tendo em vista a conciliação entre os serviços para a indústria e a maternidade), ausência de férias e de folgas semanais, ausência de salário família, 13º salário, FGTS. Além da angústia em casos de doença ou outros motivos, que a levavam a precisar pausar suas atividades laborais na medida em que não contribuía com o INSS. É perceptível a sua preocupação com a total falta de estabilidade no emprego. Ainda assim, este labor se apresentava como sua única opção, devido sua pouca qualificação profissional.

O Quadro 8 referente as profissões exercidas pelas operárias que moveram reclamatória trabalhista na JCJ de Brusque na década de 1970, apresentado no capítulo anterior, evidencia a presença de duas mulheres que postularam junto ao judiciário como “empregadas domésticas”. Consta nos autos processuais movidos em decorrência do requerimento da movimentação do FGTS, que ambas trabalhavam como operárias têxteis e precisaram largar o emprego em consequência de problemas de saúde não especificados,

sendo sua única alternativa o serviço doméstico. Optamos por não analisar esses casos nesse estudo tendo em vista se tratar de experiências vivenciadas fora do ambiente fabril. Porém, neste caso, consideramos o exemplo complementar na medida em que possibilita compreender o processo de precarização do trabalho das mulheres.

Na pesquisa realizada junto ao Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região foi possível observar, a partir da sistematização do corpus documental, a ocorrência de duas ações envolvendo as “tarefeiras” (que nas décadas posteriores do século XX consolidou-se como o sistema de facção). A categoria “tarefeira” era presente no sistema de produção fabril, sendo as trabalhadoras e os trabalhadores, que em certos casos, eram remunerados pela produção de peças. Esta remuneração também pode dar-se pela unidade de tempo, ou seja, período em que a empregada fica a disposição da empregadora. Período este que não é fixo, caracterizando assim a jornada flexível de trabalho. O Art. 78, da CLT ressalta que quando a remuneração for ajustada “por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona”⁵¹.

A operária Maria, brasileira, casada, residente na cidade de Brusque, ajuizou reclamatória trabalhista contra a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A”, em 27 de novembro de 1974 na JCJ daquela localidade. A Petição Inicial apresentava o seguinte caso envolvendo a autora: ingressou nos serviços da reclamada em 10 de outubro de 1945. Trabalhava em uma máquina, como os demais colegas. Procedeu a reclamada modificação, passando os demais colegas a trabalhar com duas máquinas. Maria, pela idade avançada e por não ter condições de atender duas máquinas, continuou trabalhando em apenas uma. A operária informou aquela Junta que sempre percebeu média superior ao salário-mínimo, não obstante ser tarefeira, porém, ao inserir o maquinário aos demais trabalhadores daquela sessão, e tendo Maria continuado a trabalhar apenas em uma máquina por motivos da saúde já frágil, a reclamada procedeu também o rebaixamento em sua “tarifa”, ou seja, sua remuneração. Isto se deu de modo que a reclamante passou a receber menos do que antes, conforme fora possível verificar nos envelopes comprobatórios de pagamento anexados na ação trabalhista. Consta na ação que em janeiro de 1973 ganhava relativamente mais do

⁵¹ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm. Acessado em: 15 de junho de 2019.

novembro de 1974, exercendo as exatas mesmas funções. Conforme a narrativa do advogado da ação, isto equivale dizer que “o rebaixamento de tarifa veio em prejuízo da reclamante”⁵².

A Junta solicitou que fosse realizado um Laudo Pericial na empresa reclamada a fim de verificar se tais transformações de fato ocorreram. Fora então enviado ao estabelecimento um Agente de Perito, o Sr. Elvis, que emitiu o laudo final reconhecendo que “a reclamada introduziu melhoramentos técnicos nas meadeiras, máquina que trabalha a reclamante, possibilitando o trabalho em duas máquinas sem o aumento do esforço”.

A historiadora Larissa Rosa Corrêa (2007), em sua pesquisa intitulada “Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964” observou tais mudanças, advindas do processo de modernização da indústria, ressaltando que estas impactaram a vida de trabalhadoras e trabalhadores, sobretudo no que se refere ao aumento da exploração da mão de obra operária (CORRÊA, 2007, p. 213). A historiadora realizou entrevista com o Dr. Agenor Barreto Parente, advogado trabalhista, atuante no movimento sindical desde a década de 1940. A autora afirmou o seguinte tendo em vista as memórias do citado advogado:

“O operário trabalhava com um tear, de repente a coisa foi se modernizando e ele passou a trabalhar com dois teares e a remuneração era por tarefa, ganhava por peça, e o que os empregadores faziam? Como a produção aumentava, eles diminuía o valor unitário da peça. Essa era uma reclamação muito comum entre os têxteis, porque havia o aumento da tarefa, do encargo, e eles queriam um aumento proporcional da remuneração. E os operários conseguiam conquistar esse aumento na JT, mas isso dependia da tendência do juiz” (CORRÊA, 2007, p. 66).

A ação judicial movida pela operária Maria contra a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A”, resultou em conciliação entre as partes, ambas acordando em rescindir o contrato de trabalho. Ao observarmos a reclamatória trabalhista, juntamente com o depoimento do advogado Paranhos, percebemos as diferentes estratégias utilizadas pelo empresariado para com os trabalhadores a fim baratear os custos da produção fabril, aumentando a mão de obra e reduzindo os salários. O aumento da produção a partir da inclusão de máquinas operatórias e, conseqüentemente, o aumento das tarefas exercidas pelas trabalhadoras e trabalhadores, apresentava, como mencionado pelo advogado Paranhos, uma desproporcionalidade em relação aos seus salários. Mudavam-se os meios de produção, mas não se alteravam os rendimentos das trabalhadoras.

⁵² Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº **/1974, p. 02.

Estrategicamente semelhante fora a diminuição de salário da operária Maria, tendo em vista que, como apontam os autos, ela já possuía idade avançada e saúde comprometida para passar a efetuar o trabalho em duas máquinas, dobrando assim seus esforços. Fica aparente que a empregadora possuía conhecimento das condições de Maria, tendo em vista que aos seus colegas era destinado o trabalho nas novas máquinas e a ela não. No ano de 1974 a operária completara 19 anos de trabalho naquela firma. A análise do encaminhamento desta ação trabalhista chama a atenção na medida em que terminara em um acordo, cujo a operária recebera a indenização de Cr\$ 5.000 em decorrência do acontecido. Como afirmamos, na ocasião da audiência a trabalhadora e empresa acordaram sua rescisão contratual de trabalho, sendo assim, Maria findou um vínculo empregatício de aproximadamente vinte anos, negociando seus direitos trabalhistas e previdenciários (FGTS, 13º salário, férias, etc) no valor de aproximadamente dez salários mínimos⁵³.

Fica evidente, então, o total descaso da empresa perante os direitos sociais do trabalho daquela operária. Podemos inferir, inclusive, que tal reestruturação na seção de madeiras viera estrategicamente a demitir Maria, que talvez estivesse prestes a aposentar-se. Conforme o depoimento do advogado Paranhos, que atuou na defesa de trabalhadores sindicalizados, as reclamações envolvendo as questões referentes a injusta remuneração dos trabalhadores tarefeiros do setor têxtil, era muito comum. Sobre o papel da Justiça do Trabalho neste processo, o jurista ressaltou: “os operários conseguiam conquistar esse aumento na JT, mas isso dependia da tendência do juiz” (CORRÊA, 2007, p. 66). A proposta de conciliação entre as partes é característica marcante do judiciário trabalhista, sendo, inclusive, a primeira audiência denominada “audiência conciliatória”. Caso não haja proposta de acordo, os trâmites processuais seguem e somente assim a JCJ dava um veredito diante do caso.

A pesquisa do antropólogo Paulo André Anselmo Setti, realizada nos anos de 1990, é bastante reveladora no que se refere à intenção da Justiça, na figura dos Juízes, de conciliar as partes. Segundo ele: “as audiências iniciais são as mais rápidas, dificilmente demoram mais de cinco minutos. Nas audiências iniciais os juízes tentam conciliar as partes litigantes” (SETTI, 1995, p. 114). Conforme o autor, o juiz togado deixa primeiramente os juízes classistas verificarem se há acordo. Em entrevista, o juiz togado, disse-lhe o seguinte: “eu só entro quando eu acho que a diferença é pouca e tal e às vezes alguém está meio em dúvida ainda. Ouvindo a voz do juiz togado, ele acaba por se convencer em fazer o acordo”. (Idem) É importante salientar que a proposta conciliatória, na absoluta maioria dos casos, era

⁵³ Como verificamos no capítulo anterior, em dezembro de 1974 o salário mínimo era de Cr\$ 415,20.

apresentada pela parte empregadora, resultando assim em seu benefício em detrimento dos direitos dos trabalhadores, na grande maioria dos casos. Conforme Larissa Rosa Corrêa (2007):

Essas questões referentes às mudanças no processo de trabalho, reflexos da modernização industrial, mesmo quando encaminhadas às instâncias judiciais, não constituía um argumento consistente capaz de garantir um resultado favorável aos trabalhadores. Essas questões ficavam restritas aos locais de produção, representando as lutas miúdas travadas no cotidiano das relações de trabalho, já que esses aspectos não foram privilegiados pela legislação trabalhista (CORRÊA, 2007, p. 2013).

Consideramos que o problema apontado pela historiadora apresenta-se como o cerne das questões referentes às ações trabalhistas apresentadas acima. Ângela, Rosa e Maria procuraram a Justiça do Trabalho em diferentes épocas a fim de reivindicar questões que faziam parte de um cotidiano de trabalho profundamente afetado pelas políticas de modernização industrial cunhada pelos governos militares durante o período ditatorial. Inserida neste contexto histórico, a Justiça do Trabalho e os operadores do direito julgavam com base no que era possível diante da legislação vigente. No próximo ponto deste capítulo, continuaremos analisando as relações de trabalho sob o impacto das políticas instituídas neste período, especificamente no que se refere a uma das mudanças estruturais na legislação trabalhista durante a década de 1970: a substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS e seus impactos na vida das trabalhadoras têxteis da cidade de Brusque e região.

2.3 “A opção pelo FGTS implica na imediata perda da estabilidade”: Um direito trabalhista ilusório

Em 15 de outubro de 1971, fora homologado pelos juízes da 1ª JCJ de Brusque o pedido de opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), realizado naquela semana pela operária Marta. A autora do pedido fora contratada para trabalhar na fábrica “Tecelagem Santa Luzia S/A” em 1º de março de 1949, totalizando 22 anos de serviço na referida firma. O FGTS fora criado em 20 de dezembro de 1966, com base no Decreto nº 59.820, sob a administração do então presidente Humberto Castelo Branco, sendo regulamentado em 1º de janeiro de 1967. Até este momento vigorava o capítulo VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), referente à estabilidade no emprego, o qual pontuava no Artigo 492, que às trabalhadoras e aos trabalhadores que contassem com mais de

dez anos de atividades regulamentadas pela CTPS, em quaisquer categorias de serviço,⁵⁴ seria garantida a estabilidade, não podendo ser demitida “senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”⁵⁵.

O princípio da estabilidade previsto na CLT facultava a indenização de um mês de salário por ano trabalhado, em casos de demissão fora das normas acima mencionadas. Caso demitida(o) sem justa causa teria direito a receber como indenização a quantia de um salário, calculada com base nos salários anteriores, a cada ano trabalhado.⁵⁶ O regime do FGTS trouxe o fim da estabilidade no emprego. “Ao criar uma taxa fixa e compulsória, numa conta administrada pelo governo, criou ao mesmo tempo uma espécie de poupança governamental” (BULLA; NUNES GHIRELLO; MAIA, 2011, p. 46). Passava a vigorar o depósito da quantia de 8% do salário das trabalhadoras e trabalhadores aos respectivos bancos vinculados às empresas, que seria gerido pelo Banco Nacional de Habitação (BNH). O resgate da quantia, por parte dos trabalhadores, somente seria permitido em casos de demissão sem justa causa, ou financiamento habitacional junto à instituição mencionada.⁵⁷ Na ata de audiência consta que Marta fora “advertida que a opção pelo FGTS implica na imediata perda da estabilidade”.⁵⁸ Tendo a operária, mesmo assim, optado pelo novo sistema, a Junta deu por encerrada a sessão isentando-a das custas processuais.

Até a Constituição de 1988 a opção pelo regime do FGTS fora facultativa. Desta forma, as trabalhadoras e os trabalhadores deveriam escolher entre este ou a estabilidade no emprego. Possivelmente, muitos adotaram este sistema pelo receio de comprometer sua continuidade no trabalho, e, sobretudo, sua contratação, na medida em que as empresas acompanharam o movimento impulsionado pelo Estado de regulamentação do Fundo de Garantia nos contratos de trabalho. Estas foram beneficiadas pelo novo sistema, que passou a facilitar a dispensa dos trabalhadores no que se refere à demissão sem justa causa. Fomentou-se nos meios de comunicação que circulavam entre os trabalhadores e trabalhadoras um ideal que compreendia o novo regime como benéfico aos mesmos, impulsionando a propaganda

⁵⁴ Com exceção das profissões não regulamentadas pela CLT de 1943, como por exemplo, o trabalho doméstico e o trabalho rural. O Art. 499 previa, também, que a estabilidade não seria garantida no “exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais”.

⁵⁵ BRASIL, **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Presidência da República**, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em: 30 de outubro de 2018.

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ BRASIL, **Lei n.º 5.107, De 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L5958.htm. Acessado em: 30 de outubro de 2018.

⁵⁸ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT n.º ***/1971. p. 05.

contrária à estabilidade prevista na CLT. “poupança do trabalhador” O argumento dava-se em torno da ideia de que a estabilidade tornava mais difícil a retirada de indenizações por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, na medida em que poucas(os) chegavam a completar dez anos na mesma empresa.

Na esteira de medidas que retiraram e flexibilizaram os direitos dos trabalhadores durante a ditadura militar, a utilização dos fundos do FGTS, depositados involuntariamente pelas trabalhadoras e trabalhadores para a criação de conjuntos habitacionais por parte do BNH, dava-se como uma estratégia de isenção das responsabilidades com os direitos sociais por parte do Estado. Desta forma a moradia, por exemplo, afastava-se das preocupações relativas aos gastos estatais, setor bastante carente de políticas públicas neste período. Conforme Filho e Rabelo (2014), no Estado de Santa Catarina, em 1985, com o fim do regime autoritário, observando dados do setor habitacional, urbano e rural, constatou-se que “47% das habitações eram consideradas inadequadas e, em 32% do total das moradias em Santa Catarina, não havia abastecimento de água potável.” (FILHO e RABELO, 2014, p. 215).

Das ações movidas por mulheres na década de 1970, observamos que 24% destas requereram a opção pelo FGTS, totalizando 98 processos. Este percentual dividiu-se em diferentes motivações pelas quais as trabalhadoras optaram pelo Fundo de Garantia. Em 1973 fora instituída pelo presidente Emílio Garrastazu Médici a Lei nº 5.958, a qual regulamentava o pedido do FGTS para fins retroativos. Desta forma, tornava-se permitido contabilizar os anos de trabalho anteriores à sua vigência, ou seja, desde janeiro de 1967. Este fora um dos motivos de recorrência da opção por este sistema no período pesquisado. Tendo as operárias escolhido mediante a opção pelo regime do FGTS, e abrindo mão da estabilidade prevista na CLT, o Art. 8º, da Lei nº 5.107, lei de criação do mesmo, aplicava as seguintes normas em relação à utilização dos depósitos na conta vinculada:

I - No caso de rescisão sem justa causa, pela empresa, comprovada mediante declaração desta, do Sindicato da categoria do empregado ou da Justiça do Trabalho, ou de cessação de suas atividades, ou em caso de término de contrato a prazo determinado, ou, finalmente de aposentadoria concedida pela Previdência Social, a conta poderá ser livremente utilizada;

II - no caso de rescisão, pelo empregado, sem justa causa, a conta poderá ser utilizada, parcial ou totalmente, com a assistência do Sindicato da categoria do empregado ou, na falta deste, com a do representante do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), nas seguintes situações devidamente comprovadas:

- a) aplicação de capital em atividade comercial, industrial ou agropecuária, em que se haja estabelecido individualmente ou em sociedade;
- b) aquisição de moradia própria nos termos do art. 10 desta Lei;
- c) necessidade grave e premente, pessoal ou familiar;

- d) aquisição de equipamento destinado a atividade de natureza autônoma;
- e) casamento do empregado do sexo feminino.⁵⁹

Para solicitar a movimentação da conta do FGTS nos termos da letra “a” do artigo supramencionado, a qual seja “necessidade grave e premente, pessoal ou familiar”, o pedido deveria ser realizado mediante alvará concedido pela Justiça do Trabalho. Foi o caso de Jordana, operária, viúva, que mesmo não tendo sido demitida, trabalhando na “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A” desde fevereiro de 1946, recorreu à JCJ de Brusque em virtude das providências que necessitava tomar em relação à sua moradia. A Petição Inicial da ação trabalhista esclarecia que a reclamante:

1. Mora numa casa velha, comida do cupim e que não oferece nenhuma garantia, podendo desabar a qualquer momento e trazer sérias consequências e inclusive danos pessoas à família.
 2. Necessita de construir uma casa própria, de madeira, cujo orçamento é de CR\$9.468,00, mas não dispõe de recursos financeiros para pagar o material de construção.
 3. Precisa de lançar do FGTS, para fazer faça as despesas de construção de sua casa própria.
 4. A situação da requerente dispensa maiores comentários, pois é viúva, mãe de três filhos de menor idade, é empregada e não ganha senão o necessário à sobrevivência e não pode continuar morando na casa, atualmente habita, com goteiras e sujeita a cair e deixar a família ao desabrigo.
- Face ao exposto, requer a V. Excia. Que se digne de autorizar a movimentação do FGTS, com a finalidade específica de construir sua casa própria, de madeira, de acordo com o orçamento aqui apresentado.
- Pede deferimento,
- Brusque, em 08.08.74.⁶⁰

O orçamento da reforma que Jordana precisava realizar em sua casa que se encontra anexado nas folhas seguintes do auto trabalhista, fora produzido por Luis, o pedreiro. Luis foi intimado a comparecer, juntamente com a reclamante, na audiência realizada em 29 de agosto de 1974 para ser ouvido pelos juízes daquela JCJ. Comprometeu-se então, diante do juizado, a cumprir o orçamento previsto, explicando que combinara com Jordana que seu pagamento seria efetuado em três etapas. Na mesma audiência o juiz determinou que o oficial de justiça daquela Junta realizasse diligência na casa da autora, para comprovar os fatos alegados na Petição Inicial. No dia seguinte, a demanda foi cumprida, tendo o oficial emitido certidão anexa ao auto trabalhista, na qual ele afirmara que a casa da operária se encontrava em

⁵⁹ BRASIL, **Lei nº 5.107, De 13 de setembro de 1966.** Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Presidência da República.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L5958.htm. Acessado em: 30 de outubro de 2018.

⁶⁰ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1974. p. 02.

“estado péssimo de conservação”, e a mesma era composta de dois quartos, uma cozinha, uma sala e uma varanda. A casa abrigava duas famílias de mulheres viúvas, uma delas possuía três filhos e a outra, Jordana, quatro filhos. Conforme o relato do oficial de justiça, cada família residia em um quarto. Ao finalizar seu relato afirmou: “de fato, a casa encontra-se em estado lastimável”⁶¹.

O Juiz da Junta demonstrou certa resistência a decisão procedente do caso, pois considerava que “o deferimento importa no uso de um poder, de uma competência, não expressa e claramente conferida pela lei”, na medida em que o Art. 8º, da Lei nº 5.107, acima mencionado, pontuava a movimentação do FGTS apenas em casos de demissão. No entanto, afirmou que não considerar a solicitação de Jordana, lhe parecia “desumano e totalmente contrário ao interesse social”. Afirmou ainda que a política habitacional do governo vigente, “embora pretenda exatamente dar condições da aquisição da casa própria aos menos favorecidos” não contemplava e não teria condições de contemplar um “caso particular, como o presente”.⁶² Afirmava o Juiz da Junta:

Mas que se há de fazer? Preservar íntegra a vinculada e agravar o problema social da sub-habitação, da promiscuidade, da miséria, **pondo em risco a saúde, a vida, a integridade física e moral das famílias das viúvas**, ou autorizar o saque, deixando de lado os escrúpulos de competência, e colaborar para o bem estar social, minorando os males da pobreza?⁶³

O alvará fora expedido pelo Juiz, sob a alegação final de que:

“[...]dentre os fins sociais que motivaram o espírito e coração do Legislador da Lei nº 5107/66 [lei do FGTS] encontra-se, fora de qualquer dúvida, o desejo de resolver ou minorar os problemas habitacionais no país”.⁶⁴

A ação do juiz perante a reclamatória trabalhista movida por Jordana demonstrou que, ainda que sob uma ditadura que instaurara políticas de retirada dos direitos sociais dos trabalhadores e trabalhadoras, determinados Operadores do Direito atuavam com base nos princípios primeiros da Justiça do Trabalho de um suposto acolhimento às operárias e aos operários, no intuito de promover a benevolência desta instituição. Em seu depoimento, parece pairar a mentalidade que expressa questionamentos como, “quem mais poderá salvar Jordana, senão a Justiça do Trabalho?”. Torna-se evidente a preocupação com o compromisso social de sua profissão. No entanto, ainda mais evidente, é a preocupação de manter a operária na tutela da instituição. As demarcações relativas as relações d gênero são notórias ao afirmar

⁶¹ Idem. p. 08.

⁶² Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1974. p. 09.

⁶³ Idem. Grifos da autora.

⁶⁴ Ibidem.

sua preocupação com a moral das viúvas que dividem o casebre cuidando de seus filhos, agora sem um provedor para dar suporte e sustentação ao lar. Mas ele, “o” juiz, é quem pode resolver isso. É evidente que as trabalhadoras se beneficiavam da ação “prontamente” considerada procedente por aquela Junta, afinal, a utilização do fundo de garantia dava-se como a única opção financeira de melhorar sua condição de moradia. A partir dessa peça processual ressaltamos a possibilidade de analisar os autos a partir de perspectivas para além da Justiça do Trabalho e dos operadores do Direito Trabalhista.

A aplicação mensal direta da quantia de 8% do salário das trabalhadoras e dos trabalhadores no banco vinculado à empresa, somente poderia ser movimentada, ou seja, utilizada para fins pessoais, mediante processo burocrático na Justiça do Trabalho. Como vimos, este processo acionava diferentes instâncias comprobatórias da “real” situação da trabalhadora, ou seja, a apresentação do orçamento realizado pelo pedreiro, a prova do seu comprometimento por meio do comparecimento na audiência e a certidão anexada pelo oficial de justiça. São todos os caminhos traçados até, por aparente “compaixão” do juiz do trabalho daquela JCJ, para ser finalmente aprovado o pedido, mediante expedição de alvará. Poderia então o FGTS ser considerado uma “poupança” a serviço dos trabalhadores e trabalhadoras, tendo em vista a dificuldade de acesso à quantia de seus rendimentos depositada mensalmente? Este ideal fora propagado pelo regime militar durante o período de implementação do sistema de ação do FGTS. No entanto, observamos que ao contrário, suas políticas beneficiavam o próprio Estado com a retirada de uma quantia significativa do salário dos trabalhadores (e da estabilidade do emprego).

No que se refere aos pedidos de movimentação do FGTS observados no corpus documental, verificamos também, a exemplo, ocorrências como solicitação mediante fechamento de empresas e impedimento de retirada do fundo de garantia por motivos de não autorização das mesmas para realização dos depósitos nos bancos. Em termos proporcionais, como afirmamos 24% das ações trabalhistas analisadas envolviam questões relacionadas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

2.4 Marta fora vítima de assédio moral e sexual: direitos ainda inexplorados

Conforme o Mestre em Direito do Trabalho, Vinicius da Silva Cerqueira (2015), no tempo presente, por assédio moral no trabalho podemos compreender qualquer conduta abusiva emitida que possa trazer dano à personalidade, a dignidade, a integridade física e psíquica de uma pessoa, colocar em risco seu emprego ou degradar seu ambiente e condições

de trabalho. Pela compreensão de assédio moral, este não está limitado apenas aos superiores, no que se refere às relações de trabalho, podendo ser realizado por colegas de mesmo nível hierárquico. Este fora o caso de Marta, que repetidas vezes sofreu assédio moral, sexual e racismo de seu colega de trabalho André conforme a ação judicial movida pela trabalhadora no dia 31 de julho de 1970, JCJ de Blumenau, contra a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A”⁶⁵.

Marta, naquela época, possuidora de CTPS e domiciliada em Brusque, alegou na Petição Inicial do processo trabalhista que ingressou nos serviços da reclamada em primeiro de abril do ano de 1961, trabalhando como aprendiz, vindo, com o passar dos anos de experiência, a se tornar auxiliar de acabamentos. Que sempre foi cumpridora de seus deveres e obrigações, trabalhando inclusive horas extraordinárias, visando atender as necessidades do empregador, sem jamais ter sido suspensa. Conforme os autos, Marta gozava de perfeita saúde ao ingressar na empresa, no entanto, com o decorrer do tempo de serviço tornou-se nervosa, sofrendo ataques que muitas vezes obrigavam-na a ir pra casa levada pelo veículo da empresa e outras vezes a nem mesmo ir trabalhar. Em maio de 1970, Marta fora tão atacada da moléstia no serviço, que faltou 15 dias consecutivos ao trabalho tendo, inclusive, que se tratar na capital do estado. Quando do ocorrido, recebeu um aviso do mestre da sessão, seu chefe, para se apresentar no escritório em imediato e realizar um acordo de demissão. A operária cumpriu o solicitado pelo mestre da sessão, Carlos, com medo de colocar em risco seus direitos trabalhistas.

A autora declarou que era molestada e ofendida com “palavrinhas” pelo colega de trabalho André que, segundo ela, “sempre procurou encrencas”. Por determinação do mestre Carlos ela devia obedecer ao solicitado no trabalho pelo colega, que passou a fazer “gracinhas” e que chegou ao ponto de chamar a reclamante de “sem-vergonha”, o que a fez retrucar, pois entendia que deveria ser respeitada e bem tratada, tanto dentro quanto fora do local e trabalho. Marta fora demitida sumariamente, sem ter realizado falta grave. Argumentou que “quem deveria ser demitido era [André], que havia lhe faltado com o respeito, mas não sofrerá qualquer penalidade”.⁶⁶

A ação trabalhista impetrada pela autora requeria o recebimento de férias, indenização por tempo de serviço, aviso prévio, 13º salário e FGTS acrescidos de 10%, bem como o benefício da assistência judiciária gratuita. De modo contestatório, a reclamada afirmou serem

⁶⁵ A ação trabalhista foi transferida, em 26 de março de 1971 para a JCJ da cidade de Brusque, data em que esta passou a funcionar. Anteriormente a este ano, as ações trabalhistas movidas por operárias do município tramitavam na JCJ de Blumenau, como afirmamos na introdução deste trabalho.

⁶⁶ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1971. p. 03.

indevidas todas as solicitações, exigindo o total indeferimento da ação. Afirmou que a enfermidade de “histeria” nada tinha a ver com a atividade realizada pela autora no setor industrial, ou seja, auxiliar de acabamento de tecidos. Desta forma, a fim de justificar a demissão de Marta por justa causa, a empresa apresentou ao juízo um relatório de desacato à autoridade, produzido pelo chefe de seção, Sr. Carlos. Nele consta que a autora teria negado-se a fazer o serviço de dobras de retalhos de tecidos, que havia sido solicitado pelo encarregado do setor, o operário André. Marta foi então levada por André a sala do Sr. Carlos, que lhe convenceu a executar a atividade.

A operária executou a tarefa contra a sua vontade afirmando que aquela seria a última vez. Conforme o relatório apresentado à Junta, Marta teria ainda ofendido o chefe de seção e o encarregado do setor na frente de outros funcionários, usando palavras como “corno, viado e vagabundo”⁶⁷. O relatório solicitava que fossem tomadas medidas severas com a empregada, já que se tratava de caso com precedentes. O documento foi assinado pelo encarregado André, pelo chefe Carlos e mais três operários que atuaram como testemunhas. A Ficha de Afastamento do Trabalho de Marta também fora anexada aos autos, nela constam suas ausências e os motivos, tais como: gripe, hemorragia nasal, exame de sangue, esgotamento físico e nervoso, lombalgia, problemas psiquiátricos, todas com acompanhamento médico.

Na audiência da oitiva, realizada em 20 de novembro do ano de 1970, a primeira testemunha, Bernadete, alegou que era solteira, possuía 22 anos de idade, era moradora de Brusque e que fora demitida da empresa sem justa causa. Que também movia ação trabalhista contra a referida firma por não ter sido devidamente indenizada quando da sua demissão. Segundo ela, a reclamante era bem tratada na empresa, mas que em algumas ocasiões presenciara discussões entre ela e o sub-chefe André. Lembrou que em certa ocasião, quando a reclamante começou a namorar seu atual esposo, André “lhe disse “que só negro queria ela”, e daí em diante se acirrou os desaforos, que foram revidados pela autora quando esta chamou [André] de “mascarado””⁶⁸. Bernadete afirmou que depois dessas discussões, a reclamante passou a sofrer ataques nervosos no ambiente de trabalho duas a três vezes por mês perdendo, muitas vezes, os sentidos.

Sendo o assédio moral caracterizado como o dano à personalidade, a dignidade e a integridade física e psíquica de uma pessoa, compreendemos que Marta vinha sofrendo assédio no ambiente de trabalho. Atualmente, a legislação brasileira acerca do assédio moral

⁶⁷ Idem, p. 12.

⁶⁸ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1971. p. 30.

denota que este pode ocorrer tanto pela execução de um crime, quanto pela omissão da realização de uma obrigação, ambos violando direitos trabalhistas. O assédio moral pode se dar de forma individualizada ou coletiva, ocorrendo através da injúria ou das formas precarizadas do trabalho, que incutem às trabalhadoras e aos trabalhadores ritmos extenuantes de estresse.

A segunda testemunha, operária, com 17 anos de idade, empregada há dois anos pela empresa, domiciliada em Brusque, afirmou que estava no dia em que a reclamante recusou as ordens de André e que somente tendo o chefe do setor, Carlos, ordenado passou a executar as atividades, mas fez os “pacotes tudo revirado”⁶⁹. Afirmou que nunca antes tinha visto desentendimento entre os operários daquela seção e que já presenciara os ataques nervosos da reclamante que caía no chão e chorava. Ressaltou que André tratava as outras funcionárias com respeito. Em nova audiência realizada em 16 de abril de 1971, a terceira testemunha da reclamada faz-se presente. Waldir, 23 anos, solteiro e domiciliado em Brusque, trabalhava na empresa há mais de 10 anos. Afirmou que estava presente no dia das discussões, que começaram por volta do meio dia, que a reclamante ao discutir com o sub-chefe André, disse que faria a atividade, “mas que a faria bem devagar, pois estava sofrendo dos nervos”⁷⁰. Afirmou ainda que André estava acostumado a fazer “gracinhas” com as empregadas passando-lhes a mão. Disse ele que a reclamante não tolerava o procedimento de André e se revoltava, tendo “ataques” no meio do expediente. Waldir alegou ainda que:

[...] em outra ocasião anterior [André] também ofendeu a reclamante dizendo que esta não tinha mesmo vez com branco, mas somente com preto, isto porque estava namorando uma pessoa de cor; que por diversas vezes o depoente presenciou a reclamante ser acometida de ataques e isto porque sofria dos nervos; que o depoente trabalhava lado a lado, a distância de um metro da reclamante; que na seção onde o depoente e a reclamante trabalhava somente o mestre [Carlos] dava ordem; que após a discussão, ao meio dia, a reclamante se dirigiu a sua casa, tendo retornado meia hora depois, quando a discussão prosseguiu; que na parte da tarde houve discussão entre a reclamante e o contramestre [André].⁷¹

Na decisão, a JCJ de Brusque resolveu procedente a reclamatória de Marta contra a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A”, condenando a empresa ao pagamento das indenizações por aviso prévio, férias, 13º salário e FGTS. A empresa recorreu a decisão em segunda instância, sob a justificativa de que a operária incorreu em duas faltas gravíssimas, sendo insubordinação e ato lesivo da honra do sub-chefe, motivo de sua demissão por justa

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1971. p. 36.

⁷¹ Idem.

causa. A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região acompanhou a decisão da primeira instância, negando provimento a solicitação da reclamada.

No Brasil, as legislações existentes acerca do assédio moral são do início do século XXI em âmbito estadual e municipal, tratando especificamente sobre os assédios ocorridos nas relações de trabalho entre servidores públicos. A despeito da ausência de legislação de caráter federal, o assunto fora tratado no Direito do Trabalho através da jurisprudência e da interpretação das leis existentes e das dinâmicas de trabalho. O próprio termo “assédio” no ambiente de trabalho faz-se anacrônico na análise das fontes processuais trabalhistas da década de 1970, na medida em que esta nomenclatura somente foi utilizada no judiciário trabalhista após a emergência de tais discussões na virada os anos 2000.⁷²

Sobre o tema do assédio, o Artigo 159, do Código Civil de 1916, afirmava “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”⁷³. Esta era uma das únicas legislações que possibilitariam a interpretação jurídica nas relações de trabalho acerca do assédio moral, que seria absorvido pelo mesmo dispositivo no Código Civil de 2002. Até 1991 a resolução destas questões era complexa, pois fazia parte das competências da Justiça Civil e não da Justiça do Trabalho. Entretanto, neste mesmo ano, de acordo com Cerqueira, um acórdão relatado pelo Supremo Tribunal Federal estabeleceu que a Justiça do Trabalho teria competência para decidir sobre questões civis quando estas acontecessem na relação empregatícia (CERQUEIRA, 2015, p. 46). Fica evidente a falta de instrumentação jurídica no judiciário trabalhista no trato das questões referentes aos danos morais causados às trabalhadoras e aos trabalhadores. Mesmo nos casos em que tais soluções pudessem ser resolvidas por meio dos instrumentos da Justiça Civil, como por exemplo, o Art. 159 do código supramencionado, tal acionamento ficaria a critério de cada advogado na construção de uma ação trabalhista, ou dos juízes e JCI no momento dos julgamentos.

A pressão e as violências que Marta vinha sofrendo no ambiente fabril possivelmente lhes causaram danos a sua saúde. No entanto, a Justiça Trabalhista não possuía a competência necessária em solucionar tais conflitos na década de 1970, decorrente da inexistência de

⁷² Nas décadas anteriores, no âmbito trabalhista (incluindo a Justiça do Trabalho e os sindicatos) utilizava-se o termo “abuso” para contemplar casos, tal como, o de Marta. Em nosso corpus documental, que compreende a década de 1970, não foi encontrada nenhuma ação trabalhista remetendo aos termos “abuso ou assédio” moral. No entanto, consideramos importante ressaltar que em pesquisa realizada junto ao Setor de Memória do TRT12, no ano de 2017, referente à regulamentação do trabalho das mulheres na década de 1940, na cidade de Joinville/SC, encontramos uma ação trabalhista referente ao ano de 1942 remetendo ao termo abuso moral.

⁷³ BRASIL, Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil.-Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acessado em: 30 de junho de 2019.

⁷³ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT nº ***/1974. p. 02.

legislações específicas sobre o tema. A ausência de leis que regulamentem tais relações sociais eram prejudiciais aos trabalhadores tendo em vista que os considerados assédios aconteciam no dia-a-dia do trabalho. No corpus documental desta pesquisa verificamos que muitas das situações encontradas se enquadrariam no escopo das leis atuais referentes aos danos morais diante das trabalhadoras e trabalhadores, como por exemplo, as situações que serão analisadas no capítulo seguinte relativas à maternidade e trabalho. Observemos que o caso de Marta ocorreu aproximadamente três décadas antes das discussões acerca do assédio moral no âmbito do judiciário trabalhista começarem a ser realizadas. A emergência destas discussões se deram por meio de uma certa demanda social resultante da recorrência de tais casos, os quais muitos, evidentemente, não foram solucionados a partir de uma legislação específica sobre o tema, como por exemplo, o caso de Marta.

Assim como a legislação referente ao assédio moral, o assédio/abuso sexual também passou a ser inserido gradativamente na legislação brasileira somente nas últimas décadas do século XX. No Brasil, o abuso sexual por parte de superiores hierárquicos marcou a experiência de mulheres desde a escravidão, sendo ainda uma realidade na vida das trabalhadoras dos mais diversos setores e das diferentes classes sociais. O depoimento de Walmir, ao testemunhar que o sub-chefe André estava acostumado a fazer “gracinhas” com as empregadas e a passar-lhes a mão, evidencia os possíveis abusos sexuais que ocorriam naquela firma durante aquele período.

Até os dias atuais a CLT não contempla as questões referente ao assédio sexual no trabalho. Desta forma, a legislação que rege sobre o tema encontra-se no Art. 216, do Código Penal brasileiro nas seguintes condições:

Art. 216-A: “Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função”.⁷⁴

Ainda de acordo com o depoimento da testemunha, Marta, a reclamante não tolerava o procedimento de André para com as operárias e se revoltava, tendo “ataques” no meio do expediente. Fica evidente que tal fato, associado ao estresse que a operária estava submetida, lhe causava enfermidades psiquiátricas e psicológicas, como apontam as fichas médicas anexadas no processo trabalhista. Para além disso, atrapalhava sobremaneira seus rendimentos, na medida em que na ocorrência de tais situações precisava sair do ambiente de

⁷⁴ BRASIL, **Decreto-Lei Nº 2.848, De 7 De Dezembro De 1940**. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acessado em: 30 de junho de 2019.

trabalho tendo assim sérios prejuízos à sua permanência no emprego, que findou justamente em um conflito com o colega de trabalho. Consta nos autos que André atuava como um “sub-chefe” da sessão de auxiliares de acabamento. Foi igualmente possível verificar no depoimento de Walmir, que somente quem dava ordens naquele lugar era Carlos, o mestre. O próprio fato de Marta não obedecer às ordens de André e aceitar realizar as atividades que lhes eram solicitadas por ele, somente quando o mestre Carlos lhe reafirmava os respectivos comandos, parece denotar certa falta de credibilidade hierárquica entre os operários daquela seção. O que nos parece ficar evidente neste caso são as redes que se formam. Afinal, Carlos não operava diretamente no “chão de fábrica”, pois passava os dias resolvendo situações administrativas em seu escritório, desta forma parecia conveniente ter André como seu braço direito coordenando a seção. Este, por sua vez, pareceu empoderar-se diante de tal situação.

A partir da análise do caso de Marta, torna-se possível identificar que, apesar das fontes processuais da Justiça do Trabalho não fornecem dados suficientes para evidenciarmos aspectos relativo a origem étnica/raça das trabalhadoras, estas apresentam dados que podem ser analisados através da perspectiva interseccional. A partir da afirmação feita pelo sub-chefe André de que Marta “não tinha vez com branco, apenas com negro”, evidencia-se que os conflitos trabalhistas travados no ambiente industrial perpassam os diferentes marcadores sociais, envolvendo as questões de classe, etnicidade/raça e gênero. Aspectos relativos à geração e etnia, por exemplo, também são recorrentes nas ações trabalhistas.

Neste capítulo buscamos analisar as modificações operadas na legislação trabalhista durante a Ditadura militar e seus impactos nas relações de trabalho no campo fabril na cidade de Brusque. Observamos que as políticas de modernização da indústria impactaram sobremaneira nas experiências das trabalhadoras daquela localidade, levando-as a recorrer ao judiciário trabalhista. Por fim, analisamos ações levadas a cabo pelas mulheres que “exigiam” direitos ainda não vigentes na legislação trabalhista da década de 1970. No capítulo seguinte, analisaremos ações com temas que se encontravam prescritos na CLT desde a década de 1940, ou seja, a questão da licença maternidade e da proibição do trabalho considerado insalubre.

CAPÍTULO 3: OS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS EM CONSTANTE AMEAÇA: DIREITO MATERNO E INSALUBRIDADE

3.1 “A firma não a queria mais, pois estava grávida e não podia render mais o que rendia” Betina, Inês, e Joana: auxílio natalidade, auxílio maternidade e os direitos das mulheres em constante ameaça

Conforme verificamos a partir da sistematização das ações trabalhistas que compõe o acervo documental desta pesquisa, 8% das reclamações ajuizadas referiam-se ao pagamento do Auxílio Maternidade. A ocorrência das demissões de mulheres em estado de gravidez justifica a incidência de tais requerimentos junto à Justiça do Trabalho. Neste capítulo, num primeiro momento, analisaremos às histórias das operárias Betina, Inês, e Joana, as quais tiveram suas experiências na indústria têxtil brusquense e das regiões do Alto Vale do Itajaí marcadas pela violência e discriminação de gênero. A incidência das demissões sem justa causa não se manifestara apenas nos casos em que as operárias engravidaram, mas também, em alguns dos casos nos quais estas contraíram matrimônio. Entenderemos os fatos com maiores detalhes ao abordar as trajetórias de Antônia e Cristina em processos da 1ª JCJ de Brusque do ano de 1973. Num segundo momento, ao abordarmos a ação trabalhista ajuizada por Milena, no ano de 1971, contra a firma “Cortume Brusquense”, verificaremos que mesmo sob proibição da lei, esta trabalhara durante 20 anos em atividades insalubres, o que gerou consequências não apenas para sua saúde, mas também em relação aos seus direitos previdenciários. Por fim, analisaremos de forma sistemática os desfechos das 241 ações trabalhistas movidas na JCJ de Brusque entre os anos de 1971 e 1979, que compõe o corpus documental de análise desta pesquisa.

Buscando compreender melhor as ações relativas ao fenômeno da maternidade associado trabalho que tramitaram na 1ª JCJ de Brusque durante a década de 1970 iniciaremos a análise com o caso da operária Betina. Em nove de março do ano de 1977, Betina fora chamada ao escritório da “Indústria e Comércio de Malhas e Confecções Tânia LTDA”, na qual trabalhava desde janeiro de 1976, para assinar o desligamento de vínculo empregatício com empresa. No dia 30 do mesmo mês, no escritório da 1ª JCJ de Brusque, situado à Avenida 1º de Maio, a operária ajuizou reclamação trabalhista contra a referida firma, em virtude de sua demissão, que considerou injustificada. Na Petição Iniciação da ação a autora através de seu procurador apresentou o caso: fora admitida em janeiro de 1976 como costureira, recebendo a remuneração salarial de Cr\$712,80⁷⁵. Sua CTPS fora somente

⁷⁵ Entre os anos de 1976 e 1977 o salário mínimo vigente variou entre Cr\$768,00 e Cr\$ 1.106,40.

assinada em julho do mesmo ano. Tendo sido contratada em janeiro, os cinco meses trabalhados, mas não registrados, não foram pagos pela empregadora, restando assim o pagamento do total de Cr\$ 3.777,84. Betina alegou que em nove de março de 1977, dia em que compareceu ao escritório da empregadora para assinar sua rescisão, está a coagiu para tal fato, fazendo com que a operária assinasse a documentação com muita insistência da empresa, pois havia afirmado através de seu representante Márcio **“que não iria querê-la mais, pois estava grávida e não podia render mais o que rendia”**⁷⁶. Diante de tal fato, a ação requeria então o pagamento dos salários atrasados, o recebimento do aviso prévio em decorrência de sua demissão, as indenizações de férias e 13º salário proporcionais aos dias trabalhados, bem como, a regularização da CTPS e a condenação da reclamada a arcar com as custas processuais.

No que se refere às primeiras legislações acerca da maternidade e trabalho, em 1919, a Convenção nº 3 da Organização Internacional dos Trabalhadores (OIT) trazia em seu Art. 2º a seguinte definição: “o termo ‘mulher’ designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou a nacionalidade, casada ou não, e o termo ‘filho’ designa, todo o filho, legítimo ou não”⁷⁷. Seguido desta premissa, o Art. 3º delimitava que em todos os estabelecimentos industriais ou comerciais, públicos ou privados, a mulher grávida:

- a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas⁷⁸], depois do parto;
- b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;
- c) receberá, durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos (a) e (b), uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de hygiene; a referida indemnização, cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, terá dotada pelos fundos publicos ou satisfeita por meio de um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indemnização, á qual tem direito a contar da data do atestado medico até áquella em que se produzir o parto;
- d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permittam o aleitamento⁷⁹.

⁷⁶ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1977, p. 02.

⁷⁷ EUA, Convenção 003 OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm. Acessado em: 12 de novembro de 2018.

⁷⁸ Grafia da época.

⁷⁹ Idem.

A convenção postulava ainda, que em casos de ausência das mulheres nos seus empregos por motivos de doenças provocadas pela gravidez ou pelo parto, se devidamente comprovadas através do atestado médico, os empregadores não poderiam demiti-la, sendo considerado ato ilegal, até que sua ausência viesse a alcançar o período máximo estipulado pela autoridade de cada país.

No período republicano no Brasil, conforme a historiadora Sueann Caulfield (2000), demarcou-se um ideário político que compreendia a honra sexual feminina, como a base da família e está viria a estruturar a “nação e um espaço social que produziria uma força de trabalho dedicada, honesta e disciplinada”⁸⁰. Os juristas reformadores deste período, influenciados pelo ideal de arquitetura desta “nova nação” de ordem e progresso, compactuavam com os princípios do pensamento jurídico positivista que previa a “igualdade dos indivíduos perante a lei, o livre-arbítrio e a responsabilidade moral”⁸¹. Caulfield afirma que este período trouxe para o Brasil a necessidade de transformação na relação entre a sociedade e o Estado, visto a emergência das discussões sobre os direitos de cidadania para as mulheres e, por consequência, de legislação que garantissem estes direitos.

Durante as primeiras décadas do século XX, e especificamente no contexto de criação da legislação trabalhista, em 1940, fomentou-se no Brasil o ideal da chamada família nuclear burguesa, sendo a mulheres, através da figura da mãe, a “espinha dorsal” da criação de uma “nova sociedade” a qual almejavam as políticas vigentes. A Justiça do Trabalho e a CLT datam do período ditatorial que ficou conhecido na história brasileira como Estado Novo (1937-1945), sendo estas criadas respectivamente em 1941 e 1943. Neste contexto, fomentava-se por meio das políticas impulsionadas pelo então chefe de estado Getúlio Vargas, que transversalizavam as esferas públicas e privadas, o chamado processo de nacionalização, no qual projetava-se um novo ideal de trabalhadores e cidadãos para o país, também, em decorrência do processo imigratório do início do século XX.

A CLT, em seu Capítulo III, do Título III, no enunciado “Das normas especiais de Tutela do Trabalho – Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher”, regulamentara as seguintes questões: trabalho noturno, condições e locais de trabalho, proteção à maternidade e períodos de descanso. A sessão V, intitulada “Da Proteção à Maternidade”, postula através do Art. 391 a seguinte proposição: “Não constitui justo motivo

⁸⁰ CAULFIELD, 2000, p. 54.

⁸¹ Idem, p. 57.

para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”⁸².

Conforme os “papéis” estabelecidos historicamente na sociedade brasileira, as mulheres, neste período, foram alvo de políticas que tinham como premissa os cuidados direcionados à figura da “mãe cívica”, com o intuito da valorização da maternidade e da figura da mulher, sendo está considerada responsável pelo futuro do país em termos reprodutivos. Segundo a historiadora Margareth Rago,

Os positivistas, os liberais, os médicos, a Igreja, os industriais e mesmo muitos operários anarquistas, socialistas e, posteriormente, os comunistas incorporam o discurso de valorização da maternidade, progressivamente associado ao ideal de formação da identidade nacional. Nos anos 20 e 30, a figura da “mãe cívica” passa a ser exaltada como exemplo daquela que preparava física, intelectual e moralmente o futuro cidadão da pátria, contribuindo de forma decisiva para o engrandecimento da nação (RAGO, 1997, p. 592).

De acordo com a autora, neste sentido, o direito materno, desde seu princípio constituiu o valor moral de dever direcionado às mulheres que lhes determina a responsabilidade de contribuir com a formação e o êxito da nação brasileira, a partir de sua gestação. Importava assim às políticas de proteção aos direitos das mulheres trabalhadoras os cuidados com o corpo reprodutor, na formação de corpos produtores, aptos e condicionados ao trabalho no intuito de uma nova nação, ordeira e trabalhadora.

Os Artigos 392 e 393, da CLT, declaravam respectivamente, que ficava proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e oito semanas após o parto. E que durante este período, a mulher se encontraria no direito de receber o salário integral, bem como a garantia de que ao retornar, voltaria a ocupar o cargo antes desempenhado. Conforme a advogada Iáris Ramalho Cortês (2012), diante das questões postuladas pela CLT:

Ficou estabelecido que as mulheres podiam romper o contrato de trabalho se ele fosse prejudicial à sua gestação. Durante a licença, tinham direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, pago pelas Caixas criadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta dessa, pelo empregador. (CORTÊS, 2012, p. 281)

A jurista Cristiane Lopes (2005) pontua que a Constituição de 1988 significou para as mulheres, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a mudança estrutural da “proteção” para a “promoção” do trabalho da mulher. Para a autora, a ideia de proteção das mulheres

⁸² Idem, p. 86.

trabalhadoras promulgada na sessão I, do Capítulo III da CLT, em 1943, intitulada “Da proteção do Trabalho da Mulher”, sempre significou uma “falsa benignidade”, na medida em que as normas “protetoras” do direito do trabalho da mulher possuíam como intencionalidade a manutenção do lugar de subordinação na sociedade, baseado na suposta conservação da norma familiar burguesa. No entanto, é necessário apontar que mesmo tendo consciência da intencionalidade de subordinação, os direitos ligados a maternidade são fundamentais por serem precípuos na constituição de direitos subsequentes.

Na ação trabalhista movida por Betina, a fala do representante da empresa Márcio, ao afirmar que “que não iria querê-la mais, pois estava grávida e não podia render mais o que rendia”⁸³, demarca o posicionamento do empresariado durante o período da Ditadura Militar, no qual não importavam-lhe o corpo reprodutor, mas sim o corpo produtivo. Estando a mulher grávida era considerada então improdutivo. Observamos que houve uma mudança significativa para este período histórico, sendo que a mulher pobre e trabalhadora não ocupava mais o simbólico papel de se constituir como o “útero da nação”.

A Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, promulgada sob a vigência do então chefe de estado Ernesto Geisel, transferiu o ônus da responsabilidade do auxílio maternidade para a previdência social. O salário maternidade passou então a fazer parte das prestações previdenciárias. “O empregador paga à empregada e é ressarcido pela Previdência Social. Em alguns casos, como o da trabalhadora avulsa, será pago diretamente pela Previdência” (CORTÊS, 2012, p. 282). Esta transferência retirava as responsabilidades dos empregadores para com os direitos trabalhistas das mulheres. O patronato passava a obter assim uma compensação em relação ao cumprimento de arcar com o auxílio maternidade. No âmbito discursivo, fomentou-se por parte do governo ditatorial o ideal de que tal política possuía como intencionalidade a garantia da não discriminação das mulheres por parte do empresariado no momento de sua contratação. No entanto, como podemos perceber está por si já se faz discriminatória e caracteriza a demasiada violência de gênero, na medida em que é altamente direcionada aos benefícios da classe patronal.

Como observamos, a ação movida por Betina requeria então o pagamento dos salários atrasados, o recebimento do aviso prévio em decorrência de sua demissão, as indenizações de férias e 13º salário proporcionais aos dias trabalhados, bem como, a regularização da CTPS e a condenação da reclamada a arcar com as custas processuais. Verificamos que a indenização referente ao auxílio maternidade não é nem mesmo acionada pelo advogado da ação, na

⁸³ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1977, p. 02.

medida em que não caracteriza responsabilidade da empresa. Observemos no quadro abaixo, do montante de 241 ações trabalhistas, 34 destas estiveram relacionadas à demissão de trabalhadoras em virtude do seu estado de gravidez, sendo 32 requerentes do auxílio maternidade.

Quadro 12:
Ações trabalhistas que envolvem a demissão em estado de gravidez e o requerimento do auxílio-maternidade

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	T
Demitidas em estado de gravidez	1	6	8	4		2	4	6	3	34
Requerimento do auxílio maternidade	1	6	8	3		2	3	6	3	32

Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Inês, brasileira, casada, tecelã, ajuizou reclamatória trabalhista contra a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A” em julho de 1972. Conforme a autora, esta ingressou nos serviços da reclamada em 2 de maio do ano de 1951. Fora contrata para trabalhar no município de Nova Trento, cidade vizinha de Brusque. Na época em que procurou a Justiça do Trabalho estava grávida. Alegou que a empresa fechou o estabelecimento fabril em meados de março do ano de 1972, determinando que todas as operárias e os operários deveriam comparecer em Brusque para trabalhar na Seção de Tecelagem. Inês “ficou bastante perturbada com a ocorrência e ordem na reclamada e no dia 20 de março de 1972 teve um parto prematuro, dando à luz a uma criança que teve apenas poucas horas de vida”⁸⁴.

Dias após ter recebido ordens de transferência para Brusque, a operária, que se encontrava no sétimo mês de gestação, fora hospitalizada e deu a luz à sua filha. Conforme o depoimento pessoal da autora na primeira audiência:

No dia 11 de abril, sofreu intervenção cirúrgica no Hospital de Nova Trento, havendo sido internada já no dia 08 daquele mês. Na operação foi-lhe tirado o útero. Ficou hospitalizada durante doze (12) dias, e depois foi recuperar-se em casa. Somente ultimamente é que se sentiu com força para vir a Juízo pleitear o que entende ser seu direito. Possui um filho e seu marido é empregado em uma Fecularia em Nova Trento. Em Nova Trento possuem casa própria. Não chegou a requerer auxílio doença, após a ordem de

⁸⁴ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1972, p. 02.

transferência. A depoente, não encaminhou a empresa qualquer comunicado relativo ao seu estado de saúde. Só pediu no Hospital o atestado.⁸⁵

O atendimento médico que Inês teve em decorrência da intervenção cirúrgica fora prestado pelo INSS. Após o parto, esteve em Brusque, pleiteando junto à firma o auxílio natalidade. Percebeu nos escritórios da empresa a importância de Cr\$ 183,00 “só pelo nascimento do filho e nada mais”⁸⁶.

No que se refere ao benefício do auxílio natalidade, este fora regulamentado através da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, que ficou conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social. A seção VI da referida Lei tratava dos “Auxílios”, abordando as seguintes responsabilidades previdenciárias: auxílio doença, auxílio reclusão, auxílio funeral, pecúlio, salário família e auxílio-natalidade. A Subseção II da Seção VI, referente a este direito expressava os seguintes Artigos:

Art. 93. O auxílio-natalidade será devido em caso de nascimento de filho de segurado ocorrido após 12 (doze) contribuições mensais.

§ 1º Considera-se nascimento, para efeito deste artigo, o evento ocorrido a partir de 6º (sexto) mês de gestação.

§ 2º A gestante tem direito independentemente do período de carência, à assistência médica nas condições estatuídas no Capítulo VI, Seção I, deste Título.

Art 94. Tem direito ao benefício:

I - a própria gestante, quando segurada;

II - o segurado, quando a parturiente, não segurada, for a esposa, a companheira referida no item I do artigo 13, ou a dependente designada na forma do item II do mesmo artigo, desde que inscrita pelo menos 300 (trezentos) dias antes do evento.

Art 95. Em caso de parto múltiplo serão devidos tantos auxílios-natalidade quantos forem os filhos nascidos.

Art 96. Preenchidas as condições regulamentares, a viúva, ou a companheira, ou a dependente designada terá direito ao recebimento do auxílio-natalidade, caso o segurado haja falecido antes de ocorrido o parto.

Art 97. O auxílio-natalidade consistirá em um pagamento único de valor igual ao do salário-mínimo do segurado.

Art 98. Completado o período de carência, o auxílio-natalidade poderá ser pago antecipadamente, a partir do oitavo mês de gestação.⁸⁷ (Grifos nossos)

⁸⁵ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1972, p. 09.

⁸⁶ Idem.

⁸⁷ BRASIL, Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973. aprova o regulamento da lei 3.807, de 26/08/1960, com as alterações introduzidas pela Lei 5.890, de 08/06/1973. Disponível em:

Inês ingressou na empresa em maio de 1951. No ano em que teve seu desligamento forçado da firma, 1972, estaria completando 21 anos de trabalho. Sua contribuição, de acordo com o inciso 1º do Art. 93, efetivamente alcançava os 12 meses necessários para que lhe fosse concedido o auxílio natalidade. No que se refere à CLT, em seu Art. 395, fica assegurado que “em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento”⁸⁸. A lei trabalhista vigente não abarcava a situação específica de Inês, tendo em vista que nada expressava sobre o recebimento do mesmo em casos de filhos “natimortos”⁸⁹. De acordo com os advogados Patricia Giometti e Parahyba Arruda Pinto (2011), na legislação previdenciária, a proposição expressa na CLT acerca do aborto não se aplica aos casos em que ocorre o nascimento de bebês sem vida. Conforme os autores, tal situação concede às mulheres trabalhadoras os mesmos direitos dos casos em que as crianças nascem e a vida se perpetua, mesmo nas situações em que estas venham a falecer após horas ou dias do nascimento.

Como vimos, após o parto, a operária esteve em Brusque pleiteando junto à firma o auxílio natalidade. Ainda que sob todos os duros efeitos dos últimos dias vividos por Inês, que recebera em seus braços sua filha que em apenas poucas horas perdeu a vida, bem como, sob todos os impactos que a intervenção cirúrgica de retirada do útero deixara na saúde física e psicologia da autora, esta esteve pessoalmente na empresa em busca de seus direitos previdenciários. É muito provável que Inês, operária, hipossuficiente declarada, não pudesse correr os riscos de ficar sem o salário, (em decorrência de não poder se deslocar à Brusque para trabalhar), e sem as indenizações que lhes eram de direito em virtude do estado de gravidez que a autora se encontrava. No escritório da empresa, Inês recebera apenas a importância de Cr\$ 183,00, “só pelo nascimento do filho e nada mais”⁹⁰. O Art. 97, da Seção referente ao auxílio natalidade, conforme vimos, assegurava que este “consistirá em um pagamento único de valor igual ao do salário-mínimo do segurado”⁹¹. No ano de 1972, o

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D72771impressao.htm. Acessado em: 30 de junho de 2019.

⁸⁸ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em: 28 de junho de 2019.

⁸⁹ O termo natimorto tem por definição “feto viável que foi expulso morto do útero materno”. Na legislação trabalhista este é utilizado igualmente para os casos em que o bebê tenha apenas horas ou dias de vida.

⁹⁰ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1972, p. 09.

⁹¹ BRASIL, Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973. aprova o regulamento da lei 3.807, de 26/08/1960, com as alterações introduzidas pela Lei 5.890, de 08/06/1973. Disponível em:

salário mínimo correspondia à Cr\$ 268,80, desta forma, observamos que Inês recebera apenas pouco mais da metade do que lhe era de direito, ficando a critério da empresa a escolha da quantia de tal remuneração.

A ação trabalhista movida pela operária Inês evidencia as diversas violências de gênero experienciadas pelas trabalhadoras têxteis que moveram reclamações trabalhistas na JCJ de Brusque durante a década de 1970. Sua jornada de trabalho estendia-se das 5h da manhã às 13h30min da tarde. Em decorrência do fechamento da firma na cidade em residia e da obrigatoriedade de transferência para o estabelecimento da reclamada localizado em Brusque, alegou junto ao judiciário trabalhista que este ficava a cerca de 28 km de Nova Trento. Que para chegar no horário de trabalho correto na empresa necessitaria sair de casa às 4h da manhã. No entanto, isto não seria impossível, tendo em vista que neste horário não havia transporte público que a levasse até a cidade. Seu marido, Joel, também trabalhava em Nova Trento. Possuíam uma casa própria e desta forma não tinham condições de mudar-se para Brusque e arcar com as despesas de um aluguel, bem como, não era possível ir e voltar diariamente por conta da distância e da já mencionada falta de transporte público. Conforme o advogado da ação, sua transferência, além de constituir-se em flagrante violação ao seu contrato de trabalho, lhe trouxe sérios prejuízos, pois teria que pagar aluguel, lenha, água, luz, etc, caso fosse morar em Brusque para continuar nos serviços da empresa.

A ação, por fim, requeria a rescisão indireta do contrato de trabalho com o direito ao recebimento das indenizações por Auxílio Maternidade, férias, 13º salário, Salário Família, Aviso Prévio, FGTS e pedido de assistência judiciária gratuita. Na primeira audiência, a empresa alegou que as informações oferecidas pela autora eram verdadeiras. E que acerca da questão do transporte para levar as trabalhadoras até Brusque, esta arcaria apenas as mudanças das que fizessem a transferência para o município, mas que não forneceriam um transporte para levar as operárias residentes em Nova Trento para que estas pudessem continuar com o vínculo empregatício, locomovendo-se à Brusque diariamente. Na mesma audiência, a ação findou em conciliação, tendo a empresa pago a quantia de Cr\$10.000,00 e sendo o seu contrato de trabalho rescindido.

No capítulo anterior, buscamos chamar a atenção para a falta de leis e decretos que subsidiassem as questões relacionadas ao abuso moral durante o período estudado, historicamente muito frentes no mundo do trabalho. Como vimos, o advogado de Inês denunciou os sérios prejuízos que o fechamento da firma em Nova Trento e a transferência

obrigatória das trabalhadoras para Brusque, caso quisessem continuar empregadas, trouxeram à vida da operária, num aspecto econômico, tendo em vista que seu argumento se deu em torno do pagamento do aluguel, lenha, água, luz, etc, em caso de transferência da autora. Consideramos estas questões de extrema importância na vida das mulheres trabalhadoras, porém, o que salta os olhos na história de Inês fora o alto grau de preocupação, stress e problemas na saúde física e emocional os quais a operária parecia enfrentar no contexto em que ajuizou tal reclamatória.

Retomemos a Petição Inicial do processo trabalhista movido por Inês em que a autora alega que “ficou bastante perturbada com a ocorrência e ordem na reclamada e no dia 20 de março de 1972 teve um parto prematuro, dando à luz a uma criança que teve apenas poucas horas de vida”⁹². Salientamos a dificuldade e a impossibilidade de realizar afirmações determinantes acerca do caso aqui apresentado. Sobretudo, por que a ação em questão não contém em anexo documentos complementares, como por exemplo, atestados médicos, que permitam compreender, por exemplo, como era o histórico de saúde de Inês, e se outros fatos levaram-na à ocasião do parto prematuro, aos sete meses de gestação. No entanto, diante dos fatos apresentados, podemos inferir que a ameaça do desemprego significou para a autora um transtorno psicológico que foi possivelmente o resultante de danos irreparáveis. Tal questão não pareceu ser destaque na ação trabalhista, na medida em que, apesar de mencionada na Petição Inicial, não voltaria a ser acionada nas demais partes dos Autos, bem como não teve grande impacto na resolução do caso. O resultado conciliatório da ação, claramente não chegou nem perto de indenizar ao ocorrido com Inês naquele ano de 1972. Não lhe foram apresentadas opções diante do descaso da “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A” com a sua situação.

A trajetória dos direitos conferidos às mulheres se constitui como resultado de processos históricos de reivindicação. O descaso para com estes, faz parte de tal percurso e impactou demasiadamente a vida de operárias no que se refere às questões das relações de gênero. Em novembro do ano de 1977, Joana, costureira, casada, residente no bairro Águas Claras da cidade de Brusque, entrou com reclamatória trabalhista contra a fábrica de tecidos “Confecções Appel S/A”. A mulher alegou que começou a trabalhar para a referida firma em novembro de 1976, recebendo a quantia de um salário mínimo legal. Fora despedida sem justa causa cinco meses após sua contratação, em abril de 1977. A autora afirmou:

⁹² Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1972, p. 02.

Que havia contado a uma companheira de serviço que estava grávida, e que esta colega passou a ser mestre após a requerente ser demitida;
 Que supõe que foi despedida por estar grávida;
 Que seu filho nasceu no dia 25/10/77, portanto comprova que já estava grávida na data da demissão;
 Que recebeu todos os seus direitos trabalhistas com exceção do Salário Maternidade;⁹³

A ação trabalhista movida por Joana requereria o pagamento de Cr\$ 4.058,88 referente ao auxílio maternidade. Resultando em conciliação entre as partes, a reclamada pagou a quantia de Cr\$ 2138,40, tendo a reclamante sido isenta das custas processuais. Fica evidente, mais uma vez, a situação de descaso por parte da empregadora para com os direitos das mulheres trabalhadoras em situação de gravidez, tendo está deixado de arcar com o Auxílio Maternidade previsto na legislação. A recorrência de tal situação evidencia a necessidade da menção incisiva de tais direitos na legislação trabalhista, tento em vista esta ser uma prática bastante recorrente nas ações analisadas.

Neste caso específico da ação trabalhista movida por Joana na 1ª JCJ de Brusque, podemos notar um aspecto importante em relação às questões de gênero. Na pesquisa aqui apresentada, fomentamos a ideia de que as experiências de lutas compartilhadas das mulheres no mundo do trabalho impulsionaram a garantia de direitos que foram historicamente adquiridos. Compartilhamos o ideal de que suas lutas, por vezes, construíram redes de apoio e sororidade cultivando o movimento em que “uma sobe e puxa a outra”⁹⁴. É importante salientar que tais experiências também foram marcadas por animosidades e, sobretudo, pelo impacto das relações de gênero.

Conforme Joann Scott (1995), o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos. Para a autora, o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder. Trata-se de uma categoria relacional, desta forma não afeta apenas a vida das mulheres, mas também dos homens. O uso da categoria de análise “gênero” na narrativa histórica passou a permitir que as pesquisadoras e os pesquisadores focalizassem as relações entre homens e mulheres, mas também, entre homens e entre mulheres, de forma relacional. A construção social de gênero perpassa as mais diferentes áreas do social e se manifesta diferentemente em contextos culturais diversos. Neste caso, podemos perceber que o artifício de concorrência dentro do ambiente de trabalho, fez com que a colega de Joana “entregasse” a colega em seu estado de gravidez à

⁹³ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1977, p. 02.

⁹⁴ Termo cunhado pela filósofa Ângela Davis em sua obra “Mulheres, cultura e política” (1989).

empregadora, no intuito de se promover diante da informação. Como visto no capítulo anterior, ao analisarmos o caso de Lara, observamos mais uma vez o processo de autodisciplinarização imposto pela empresa, no qual as próprias trabalhadoras geriam um controle de si mesmas e das colegas. O empregador, mais uma vez, institui a ordem de controle e autocontrole no ambiente de trabalho, utilizando a estratégia da demissão em caso de gravidez como uma estratégia de concorrência no ambiente de trabalho, lhe favorecendo, enquanto as operárias relacionam-se de forma conflituosa e competitiva e pouco ou nada empática. Como vimos, no já mencionado Art. 482 da CLT, a demissão por “justa causa” para rescisão contratual por parte das empregadoras ou empregadores se justificava pelos atos considerados ações de improbidade, ou seja, maldade, desonestidade, “má fé”⁹⁵.

Das 241 ações trabalhistas que compõe o corpus documental, 34 destas, totalizando 8%, são referentes à demissão de mulheres em estado de gravidez. A grande maioria dos casos fora acompanhada do requerimento da indenização por demissão sem justa causa, em decorrência da demissão em massa de mulheres grávidas. Pareceu criar-se entre os empregadores uma “nova falta grave”, a gravidez. Desta forma mulheres eram demitidas sob alegações fantasiosas, ou até mesmo sem motivo algum, geralmente nos dias seguintes em que comunicavam a gravidez às firmas empregadoras. Estas demissões se davam na intenção de isentar as empresas das responsabilidades sociais para com as trabalhadoras grávidas, prejudicando sobremaneira as operárias.

No escopo da formação dos direitos sociais das mulheres é possível perceber que mesmo que este seja o direito das trabalhadoras com maior ênfase por parte do aparato estatal, há como verificamos nas ações trabalhistas aqui apresentadas uma severa resistência por parte do empresariado no que se refere à esta legislação considerada especial. Salientamos que a utilização deste direito por parte das mulheres operárias, foi importante na abertura das possibilidades do reconhecimento de outros direitos sociais. As ações trabalhistas apresentadas informam sobre a resistência das instituições privadas e de seus proprietários e representantes para com o cumprimento das demarcações dos direitos das mulheres grávidas, levando a maioria destas a serem demitidas quando se encontram em tais circunstâncias.

⁹⁵ Ver mais em: BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em: 27 de setembro de 2018.

3.2 “Não existem mulheres casadas trabalhando na empresa”: a flagrante discriminação de gênero nas relações de trabalho

As lutas sociais de mulheres foram paulatinamente desencadeando avanços significativos que configuraram sua vida política, social e econômica. De acordo com a jurista Silvia Pimentel (1978) no curso do século XX, as mulheres passaram a possuir direitos reconhecidos através da garantia do sufrágio universal em diversos países. Isto se deu em virtude de centenas de greves e movimentos impulsionados por militantes que ficaram conhecidas como *sufragistas*, que no contexto do século XIX, encontravam-se trabalhando nas mais diversas funções, muitas delas violentas à estrutura corporal das mulheres dentro do ambiente industrial. Entendemos que não se pode generalizar tal processo, pois ainda de acordo com a pesquisadora, apesar de determinadas características em comum, a análise das lutas e da constituição de direitos das mulheres deve considerar as particularidades dos grupos sociais em que estão inseridas. No que se refere ao direito ao voto, este processo nos países europeus se deu de maneira diferenciada, sobretudo pela estrutura econômica industrial que culminou na “maior participação da mulher na mão-de-obra, contribuindo em larga medida para a conscientização feminina dos seus direitos” (PIMENTEL, 1978, p. 13).

No Brasil, o direito ao voto das mulheres fora regulamentado na Constituição de 1934. Ainda de acordo com a autora, está se deu como um marco em relação aos direitos das mulheres, tendo em vista que até este ano “as constituições se limitavam a afirmar de forma geral o princípio da igualdade de todos perante a lei”⁹⁶. A autora ressalta que em 1934, pela primeira vez o Estado brasileiro demonstra determinada preocupação com a condição jurídica de equidade entre os gêneros. O Art. 113 trazia a seguinte proposição: “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios por motivos de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou do país, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”⁹⁷. Durante a Ditadura Militar, as cartas magnas de 1967 e 1969, de acordo com Pimentel, não inovaram muito no que se refere ao direito das mulheres, tendo apenas diminuído o tempo de aposentadoria destas e mantendo o seu caráter protecionista ou invés de promovedor, como observamos anteriormente.

A análise do direito constitucional e do direito civil se faz de extrema importância no que se refere à trilha legislativa das mulheres, bem como o entendimento do direito do trabalho. Conforme Iáris Ramalho Cortês (2012), ao reconhecer as conquistas por cidadania

⁹⁶ Idem, p. 16.

⁹⁷ BRASIL, Constituição da República, de 16 de julho de 1934. **Presidência da República**, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acessado em: 30 de junho de 2019.

das mulheres no dias atuais, devemos considerar o seu longo percurso trilhado no decorrer da história (CORTÊS, 2012, p. 261). O Código Civil de 1916, por exemplo, que perdurou por mais de cem anos na sociedade brasileira, tendo sido reformulado somente em 2002. Este fora construído sob a égide de políticas que entendiam a mulher através a ótica patriarcal da dominação econômica, política e social exercida pelos homens. Ainda de acordo com a autora, a respectiva legislação, por meio do Código mencionado, “esbanjou em discriminação, tratando-a como um ser inferior, [a mulher], “relativamente incapaz”, necessitada de proteção, orientação e aprovação masculina” (Idem, p. 265).

Na sociedade burguesa, o casamento surge como uma das primeiras expressões de propriedade privada. Conforme a legislação supramencionada, as mulheres estavam subordinadas juridicamente ao pai e, depois, ao marido. Vejamos as principais proposições do Código Civil de 1916, elencadas por Cortês, que apontam o caráter patriarcal deste arcabouço jurídico:

- a) No casamento, a mulher, ao assumir o sobrenome do marido, assume a condição de sua companheira, consorte e auxiliar nos encargos da família, enquanto o marido é o “chefe da sociedade conjugal”, o representante da família, o administrador de bens comuns e dos particulares da mulher e o único com o direito de fixar e mudar o domicílio da família.
- b) O casamento pode ser anulado caso haja “erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge” – entre esses “erros” está o “defloramento da mulher, anterior ao casamento e ignorado pelo marido”, ou seja, o fato de a mulher não ter chegado virgem ao matrimônio.
- c) **As mulheres casadas são “relativamente incapazes”, portanto, caso queiram exercer profissão, necessitam da autorização do marido. Essa autorização do marido pode ser geral ou especial, mas deve constar de instrumento público ou particular previamente autenticado.** (Por outro lado o homem tem a obrigação de prover a manutenção da família, salvo se o regime do casamento for de separação de bens – aí a mulher também é obrigada a contribuir para as despesas do casal; neste regime cada cônjuge administra seus bens); [...] (CORTÊS, 2012, p. 267) (Grifos nossos)

Como afirmamos, fora somente no ano de 2002 que houvera a mudança do Código Civil de 1916. Até este momento, algumas alterações foram feitas a partir de artifícios da legislação civil e constitucional, como por exemplo, a Constituição de 1934 que postulou, por exemplo, o fim das restrições ao trabalho das mulheres casadas. A Lei n. 4.121, de 1962, conhecida como o Estatuto da Mulher Casada, gerou uma das principais transformações no Código Civil. No entanto a referida lei manteve o seu caráter patriarcal como expresso no Art. 233: “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da

mulher, no interesse comum do casal e dos filhos”⁹⁸. De acordo com Michelle Perrot (1988), até mesmo o direito materno, “constitui uma etapa no estabelecimento do direito das mulheres, onde a filiação patrilinear marca o progresso decisivo” (PERROT, 1988, p. 175) no sentido de que até mesmo os direitos relativos à maternidade pressupõe, acima de tudo, a participação do homem, dando manutenção às relações de subordinação das mulheres como uma questão histórico-cultural.

A operária Isabel, brasileira, solteira, residente na cidade de Brusque, ajuizou reclamatória trabalhista em 1974 contra a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux S/A” alegando que trabalhou para a reclamada de 10 de junho de 1968 a 22 de fevereiro de 1974, quando fora demitida sem justa causa. No ato de sua demissão, a empregadora afirmou que a demissão se deu em decorrência de falta grave, no entanto, conforme a autora, a mesma não cometera falta grave que justificasse sua demissão. De fato, o que acontecera, foi que autora “era noiva e comunicou à reclamada que iria se casar. Estava no 2º mês de gestação, porém a firma não tinha conhecimento do fato”⁹⁹. A ação trabalhista movida por Isabel buscava o auxílio maternidade e o pagamento do aviso prévio. A ação findou em conciliação entre as partes.

Um ano antes, em outubro de 1973, Amália, brasileira, casada, operária, também residente em Brusque, movera reclamatória trabalhista contra a mesma firma que Isabel, a “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux”. A autora, por meio da Petição Inicial da ação, relatou o acontecido:

1. Ingressou no serviço da reclamada em 9.7.70 e, sem JUSTA CAUSA, foi demitida do emprego em 30.11.72.
2. Era solteira. Noivou. Foi convidada a deixar o emprego, mas não aceitou. Casou. Foi demitida do emprego, mas estava grávida, conforme faz prova o atestado médico apresentado à reclamada no ato de sua demissão. Apresentou o atestado e não lhe foi pago o aux-maternidade.
3. **É de praxe da reclamada demitir a operária que noiva e se casa, para evitar direitos futuros.**¹⁰⁰ (Grifos nossos)

Em audiência realizada no dia 18 de janeiro daquele ano, Amália relatou que um mês antes de ser demitida, esteve no escritório da empresa e avisou ao encarregado que iria se casar. Amália **“soubera através das colegas que toda a moça que pretendesse casar**

⁹⁸ BRASIL, Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. Presidência da República, DF. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm. Acessado em: 03 de julho de 2019.

⁹⁹ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1977, p. 02.

¹⁰⁰ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1973, p. 02.

deveria pré-avisar a empresa”¹⁰¹, afirmou ainda que não sabia se alguém havia dado ordens sobre isso, mas que esta era uma informação que transitava entre as operárias no cotidiano fabril. No dia em que informou à empregadora que iria se casar, Amália não apresentou atestado médico e nem mesmo informou à empresa que estava grávida. Dias depois do ocorrido, recebera uma “carta de baixa”, ou seja, uma correspondência informando sua demissão e dispensando-a do Aviso Prévio. Na carta, a firma solicitava que a operária comparecesse ao se escritório para acertar as contas. No dia 04 de dezembro de 1973, Amália se dirigiu ao estabelecimento do empregador, conforme solicitado na correspondência. Nesta oportunidade a trabalhadora apresentou o Atestado Médico informando e comprovando sua gravidez, tendo o representante da empresa dito-lhe que ela não receberia nada por isso. A autora afirmou ainda em seu depoimento na audiência oitiva que **“a empresa, costuma despedir as moças antes do casamento, empregadas casadas existem, mas são todas idosas”¹⁰²**.

Na Contestação apresentada pela “Fábrica de Tecidos Carlos Renaux”, a reclamada afirmou que a legislação acerca do auxílio maternidade, tem por finalidade proteger a mãe e o filho. Porém, ressaltou: “ora, para que exista filho a ser protegido, é necessário que haja o parto, ainda que antecipado”¹⁰³. Tendo a conciliação sido negada por ambas as partes, a 1ª JCI de Brusque decidiu julgar, por maioria dos votos, procedente a reclamatória trabalhista movida por Amália. Desta forma, condenara a reclamada a pagar as custas relativas ao auxílio maternidade, bem como as custas processuais da ação. A procedência por parte da Junta se deu tendo em vista o seguinte argumento:

Grave heresia jurídica e biológica professa a empresa em sua sucinta defesa ao afirmar que “para que exista o filho a ser protegido, é necessário que haja o parto”, assertiva que não casa com a inteligência de seu autor.

A matéria, efetivamente, não comporta maiores discussões face à cerrada e uníssona jurisprudência de nossos pretórios: empregada gestante que, sem motivo for despedida, ainda que em data anterior às seis semana precursoras do parto (ou expectativa de parto!), tem a seu favor a presunção de má fé do empregador e com isso se intitula ao recebimento do salário maternidade.

De todo em todo condenável, sob o aspecto moral, social ou puramente ético, é o expediente a que casais de namorados recorrem para forçar o empregador a lhes pagar um benefício que visa, segundo o nosso ordenamento jurídico, a **amparar a família legitimamente constituída nos**

¹⁰¹ Idem.

¹⁰² Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº ***/1973, p. 7.

¹⁰³ Idem, p. 11.

termos do dispositivo constitucional: pelo casamento monogâmico e indissolúvel.

A maternidade é algo por demais nobre e sagrado para dela se fazer expediente para obter vantagem pecuniária. [...] Deve-se deferir à reclamante o que pleiteia, mesmo na mera expectativa do parto.

As demissões de mulheres trabalhadoras do setor industrial de Brusque e região, que moveram ações trabalhistas na 1ª JCI daquela localidade, possuíam diferentes “justas causas”: a gravidez e o casamento parecem ser as mais recorrentes ao observarmos o corpus documental desta pesquisa. Estas “justas causas” foram elencadas pelo empresariado, na intenção de expulsar as mulheres do setor fabril. Neste trabalho, não atemos a analisar os processos trabalhistas movidos por operários homens, no entanto, podemos inferir com tranquilidade, que estes dificilmente eram demitidos de seus empregos no momento em que informavam à empresa que estariam prestes a casar. Certamente, aos operários, nem mesmo era “obrigatório” realizar tal menção à presidência das firmas. Já para as mulheres, esta parecia ser uma de suas obrigações trabalhistas para com os empregadores, como podemos perceber através do depoimento de Amália ao afirmar que soube por suas colegas que quem pretendia se casar, deveria avisar o empregador.

A partir de 1934, conforme observamos, o trabalho das mulheres casadas passou a ser permitido sem a autorização de seus maridos, estas, então, passam a ocupar postos de trabalho nos diversos setores econômicos. Na década de 1970, já teria sido criado o supramencionado Estatuto da Mulher Casada, o qual trouxe, ainda que em pequena escala, certa autonomia e emancipação para as mulheres. Neste período, no que se refere à legislação, estas não possuíam mais os obstáculos para ingressar no mercado de trabalho. No entanto, como podemos perceber, na prática, o estigma referente às mulheres se fomentou. Fica notável nas ações analisadas que a demissão de operárias que informavam às empresas que iriam se casar, aconteciam em decorrência da intenção dos empregadores em se isentar das responsabilidades relacionadas ao direito materno. Tendo em vista que, na maioria dos casos, o casamento acontecia em decorrência de uma gravidez, ou, quando não, esta seria o “próximo passo” na relação conjugal. Sendo o homem considerado a espinha dorsal da economia da família, parece pairar na mentalidade do empresariado, igualmente, que a mulher após contrair matrimônio, automaticamente não poderia mais exercer função remunerada, sendo assim retirada do espaço público e do mercado de trabalho, ignorando completamente suas necessidades financeiras. Da mesma forma, o ideal pautado no Código Civil vigente, de que

as mulheres casadas eram “relativamente incapazes”, parecia influenciar sobremaneira os empregadores, fomentando assim as violências de gênero nas relações de trabalho.

A Justiça do Trabalho pareceu julgar favorável à trabalhadora Amália. Porém é de extrema relevância observarmos a construção discursiva de seus representantes para chegar a tal resultado: primeiramente, parece que os juízes da 1ª JCJ de Brusque, imprimem um tom um tanto irônico ao sentenciar o caso da operária, na medida em que afirmam que até poderia acontecer de mulheres em parceria com seus namorados aproveitarem-se da legislação trabalhista, criando situações de gravidez inexistentes. Legislação esta que, conforme a Junta, servia para dar manutenção à honra familiar. No entanto, ligeiramente inferem que as operárias e os operários não seriam travessos com a “nobre” legislação acerca da maternidade, apenas para obter vantagens.

A menção à sacralidade materna referida pela Junta remete à legislação trabalhista primeira acerca dos direitos das mulheres, que tem como premissa a figura da mãe-cívica mencionada anteriormente nesta pesquisa, parece ter se perpetuado nos anos de chumbo da Ditadura Militar. No entanto, observamos que nas relações de trabalho este período demonstra-se como um paradoxo no que se refere à estas questões, tendo em vista que, como mencionado, o corpo reprodutivo da mulher é rechaçado em detrimento do corpo produtivo, que, na visão do empresariado, tem a possibilidade de maior exploração no sistema capitalista. A demissão de mulheres que se casam, bem como de mulheres em estado de gravidez, fazem parte do conjunto de violências pautadas pelas relações de gênero, impactando sobremaneira a vida das trabalhadoras, como podemos observar nas experiências das operárias Betina, Inês, Joana, Isabel e Amália.

3.3 “Apesar de proibido o trabalho da mulher em atividades insalubres, sempre trabalhou”: a violação dos direitos trabalhistas em curso

Milena ingressou nos serviços da empresa “Cortume Brusquense S/A” em 22 de setembro de 1949. Vinte e dois anos depois, em agosto de 1971, ajuizou reclamação trabalhista contra a referida firma em virtude dos seguintes fatos: a empregadora registrou em sua CTPS que, quando contratada, Milena realizava a função de auxiliar de acabamento. No entanto, alegou que trabalhava, de fato, na seção de tingimento de couro. De acordo com o Art. 387, da CLT, o trabalho da mulher ficava proibido em locais considerados perigosos ou insalubres, sob fiscalização e multa, em caso de admissão de mulheres nestas funções:

Art. 387 - É proibido o trabalho da mulher:

- a) nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular.
- b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados.¹⁰⁴

Milena alegou junto ao representantes do judiciário trabalhista, que mesmo havendo proibição legal, trabalhara em atividades notadamente insalubres. Que naquele momento de sua vida, em virtude de sua situação de saúde não possuía mais condições de trabalhar no serviço de tingimento de couro. Conforme o depoimento pessoal da autora na audiência oitiva, este trabalho funcionada da seguinte forma:

[...] consistia em passar com uma escova de tinta, existente em uma bacia, sobre o couro; que a declarante recebia a tinta pronta para o uso; que o local em que a declarante trabalha é muito úmido; que a umidade existente decorre do próprio trabalho com a tinta, sendo que perto do local onde a declarante trabalha, fica a seção de curtição; que a única proteção que a declarante usa é um avental de pano fornecido pela reclamada; que onde trabalha existe muito cheiro oriundo do trabalho com o uso da “pistola”, trabalho este último executado a cerca de dez metros de distância de onde trabalha a declarante; que na seção onde trabalha a declarante é a única mulher que exerce tal atividade; que trabalham cerca de 42 pessoas, sendo a depoente a única mulher; que o local onde a depoente trabalha é separado da seção de curtimento do couro, por uma parede, mas nesta parede existem janelas e portas que ficam abertas; que o preparo de tinta é feito em uma peça separada, ou seja, em um “quartinho” que fica situado num canto, na mesma sala da seção, distante cerca de sete metros do local onde a depoente trabalha; que o referido quarto tem comunicação com a seção onde trabalha a depoente por uma porta que fica sempre aberta.¹⁰⁵

Em sua CTPS, apesar de ter seu cargo anotado estrategicamente de forma errada, fora registrado o adicional de insalubridade, conforme prevê a legislação trabalhista nos casos em que este é permitido. Porém, a autora alegou na Petição Inicial da ação que “certamente, para não ser identificada, foi riscada [de sua carteira] a referida anotação, mas na verdade, sempre trabalhou e trabalha em serviços insalubres, devendo assim, ser também retificada e restabelecida a anotação exata [de sua CTPS]”. Alegou ainda que não poderia ser prejudicada em tal aposentadoria futura e especial, “em virtude de pretender a reclamada acobertar uma realidade”¹⁰⁶.

Na Contestação apresentada pela empresa, esta alegara que a reclamatória movida por Milena não se constitui como justa causa para a rescisão contratual, tendo em vista que, em

¹⁰⁴ BRASIL, Constituição da República, de 16 de julho de 1934. **Presidência da República**, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acessado em: 03 de julho de 2019.

¹⁰⁵ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº **/1971, p. 09.

¹⁰⁶ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº **/1971, p. 02.

seu entendimento, as atividades realizadas pela autora, bem como o ambiente em que laborava, não se configuravam como insalubres. Afirmou ainda que a empresa “Cortume Brusquense S/A” passara por um processo de modernização em sua organização fabril, “através do arejamento do “local de trabalho” e da introdução de máquinas especiais, que transformaram o trabalho, antigamente penoso, em trabalho normal, sem nenhuma característica insalubre”¹⁰⁷. Conforme a Contestação, o trabalho realizado seria “perfeitamente suportável para ser exercido tanto por trabalhadores do sexo masculino, quanto pelos do sexo feminino”¹⁰⁸.

A 1ª JCJ de Brusque solicitou que fosse realizada uma avaliação pericial no estabelecimento em que Milena trabalhava na intenção de verificar se este se fazia de fato insalubre, bem como, seus efeitos no exercício das trabalhadoras e dos trabalhadores. O Laudo Pericial efetuado entre os dias 16 e 20 de setembro de 1971 afirmava o seguinte:

- O trabalho da reclamante é caracterizado como insalubre. Operações com exposição a gases e vapores tóxicos. Grau 2, insalubridade média. Vapores tóxicos produzidos pelas resinas acrílicas: metacrilato de metila.
- A reclamante não fica exposta a efeitos insalubres de outros setores.¹⁰⁹

Em nova audiência, no dia 01 de dezembro de 1971, Milena respondeu, diante do argumento contestatório da empresa, que, de fato, em 16 de outubro do último ano passara a trabalhar com máquinas sem contato direto com a tinta. Entretanto, surgira um novo fator de insalubridade, ficando a reclamante sujeita a temperatura muito elevada e a vapores que emanavam da máquina. Quanto à indenização referente à insalubridade, afirmara que lhe foi paga nos anos de 1966 ou 1967, mas que não se lembrava ao certo. Nesta época, concordara em permanecer trabalhando na empresa mesmo em atividades insalubres, pois a empregadora lhe garantia que a operária se aposentaria aos 25 anos de serviços prestados. Quando soube que isto não seria possível, decidira que não podia mais trabalhar em tais atividades, pois estas estavam lhe causando danos à saúde.

A ação trabalhista movida por Milena requeria a rescisão contratual em vista da violação das leis trabalhistas referentes à insalubridade e periculosidade durante os mais de 20 anos trabalhados, assim como os demais direitos como: indenização por tempo de serviço, frações do 13º salário e férias, totalizando o custo final da ação em Cr\$ 11.765,00. A ação teve como resultado a conciliação entre as partes, sendo rescindido o contrato de trabalho de

¹⁰⁷ Idem, p. 16.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ Setor Institucional de Memória do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. AT (Ação Trabalhista) nº **/1971, p. 31.

Milena. A empresa pagava então, referente às custas indenizatórias, a quantia de Cr\$ 9.000,00.

Como mencionado acima, o trabalho das mulheres, conforme a CLT, ficava proibido nas atividades perigosas e insalubres. A estratégia de anotação incorreta, como também a rasura do adicional de insalubridade na CTPS de Milena, fora utilizada pela empresa para que não obtivessem penalidades diante da vigilância de órgãos fiscalizadores. Desta forma, ainda que fatidicamente a operária tenha trabalhado durante mais de vinte anos de sua vida em atividades consideradas insalubres, esta não obteve o recebimento dos benefícios previdenciários relativos à insalubridade, mediante a alteração na carteira de trabalho. Ao desrespeitar os artigos supracitados previstos na lei vigente, o empregador, muito provavelmente, desconsiderara a existência de uma legislação que reguladora das relações de trabalho.

De acordo com o historiador John French (2001), no processo de regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil, por vezes, havia um abismo entre a letra da lei e a sua aplicação, uma que vez que esses direitos foram (e ainda são) rotineiramente desrespeitados pelos setores industriais de grande e pequeno porte. Ainda de acordo com o autor, muitos destes empregadores foram, inclusive, “abertamente desdenhosos à CLT, vista como um símbolo da visão irreal do governo em relação ao trabalho e à indústria” e que “frequentemente reclamavam das restrições legais que, segundo eles, a CLT impunha à sua liberdade e autoridade, e também aos custos que o cumprimento daquelas demandas implicaria”. (FRENCH, 2001, p. 16).

Esmeralda B. B. de Moura (1982), em sua pesquisa sobre fins do século XIX e início do século XX, afirma que, historicamente, as condições de trabalho nas fábricas têxteis e de outras naturezas eram consideradas insalubres. Na maioria das vezes não lhes eram oferecidos equipamentos de segurança para os operários e operárias para exercer tais funções, tornando os acidentes de trabalho rotineiros em sua jornada, que por sua vez, também se dava de forma exaustiva. A ação trabalhista movida por Milena demonstra tal questão, ao apontar que a trabalhadora utilizava apenas um avental, não lhe sendo fornecidos equipamentos de proteção, como por exemplo, máscaras para proteger dos gases emitidos, ou equipamentos auditivos, que visassem amenizar os possíveis ruídos das máquinas de operação.

As experiências de Milena no setor industrial foram marcadas pelas irregularidades cometidas pela empresa no que se refere à insalubridade das atividades desenvolvidas, conferindo danos à sua saúde e aos direitos previdenciários. Para além disso, conforme os autos processuais, a operária era a única trabalhadora mulher em uma seção em que trabalhavam mais 42 homens. Talvez Milena estivesse suscetível a determinadas violências.

A história de Milena, mostra, por meio dos autos processuais trabalhistas, que a precariedade a que muitas destas operárias estavam impostas estava diretamente ligada à sua situação socioeconômica. Estas, como vimos, em muitos casos, não eram compreendidas pela legislação. Como podemos verificar, Milena aceitara toda a precariedade a que estava exposta, em virtude de uma promessa feita pela empregadora, porém que não fora cumprida, ou seja, a de aposentar-se com 25 anos de trabalho. Esta estratégia utilizada pela firma, de ludibriar a operária, prometendo-lhe a aposentadoria, era contraditória à legislação, tendo em vista que este trabalho insalubre era proibido por lei, não podendo ser exercido pelas mulheres. Desta forma, no momento em que o judiciário trabalhista se deparasse com tal irregularidade, não lhe seria efetivada a aposentadoria especial, pois a relação de trabalho apresentava uma ilegalidade. No que se refere aos Tribunais e órgãos da Justiça do Trabalho, French, utilizando-se da experiência do vogal e procurador Luiz Roberto Puech nos tribunais paulistas na década de 1960, afirmou que em certos julgamentos poderiam ser considerados “perversos e surpreendentes”.

[...] Puech relatou o caso de patrões que empregavam menores ou mulheres em horários ou sob condições que a CLT impedia. Tendo realizado o trabalho, os trabalhadores frequentemente se deparavam com empregadores que, “tirando vantagem da proibição legal, recusavam-se a pagar os salários correspondentes”. Quando estes trabalhadores recorriam ao sistema legal em busca de auxílio, os tribunais locais, regionais e nacional eram unânimes em negar suas petições baseados no argumento de que a situação envolvia “trabalho ilícito” e que sobre este tipo de problema “os tribunais devem manter-se alheios”. Para além da manifesta confusão com o conceito da CLT de “trabalho proibido”, Puech também criticou os tribunais por fecharem os olhos para o princípio legal de “enriquecimento injustificado” e a “realidade social de dependência econômica” (FRENCH, 2001, p. 21-22).

Apesar de proibido o trabalho das mulheres em atividades insalubres, estas estiveram, como observamos, ocupando tais ofícios. Deparamos-nos, então, com um dilema da legislação no que se refere às questões de gênero, tendo vista que pela categórica proibição expressa na lei, a Justiça não retroagia a uma questão que de fato ocorrera, apresentando assim uma lacuna em relação aos direitos das mulheres trabalhadoras.

3.4 Desfechos das ações trabalhistas movidas por mulheres durante a década de 1970 na 1ª JCJ da cidade de Brusque

Os desfechos das ações trabalhistas podem percorrer diferentes esferas institucionais da Justiça do Trabalho. Como vimos a 1ª JCJ da cidade de Brusque foi criada em 1971. Neste período está era a primeira instância de resolução dos trâmites processuais. As JCJ eram

formadas por um juiz togado e dois juízes vogais, um da parte dos empregadores e outro dos empregados. O Tribunal Regional do Trabalho era a segunda instância de requerimentos. Nesta etapa, eram julgados por uma turma de juízes, os casos em que uma das partes processuais recorresse ao resultado estipulado na sentença da Junta. A 1ª JCJ de Brusque estava vinculada ao TRT da 4ª Região, situado na cidade de Porto Alegre/RS. A 3ª Instância era o nível federal, através do Tribunal Superior do Trabalho.

Quadro 13:
Instâncias processuais das ações trabalhistas movidas na 1ª JCJ de Brusque durante a década de 1970

INSTÂNCIAS PROCESSUAIS	Resoluções
1ª Instância JCJ Brusque	208
2ª Instância Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região	29
3ª Instância Tribunal Superior do Trabalho	4

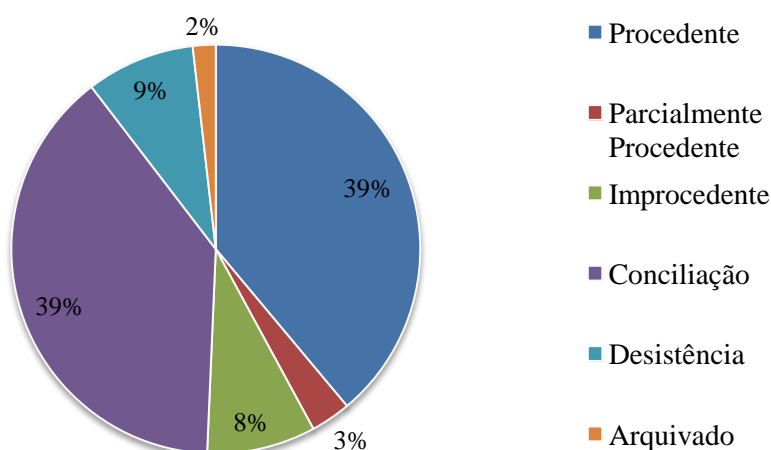
Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Conforme o Gráfico 3 abaixo, a maior ocorrência das ações trabalhistas ajuizadas na 1ª JCJ de Brusque, durante a década de 1970, foram finalizadas em conciliação, totalizando 39% ou seja, 103 ações trabalhistas resultaram em um acordo entre as partes processuais. A Justiça do Trabalho, desde sua gênese, atua como um órgão mediador dos conflitos entre capital e trabalho. Como vimos, em casos em que fora realizado Acordo, as trabalhadoras, muitas vezes, acabavam por sair perdendo mediante ao requerimento de seus direitos. Geralmente, no judiciário trabalhista a conciliação se dá a partir das propostas elencadas pelo empresariado, deixando de alcançar as expectativas das operárias junto à Justiça no Trabalho. No entanto, as necessidade socioenômicas destas, levaram-nas a aceitar tais acordos, tendo em vista que desta forma acelerava-se assim o trâmite processual, vindo a operária a receber a quantia indenizatória mais rapidamente. Segundo o historiador John French (2001) a Justiça do Trabalho apontava para uma forte tendência a “conciliação” que frequentemente produzia o que o autor denominou de “justiça com desconto”. Para o mencionado autor:

Mesmo quando ganhava um caso legal, por exemplo, um trabalhador brasileiro era forçado a um acordo com seus patrões, obtendo um valor muito menor do que o inscrito em seus direitos legais, caso contrário, teria de enfrentar atrasos intermináveis devido aos apelos da empresa (FRENCH, 2001, p. 19).

O estudo realizado por French refere-se às décadas de 1940 e 1950, porém, esta estrutura se manteve durante o período da Ditadura Militar. Ainda maior é tal fato, tendo em vista que neste período a Justiça do Trabalho teve seu desempenho acelerado no que se refere à tramitação dos processos, a fim de que estes fossem solucionados mais rapidamente, evitando gastos públicos com instâncias posteriores. Desta forma também eram realizadas conciliações extrajudiciais, ou seja, fora das salas de audiência das JCJs. Estas soluções, igualmente e ainda de forma mais aprofundada, se davam de maneira prejudicial às mulheres trabalhadoras, que por vezes, nos acordos realizados “por fora” com seus empregadores, não recebiam as quantias correspondentes aos que lhes era de direito de acordo com a lei. Dos acordos extrajudiciais homologados na 1ª JCJ de Brusque, observamos duas ações trabalhistas, totalizando 0,8%.

Gráfico 4
Desfechos das Ações Trabalhistas movidas na JCJ de Brusque na década de 1970



Fonte: Ações Trabalhistas movidas por mulheres na década de 1970 na JCJ de Brusque, Setor Institucional de Memória do TRT 12ª Região.

Também ocorriam acordos extrajudiciais que não eram homologados na Junta, ou seja, feitos somente entre as partes, sem a interferência da Justiça do Trabalho, estes podiam resultar na Desistência da ação. Nas ações movidas em 1970 na JCJ de Brusque, 7,9% foram finalizadas em desistência por parte da autora, totalizando 19 processos.

A segunda maior ocorrência, ou seja, 86 ações totalizando 36%, fora a procedência das ações trabalhistas. É importante salientar que a maioria absoluta dos resultados cuja ação fora “Procedente”, refere-se à homologação de pedidos de opção pelo regime de FGTS, ou opção pelo FGTS retroativo. Desta forma as procedências referem-se muito mais à homologação de procedimentos burocráticos da Justiça do Trabalho, do que necessariamente ao aceite dos

requerimentos trabalhistas das autoras. As ações improcedentes totalizaram 19 processos, 7,9% e as parcialmente procedentes, sete ações trabalhista, referiram-se a 2,9%. Em relação ao arquivamento da ação, decorrente da ausência da autora na primeira audiência, fora contabilizado 1,7%, tendo quatro ocorrências durante o período estudado.

Este capítulo teve como objetivo compreender através das histórias apresentadas, as lutas de mulheres trabalhadoras frente ao descumprimento da legislação por parte do empresariado, demonstrando a exploração em que estavam submetidas. Como verificamos, a própria legislação e o judiciário trabalhista devem ser analisados a partir das relações de gênero historicamente constituídas na sociedade brasileira. O acervo estudado se deu como fundamental para fazer emergir a História acerca do trabalho das mulheres no setor industrial têxtil da cidade de Brusque e Região. Tendo em vista que estas mulheres por vezes estiveram silenciadas, as ações trabalhistas se dão como uma forma de acesso às experiências de operárias no cotidiano fabril. Entendemos a História do trabalho das mulheres em Santa Catarina, faz parte da sua longa trajetória em busca de direitos, diretamente ligadas às suas lutas no tempo presente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reivindicações relacionadas às melhorias das condições de trabalho constituíram-se como pautas históricas da luta das mulheres operárias, envolvendo as mais diversas questões, desde as relações cotidianas de exploração da mão de obra, às condições físicas de insalubridade e periculosidade, o assédio moral e sexual, jornadas excessivas de trabalho, etc. Para além destas pautas, direcionadas às melhores condições de trabalho, as organizações e redes de mulheres que se formam a partir de estratégias de luta transformaram a vida de trabalhadoras, impactando assim na sua capacidade de resistir e agir, nos mais diversos âmbitos da esfera pública e privada. Consideramos que esta é uma importante reflexão acerca dos estudos sobre direito das mulheres, sendo que a construção dos mesmos só se deu através de árduas lutas por reconhecimento, representatividade e cidadania, especialmente no que tange os direitos do trabalho.

As mulheres precisaram enfrentar barreiras impostas pelo sistema patriarcal para ingressar no mundo do trabalho, resistindo às estratégias de retirada da mulher do espaço público. No caso das trabalhadoras, a não equiparação salarial, desqualificação intelectual, o assédio sexual, por exemplo, serviram como forma de demarcar o espaço urbano como essencial e naturalmente masculino. No entanto, o estudo realizado junto ao Setor Institucional de Memória do TRT12, como apontamos no decorrer deste trabalho, demonstra a participação das mulheres na esfera pública e na luta por direitos sociais.

Nesta pesquisa, buscamos verificar a aplicação das leis trabalhistas para mulheres operárias da indústria têxtil, que ajuizaram reclamationária na JCJ da cidade de Brusque/SC. As ações movidas não foram referentes apenas ao município, mas também de regiões vizinhas, como observamos no decorrer do trabalho. A localidade historicamente é considerada um dos polos industriais têxteis não somente no estado de Santa Catarina, mas também no Brasil. Durante a década de 1990, nesta região, consolidou-se o processo de reestruturação da indústria têxtil, o qual impactou sobremaneira a vida das trabalhadoras e trabalhadores deste setor. Como vimos, a implementação do trabalho terceirizado no setor têxtil por meio das facções fora ainda mais marcante nas experiências das mulheres, tendo em vista estas serem as maiores adeptas do sistema de facção, na medida em que o trabalho antes realizado nas fábricas passa a ser produzido em casa. As mulheres tabaladoras, historicamente, conforme os “papéis” culturalmente constituídos, possuíam a dupla jornada de trabalho. Com a realização do trabalho industrial no âmbito doméstico, esta se soma ao labor assalariado, não havendo a regulamentação da jornada de trabalho de oito horas diárias, bem como em muitos casos,

como os que observamos no segundo capítulo, não havendo nem mesmo o reconhecimento do vínculo empregatício e a responsabilidade por parte do empresariado com os direitos trabalhistas.

Consideramos que a passagem para tal forma de trabalho significou não somente para as mulheres, mas para a classe trabalhadora como um todo, a severa perda de direitos e gritante flexibilização das relações de trabalhistas. A implementação da terceirização é apontada por teóricos da temática como um fenômeno da década de 1990, em decorrência das políticas neoliberais consolidadas neste período. As fontes judiciais ajuizadas nos anos que compreendem esta pesquisa, especificamente entre 1971 e 1979, denotam que tais processos são ainda anteriores à década de 90, tendo seu princípio durante a Ditadura Militar. Nossa pesquisa compreende apenas um recorte do período ditatorial brasileiro, tendo ele persistindo entre os anos de 1964 e 1985. Isto se deu em decorrência das condições apresentadas pelo corpus documental, o qual tem seus registros somente a partir do ano de 1971, data de criação da 1ª JCJ de Brusque. As ações trabalhistas ajuizadas anteriores ao referido ano, foram movidas na 1ª JCJ da cidade de Blumenau, as quais temos interesse de abordar em possíveis pesquisas futuras, caso haja a disponibilidade no Setor de Memória do TRT12.

Os estudos acerca da Ditadura Militar têm evidenciado as violências e retirada dos direitos políticos das cidadãs e dos cidadãos brasileiros durante este período, sobretudo através da tortura e perseguição políticas nos chamados “anos de chumbo”. Conforme a análise dos autos processuais, foi possível observar a marcante incidência das políticas de reestruturação e flexibilização das relações de trabalho, que contribuiu para a retirada de direitos e precarização dos modos de vida dos trabalhadores. Embora não tenhamos verificado nos processos judiciais analisados nenhuma ocorrência de perseguição política às trabalhadoras, a historiografia acerca das relações de trabalho no período da Ditadura Militar aponta que muitas operárias e operários, sindicalizados ou não, foram alvo das perseguições políticas mantidas pelo estado desde o fim da década de 1960 até o início de 1980.

No que se refere aos sindicatos, categoria bastante importante durante o período da Ditadura Militar no que se refere às relações de trabalho, em decorrência desta ter aparecido de maneira bastante inexpressiva nas fontes analisadas, consideramos a possibilidade de analisar o papel dos mesmos na cidade de Brusque em pesquisas futuras, em que tenhamos tempo hábil para complementar as fontes processuais com outras fontes que permitam compreender da melhor forma atuação destes, como por exemplo, fontes orais e/ou fontes da imprensa.

Fora possível perceber a partir da análise processual a resistência dos empregadores no cumprimento da legislação trabalhista, sobretudo no que se refere às questões de gênero, como vimos no terceiro capítulo desta pesquisa. Em 2017, na fase de conclusão do curso de Licenciatura em História, realizamos uma pesquisa com as fontes da Justiça do Trabalho, na intenção de verificar a aplicação das leis trabalhistas em processos movidos por mulheres durante a primeira década de implementação da legislação e do judiciário do trabalho, a década de 1940. Igualmente, abordamos um recorte de um período ditatorial brasileiro, que ficou conhecido como Estado Novo (1937 a 1945). Verificamos a persistente resistência dos empregadores em cumprir com a legislação trabalhista voltada especificamente para o trabalho das mulheres, como por exemplo, no que se refere à proibição do trabalho noturno, auxílio maternidade e proibição do trabalho insalubre. Consideramos que tal resistência se projetou como uma reação às políticas de intervenção do Estado nas relações entre capital e trabalho, que propunham certa mediação entre os conflitos de classe. Nos autos processuais analisados em 2017, ficara bastante perceptível que a recente legislação, ainda que tenhamos observado o montante de processos da década de 1940, levava um significativo tempo para adentrar as fábricas e ambientes de trabalho, sendo muitas irregularidades ocorridas pela falta de conhecimento por parte dos empregadores, como também das operárias e operários, sobretudo nos pequenos estabelecimentos industriais.

Já na década de 1970, trinta anos após a implementação da legislação do trabalho, as resistências para com os direitos dos trabalhadores parecem ainda maiores. Podemos inferir que neste período não se pode mais considerar o desconhecimento da legislação, tendo em vista que durante a brecha democrática entre os anos de 1945 e 1964, a forte atuação dos sindicatos, por exemplo, instaurou uma cultura de maior conhecimento das leis trabalhistas nos ambientes fabris tanto por parte dos trabalhadores, como por parte do patronato. Fica evidente nas ações trabalhistas ajuizadas que o empresariado fabril, durante a Ditadura Militar, subsidiado pelas iniciativas estatais de modernização das estruturas produtivas e somado à ausência de políticas de promoção de direitos para a classe trabalhadora, pouco ou nada se importou com a ação do Estado diante da regulamentação do trabalho das mulheres. O Estado, por sua vez, como vimos, suprimiu os órgãos fiscalizadores de tal regulamentação, bem como os próprios recursos da Justiça do Trabalho, limitando assim sua atuação.

Ainda assim é importante salientar que mesmo diante de tais retrocessos, e frente à intensificação da exploração patronal, esta instituição resistiu como um dos únicos meios de reivindicação dos direitos sociais. Consideramos a importância desta instituição frente ao período de maior supressão dos direitos sociais na História do Brasil, em que os princípios

democráticos foram tolhidos pelo governo ditatorial. Entendemos a justiça trabalhista como uma arena de disputas na qual se manifestam questões complexas que emergem e se transversalizam no social. Desta forma o recrudescimento em termos de um governo autoritário penetrou também nas relações sociais vigentes nas empresas e no judiciário trabalhista, bem como nos processos associados a busca de direitos.

Outro aspecto importante verificado na análise das fontes processuais do judiciário refere-se à questão da equiparação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Fora possível compreender que não se trata apenas da questão salarial, mas sim, das oportunidades de emprego e de ascensão a cargos de responsabilidade em que estas possam vir a receber maiores remunerações. Tramita no Congresso Federal, desde o ano de 2011, o Projeto de Lei nº 130¹¹⁰ referente à equiparação salarial entre homens e mulheres, questão esta, que se coloca como problemática, pois demonstra a realidade da desigualdade salarial no Brasil e, portanto, a precarização da subsistência e sustentação financeira das mulheres trabalhadoras.

Nos últimos anos, muito se tem discutido sobre a questão da importância e legitimação relativas à existência da Justiça do Trabalho no Brasil, diversos são os atores sociais que propõe o fim desta instituição e da legislação trabalhista, afirmando que esta tem onerado sobremaneira o custo do valor trabalho, tornando as empresas nacionais e as que se instalam no país pouco competitivas no cenário internacional. Neste contexto, a flexibilização das leis trabalhistas apresenta-se como uma realidade para os trabalhadores brasileiros.

As trabalhadoras e os trabalhadores têm resistido a estes considerados retrocessos através de manifestações políticas e greves gerais, que demonstram sua agência diante da constituição e manutenção de seus direitos. As mulheres sempre fizeram parte destas lutas. Floresce no tempo presente, em decorrência do protagonismo e ação do movimento feminista, a discussão histórica de luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho entre homens e mulheres, bem como demais direitos sociais. Estes encontram-se sob duras ameaças, sobretudo após o ano de 2016, em que se fomentou no Brasil a retirada dos direitos das mulheres em virtude das políticas adotadas pelos então governantes do país. Assim como diversas outras secretarias e órgãos promotores dos direitos humanos, nos anos de 2017, 2018 e 2019 foram diversos os retrocessos acerca das políticas para mulheres e trabalhadores. O fim Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres, a aprovação da terceirização irrestrita, a

¹¹⁰ BRASIL, Projeto de Lei nº 130 de 21 de dezembro de 2011 Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil. **Presidência da República**, DF. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844> Acessado em: 06 de julho de 2019.

proposição de políticas como a reforma trabalhista e a reforma da previdência, a qual prevê, por exemplo, o aumento da idade para aposentadoria das mulheres de 60 para 62 anos (trabalhadoras urbanas) e de 55 para 60 anos (trabalhadoras rurais). Estes e outros retrocessos fazem com que as mulheres trabalhadoras cotidianamente permaneçam lutando por seus direitos.

Diversas são as possibilidades de análise as quais pretendemos explorar com maior profundidade em pesquisas futuras junto ao acervo da Justiça do Trabalho, como por exemplo, o trabalho infantojuvenil no setor industrial têxtil, a já mencionada atuação dos sindicatos deste setor, as políticas relacionadas à previdência social durante o período estudado, bem como o aprofundamento das questões abordadas como as profissões e cargos ocupados por mulheres, conflitos do cotidiano fabril, etc.

Compreendemos através desta pesquisa, que há um abismo entre a lei e a aplicação fática dos direitos do trabalho das mulheres, que durante muito tempo não foram entendidas como pessoas possuidoras de direitos sociais, e que lutaram (e continuam lutando) pela constituição destes no curso da História. Neste trabalho colocamos em cena as conquistas históricas das mulheres em relação aos seus direitos sociais e do trabalho, que serviram como marco para as futuras lutas de outras mulheres na garantia de seus direitos trabalhistas. Por fim, concluímos que a utilização das fontes processuais trabalhistas podem contribuir de maneira significativa para a ampliação dos campos de estudo da História Social, da História do Direito e da História das mulheres e das Relações de Gênero.

FONTE DOCUMENTAL

Lista de ações trabalhistas da Junta de Conciliação e Julgamento de Lages, selecionadas para a elaboração deste trabalho. Disponíveis no Acervo Histórico do Setor de Memória Institucional do TRT 12.

Ação Trabalhista nº 143/1971

Ação Trabalhista nº 139/1971

Ação Trabalhista nº 103/1971

Ação Trabalhista nº 118/1971

Ação Trabalhista nº 97/1971

Ação Trabalhista nº 26/1971

Ação Trabalhista nº 163/1971

Ação Trabalhista nº 03/1971

Ação Trabalhista nº 279/1971

Ação Trabalhista nº 06/1971

Ação Trabalhista nº 125/1971

Ação Trabalhista nº 259/1972

Ação Trabalhista nº 199/1972

Ação Trabalhista nº 260/1972

Ação Trabalhista nº 256/1972

Ação Trabalhista nº 248/1972

Ação Trabalhista nº 271/1972

Ação Trabalhista nº 253/1972

Ação Trabalhista nº 266/1972

Ação Trabalhista nº 192/1972

Ação Trabalhista nº 193/1972

Ação Trabalhista nº 200/1972

Ação Trabalhista nº 208/1972

Ação Trabalhista nº 217/1972

Ação Trabalhista nº 141/1972

Ação Trabalhista nº 160/1972

Ação Trabalhista nº 171/1972

Ação Trabalhista nº 170/1972

Ação Trabalhista nº 167/1972

Ação Trabalhista nº 172/1972

Ação Trabalhista nº 177/1972

Ação Trabalhista nº 138/1972

Ação Trabalhista nº 1904/1972

Ação Trabalhista nº 82/1972

Ação Trabalhista nº 126/1972

Ação Trabalhista nº 105/1972

Ação Trabalhista nº 107/1972

Ação Trabalhista nº 114/1972

Ação Trabalhista nº 109/1972

Ação Trabalhista nº 64/1972

Ação Trabalhista nº 106/1972

Ação Trabalhista nº 75/1972

Ação Trabalhista nº 67/1972

Ação Trabalhista nº 16/1972

Ação Trabalhista nº 240/1972

Ação Trabalhista nº 17/1972

Ação Trabalhista nº 15/1972

Ação Trabalhista nº 299/1973

Ação Trabalhista nº 368/1973

Ação Trabalhista nº 278/1973

Ação Trabalhista nº 259/1973

Ação Trabalhista nº 244/1973

Ação Trabalhista nº 253/1973

Ação Trabalhista nº 192/1973

Ação Trabalhista nº 161/1973

Ação Trabalhista nº 145 /1973

Ação Trabalhista nº 141/1973

Ação Trabalhista nº 137/1973

Ação Trabalhista nº 54/1973
Ação Trabalhista nº 43/1973
Ação Trabalhista nº 41/1973
Ação Trabalhista nº 24/1973
Ação Trabalhista nº 12/1973
Ação Trabalhista nº 13/1973
Ação Trabalhista nº 21/1973
Ação Trabalhista nº 424/1974
Ação Trabalhista nº 432/1974
Ação Trabalhista nº 418/1974
Ação Trabalhista nº 500/1974
Ação Trabalhista nº 463/1974
Ação Trabalhista nº 433/1974
Ação Trabalhista nº 353/1974
Ação Trabalhista nº 313/1974
Ação Trabalhista nº 253/1974
Ação Trabalhista nº 358/1974
Ação Trabalhista nº 196/1974
Ação Trabalhista nº 213/1974
Ação Trabalhista nº 202/1974
Ação Trabalhista nº 222/1974
Ação Trabalhista nº 383/1974
Ação Trabalhista nº 393/1974
Ação Trabalhista nº 151/1974
Ação Trabalhista nº 142/1974
Ação Trabalhista nº 55/1974
Ação Trabalhista nº 134/1974
Ação Trabalhista nº 233/1974
Ação Trabalhista nº 135/1974
Ação Trabalhista nº 104/1974
Ação Trabalhista nº 114/1974
Ação Trabalhista nº 63/1974
Ação Trabalhista nº 97/1974
Ação Trabalhista nº 69/1974

Ação Trabalhista nº 76/1974
Ação Trabalhista nº 66/1974
Ação Trabalhista nº 86/1974
Ação Trabalhista nº 83/1974
Ação Trabalhista nº 6/1974
Ação Trabalhista nº 251/1974
Ação Trabalhista nº 229/1974
Ação Trabalhista nº 13/1974
Ação Trabalhista nº 01/1974
Ação Trabalhista nº 322/1975
Ação Trabalhista nº 152/1975
Ação Trabalhista nº 220/1975
Ação Trabalhista nº 159/1975
Ação Trabalhista nº 84/1975
Ação Trabalhista nº 177/1975
Ação Trabalhista nº 104/1975
Ação Trabalhista nº 282/1975
Ação Trabalhista nº 320/1975
Ação Trabalhista nº 14/1975
Ação Trabalhista nº 78/1975
Ação Trabalhista nº 110/1975
Ação Trabalhista nº 93/1975
Ação Trabalhista nº 160/1975
Ação Trabalhista nº 161/1975
Ação Trabalhista nº 162/1975
Ação Trabalhista nº 164/1975
Ação Trabalhista nº 269/1975
Ação Trabalhista nº 255/1975
Ação Trabalhista nº 210/1975
Ação Trabalhista nº 222/1975
Ação Trabalhista nº 229/1975
Ação Trabalhista nº 321/1975
Ação Trabalhista nº 274/1976
Ação Trabalhista nº 270/1976

Ação Trabalhista nº 265/1976
Ação Trabalhista nº 249/1976
Ação Trabalhista nº 234/1976
Ação Trabalhista nº 231/1976
Ação Trabalhista nº 107/1976
Ação Trabalhista nº 121/1976
Ação Trabalhista nº 124/1976
Ação Trabalhista nº 128/1976
Ação Trabalhista nº 106/1976
Ação Trabalhista nº 94/1976
Ação Trabalhista nº 288/1976
Ação Trabalhista nº 21/1976
Ação Trabalhista nº 297/1976
Ação Trabalhista nº 261/1976
Ação Trabalhista nº 184/1976
Ação Trabalhista nº 46/1976
Ação Trabalhista nº 236/1976
Ação Trabalhista nº 10/1976
Ação Trabalhista nº 133/1976
Ação Trabalhista nº 105/1976
Ação Trabalhista nº 120/1976
Ação Trabalhista nº 34/1976
Ação Trabalhista nº 36/1976
Ação Trabalhista nº 295/1976
Ação Trabalhista nº 305/1976
Ação Trabalhista nº 230/1976
Ação Trabalhista nº 282/1976
Ação Trabalhista nº 9/1976
Ação Trabalhista nº 139/1976
Ação Trabalhista nº 130/1977
Ação Trabalhista nº 76/1977
Ação Trabalhista nº 121/1977
Ação Trabalhista nº 179/1977
Ação Trabalhista nº 39/1977

Ação Trabalhista nº 327/1977
Ação Trabalhista nº 381/1977
Ação Trabalhista nº 377/1977
Ação Trabalhista nº 158/1977
Ação Trabalhista nº 77/1977
Ação Trabalhista nº 360/1977
Ação Trabalhista nº 359/1977
Ação Trabalhista nº 350/1977
Ação Trabalhista nº 335/1977
Ação Trabalhista nº 371/1977
Ação Trabalhista nº 301/1977
Ação Trabalhista nº 292/1977
Ação Trabalhista nº 91/1977
Ação Trabalhista nº 154/1977
Ação Trabalhista nº 69/1977
Ação Trabalhista nº 82/1977
Ação Trabalhista nº 81/1978
Ação Trabalhista nº 194/1978
Ação Trabalhista nº 203/1978
Ação Trabalhista nº 64/1978
Ação Trabalhista nº 215/1978
Ação Trabalhista nº 251/1978
Ação Trabalhista nº 1486/1978
Ação Trabalhista nº 171/1978
Ação Trabalhista nº 170/1978
Ação Trabalhista nº 186/1978
Ação Trabalhista nº 168/1978
Ação Trabalhista nº 253/1978
Ação Trabalhista nº 271/1978
Ação Trabalhista nº 107/1978
Ação Trabalhista nº 110/1978
Ação Trabalhista nº 65/1978
Ação Trabalhista nº 51/1978
Ação Trabalhista nº 1531/1978

Ação Trabalhista nº 17/1978
Ação Trabalhista nº 131/1978
Ação Trabalhista nº 92/1978
Ação Trabalhista nº 66/1978
Ação Trabalhista nº 188/1978
Ação Trabalhista nº 202/1978
Ação Trabalhista nº 177/1978
Ação Trabalhista nº 179/1978
Ação Trabalhista nº 197/1978
Ação Trabalhista nº 42/1978
Ação Trabalhista nº 185/1978
Ação Trabalhista nº 72/1978
Ação Trabalhista nº 124/1978
Ação Trabalhista nº 181/1978
Ação Trabalhista nº 139/1978
Ação Trabalhista nº 19/1979
Ação Trabalhista nº 33/1979
Ação Trabalhista nº 44/1979
Ação Trabalhista nº 47/1979
Ação Trabalhista nº 79/1979
Ação Trabalhista nº 80/1979
Ação Trabalhista nº 75/1979
Ação Trabalhista nº 77/1979

Ação Trabalhista nº 63/1979
Ação Trabalhista nº 66/1979
Ação Trabalhista nº 108/1979
Ação Trabalhista nº 103/1979
Ação Trabalhista nº 245/1979
Ação Trabalhista nº 248/1979
Ação Trabalhista nº 246/1979
Ação Trabalhista nº 233/1979
Ação Trabalhista nº 252/1979
Ação Trabalhista nº 103/1979
Ação Trabalhista nº 264/1979
Ação Trabalhista nº 119/1979
Ação Trabalhista nº 104/1979
Ação Trabalhista nº 234/1979
Ação Trabalhista nº 111/1979
Ação Trabalhista nº 221/1979
Ação Trabalhista nº 244/1979
Ação Trabalhista nº 129/1979
Ação Trabalhista nº 63/1979
Ação Trabalhista nº 269/1979
Ação Trabalhista nº 170/1979
Ação Trabalhista nº 134/1979

REFERÊNCIAS

BATALHA, Claudio H. M. A formação da classe operária e projetos de identidade coletiva. In: FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. (org.). O Brasil republicano. **O tempo da experiência democrática: Da democratização de 1945 ao golpe civil-militar de 1964**. 1 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, v. 3, p. 163-189.

BENJAMIN, Walter. Sobre o conceito da história. In: Magia e técnica, arte e política. Ensaios sobre literatura e história da cultura. **Obras escolhidas**. V.1. Tradução: Sérgio Paulo Rouanet. Ed: Brasiliense, 1987. p. 222-232.

BONDÍA, Jorge Larrosa. Notas **sobre a experiência e o saber de experiência**. Revista Brasileira de Educação. Nº 19. Jan/Fev/Mar/Abr. 2002.

BULLA, Beatriz; NUNES, Fabiana Barreto; GHIRELLO, Mariana; MAIA, William. Justiça do Trabalho: 70 anos de direitos. São Paulo, SP. Alameda, 2011.

CHALHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim**. São Paulo. Editora Brasiliense, 1986.

CORREIA, Larissa Rosa. A “Rebelião dos Índices”: políticas salariais e Justiça do Trabalho na Ditadura civil-militar (1964-1968). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. Campinas, SP; Editora da Unicamp, 2013. p.165-175.

CERTEAU, Michel de. *A Invenção do cotidiano*. 3 ed. Trad. Ephraim Ferreira Alves. Petrópolis: Vozes, 1998.

CORTÊS, Iáris Ramalho. A trilha Legislativa da Mulher. In: PINSK, C. B.; PEDRO, J. M. (Org.) **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012.

DIAS, Maria Odila Leite da Silva. Quotidiano e Poder no século XIX. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

FERREIRA, Cristina. Nas tramas do cotidiano: experiências de jovens e mulheres trabalhadoras na indústria têxtil de Blumenau (1958-1968). Estudos Históricos Rio de Janeiro, vol. 29, no 59, p. 725-744, setembro-dezembro 2016.

FLORES, Maria Bernadete Ramos Flores. “Se me deixam falar” – Trabalho da memória, memória do trabalho, trabalho e festa”. In: MORGA, Antônio Emílio. **História das Mulheres de Santa Catarina**. Letras Contemporâneas. 2001.

FILHO, Alcides Goularti. **A formação econômica de Santa Catarina**. Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 977-1007, 2002.

FILHO, Alcides Goularti. RABELO, Giani. Planejamento, crescimento econômico e desigualdades sociais. In: BRANCHER, Ana Lise. LOHN, Reinaldo Lindolfo.

Histórias na ditadura – Santa Catarina (1964-1985). Florianópolis, SC. Editora UFSC. 2014. p. 207-220.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. Trad. Lígia M. Ponde Vassalo. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRENCH, John D. **Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros.** 2ª Edição. São Paulo. Editora Perseu Abramo, 2001.

JURGENFELD, Vanessa Follmann. SILVA, Ana Lúcia Gonçalves da. O capital originário das grandes empresas têxteis de Blumenau e Brusque. *Textos de Economia*, Florianópolis, v.16, n.1, p.68-94, jan./jun.2013

KOSELLECK, Reinhart. “‘Espaço de Experiência’ e ‘horizonte de expectativas’: duas categorias históricas”, In: **Futuro Passado. Contribuição à Semântica dos Tempos Históricos.** Rio de Janeiro: Contraponto, 2006, p. 305-327

KOERNER, Andrei. **A História do Direito como recurso e objetivo de pesquisa.** *Diálogos* (Maringá. Online), v. 16, n.2, p. 627-662, mai.-ago./2012.

LEONARDI, Victor. *História da Indústria e do Trabalho no Brasil*. Editora Ática - São Paulo, 1991 - 2a. edição, 336 p.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.* *Cadernos Pagu* (26), janeiro-junho de 2006: pp. 405-430

SOUTO, Américo Augusto da Costa Souto. *Industrialização de Santa Catarina: O Vale do Itajaí e o Litoral de São Francisco: das origens ao mercado na*

LOUREIRO, Felipe Pereira. *Nos fios de uma trama esquecida: a indústria têxtil paulista nas décadas pós-depressão (1929-1950).* Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em História Econômica da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, 2006.

PIMENTEL, Silvia. **Evolução dos Direitos da mulher: norma, fato, valor.** São Paulo. *Revista dos Tribunais*, 1978.

ROSA, Sidnei Da Silva. **Eu não largo a costura de jeito nenhum: percepções sobre o trabalho industrial domiciliar de mulheres trabalhadoras da confecção do município de Brusque SC.** Monografia apresentada junto ao Curso de Pós-Graduação em Orientação Profissional da Universidade do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC. 2006.

ROUSSO, Henry. **A última catástrofe: a história, o presente, o contemporâneo.** Rio de Janeiro. Editora FGV, 2016.

SARTI, Cynthia Andersen. **O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória.** *Estudos Feministas*, Florianópolis, 12(2): 264, maio-agosto/2004. p. 35-50.

SAFFIOTI, H.I.B. — **Do artesanal ao industrial: a exploração da mulher**. São Paulo, HUCITEC, 1981.

SEYFERTH, Giralda. **A colonização alemã no vale do Itajaí-mirim**. Porto Alegre, RS. 1999.

cional (1850-1929). In: BRANCHER, Ana. **História de Santa Catarina – Estudos Contemporâneos**. Florianópolis, SC. Letras Contemporâneas. 1999. p. 114-148.

SCOTT, Joan. **Gênero, uma categoria útil para análise histórica**. Tradução: DABAT, Christine Rufino; ÁVILA, Maria Betânia. Gender and the politics of history. New York, Columbia University Press. 1989. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod_resource/content/0/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf>

SETTI, Paulo André Anselmo. Merecimento e eficiência: a performance dos trabalhadores, advogados e juízes na Justiça do Trabalho de Campinas. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Universidade Estadual de Caqmpinas (Unicamp), Campinas, 1995, p. 114.

SIMAS, Sara. **“Sou pai, sou mãe”**: Mulheres chefes de família em Joinville/SC (1980/2009). Joinville, SC: Editora Univille, 2011.

FONTES CONSULTADAS

Censo Demográfico de Santa Catarina. VIII Recenseamento Geral 1970. Grupos e subgrupos ocupacionais e ocupações. Santa Catarina: IBGE, 1970. p. 48. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd_1970_v1_t20_sc.pdf. Acessado em: 18 de outubro de 2018.

Censo Demográfico de Santa Catarina. VIII Recenseamento Geral 1970. Grupos e subgrupos ocupacionais e ocupações. Santa Catarina: IBGE, 1970. P. 119. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/69/cd_1970_v1_t20_sc.pdf. Acessado em: 18 de outubro de 2018.

BRASIL, Decreto 6.515 de 26 de dezembro de 1977. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6515.htm. Acessado em: 20 de maio de 2019.

BRASIL, Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acessado em: 20 de maio de 2019.

BRASIL. Decreto nº 22.035, de 29 de outubro de 1932. Regulamenta a carteira de Trabalho. **Presidência da República**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D22035impressao.htm. Acessado em: 30 de outubro de 2018..

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em: 31 de maio de 2019.

BRASIL, **Lei nº 5.107, De 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L5958.htm. Acessado em: 30 de outubro de 2018.

EUA, Convenção 003 OIT. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acessado em: 12 de novembro de 2018.

BRASIL, Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973. aprova o regulamento da lei 3.807, de 26/08/1960, com as alterações introduzidas pela Lei 5.890, de 08/06/1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D72771impressao.htm. Acessado em: 30 de junho de 2019.

BRASIL, Constituição da República, de 16 de julho de 1934. **Presidência da República**, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acessado em: 30 de junho de 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A) CARTA AO TRT 12

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA - UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA EDUCAÇÃO - FAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA - PPGH



Florianópolis, novembro de 2017.

Excelentíssima Senhora,

Venho, por meio deste, apresentar minha orientanda do curso de Pós-Graduação em História - PPGH-UDESC, Jade Liz Almeida dos Reis, matriculada sob o número 0308317216-2017, para que possa pleitear junto ao TRT/SC a relação de processos das décadas de 1960 e 1970 da cidade de Brusque/SC, que estão sob a guarda do Setor de Memória. A aluna dará continuidade à pesquisa referente à aplicação das leis trabalhistas para as mulheres e infantes, a qual teve início no ano de 2015, com a utilização dos autos trabalhistas da cidade de Joinville, datados de 1940, também arquivados no Setor de Memória do TRT12, sob aprovação do então presidente deste Tribunal. A pesquisa resultou em seu Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "Mulheres Trabalhadoras: Experiência de luta dos por direitos junto à Justiça do Trabalho (Joinville, década de 1940)". Ela pretende abordar os litígios trabalhistas e o encaminhamento de soluções propostas pelo Tribunal Regional do Trabalho, tais como o concílio. A investigação focaliza uma temática inédita que tem, nas sentenças dos referidos litígios, uma documentação das mais relevantes para a fundamentação da análise correspondente. Ressalto, finalmente, que o projeto de pesquisa em questão poderá, com o concurso dessa documentação, resultar em importante contribuição para os estudos sobre a História das mulheres e dos jovens trabalhadores em Santa Catarina e no Brasil.

Esta pesquisa pretende ser realizada entre novembro de 2017 e julho de 2019, e dará origem à sua dissertação de Mestrado.

Coloco-me à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,


Prof.ª Dr.ª Silvia Maria Fávero Arend

À Excelentíssima Senhora Presidente do TRT da 12ª Região/Santa Catarina
Desembargadora Mari Eleda Migliorini

APÊNDICE B) TRAMITAÇÃO DO PROAD PARA UTILIZAÇÃO DAS FONTES NO TRT 12

PROAD 8307/2018

Trata-se de solicitação da Dra. Silvia Maria Fávero Arend, Professora da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, que vem apresentar sua orientanda, Jade Liz Almeida dos Reis, para que possa pleitear ao TRT de Santa Catarina a relação de processos que tramitaram das décadas de 60 e 70 na Vara do Trabalho de Brusque. A pesquisa refere-se à aplicação das leis trabalhistas para mulheres e infantes e, para a sua realização, faz-se necessário o acesso aos processos arquivados sob a guarda do Setor de Memória Institucional deste Regional.

Pedido similar foi feito pela mesma catedrática junto a este Tribunal e tratado no expediente Proad 5818/2015, tendo sido autorizado, à época.

Destarte, encaminhe-se o presente expediente à Secretaria de Apoio à 1ª Instância – SEAJ1, para análise e manifestação.

Em 1º-8-2018

Mari Eleda Migliorini
Desembargadora do Trabalho-Presidente

PROA D 8307/2018

INTERESSADOS

SEAP - SECRETARIA DE APOIO INSTITUCIONAL
SEGEP - SECRETARIA GERAL DA PRESIDÊNCIA

Ao SEGED para análise.

Florianópolis, 01 de agosto de 2018

Claudia Rodrigues Coutinho Cavaliere

Secretaria de Apoio à 1ª Instância - SEAJ1

Documento juntado por 2770 - CLAUDIA RODRIGUES COUTINHO CAVALIERE

Este documento foi assinado por: [CLAUDIA RODRIGUES COUTINHO CAVALIERE]

PROAD 8307/2018

Informação SEGED nº 04/2018

Senhora Diretora

Os processos solicitados encontram-se catalogados e digitalizados, portanto, disponíveis para pesquisas.

Cabe, por primeiro, esclarecer que na legislação atual não existem vedações quanto ao acesso aos referidos processos para pesquisa; todavia, há necessidade de serem tomadas algumas cautelas, por haver neles informações de caráter pessoal dos litigantes.

Todos os processos são públicos, com exceção daqueles considerados sigilosos, conforme regra inserta no CPC:

“Art. 155. Os atos processuais são públicos. Correm, todavia, em segredo de justiça os processos:

I - em que o exigir o interesse público;

II - que dizem respeito a casamento, filiação, separação dos cônjuges, conversão desta em divórcio, alimentos e guarda de menores.”

No mesmo sentido a Constituição Federal determina em seu artigo 5º que:

“XXXII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.”

Cabe notar, entretanto, que os direitos da personalidade têm como objeto a própria pessoa e seus atributos físicos e morais, e que sua tutela jurídica, além do status constitucional de que desfruta, a teor do art. 5º da

Documento juntado por 1777 - FLAVIO KRETZER

Este documento foi assinado por: [FLAVIO KRETZER]

Constituição Federal de 1988, encontra-se também insculpida no Código Civil de 2002, Livro I, Capítulo II, artigos 11 a 20.

A Lei nº 12.527/2011 (Lei de acesso às informações Públicas) em seu artigo 31 também trata do assunto, conforme segue:

“Art. 31. O tratamento das informações pessoais deve ser feito de forma transparente e com respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, bem como às liberdades e garantias individuais.

§ 1º As informações pessoais, a que se refere este artigo, relativas à intimidade, vida privada, honra e imagem:

I - terão seu acesso restrito, independentemente de classificação de sigilo e pelo prazo máximo de 100 (cem) anos a contar da sua data de produção, a agentes públicos legalmente autorizados e à pessoa a que elas se referirem; e

II - poderão ter autorizada sua divulgação ou acesso por terceiros diante de previsão legal ou consentimento expresso da pessoa a que elas se referirem.

§ 2º Aquele que obtiver acesso às informações de que trata este artigo será responsabilizado por seu uso indevido.”

A Portaria PRESI nº 70/2018 que regulamenta a Lei nº 12.527/2011 no âmbito do Tribunal, estabelece:

“Art. 16. O Tribunal oferecerá meios para que o próprio requerente pesquise a informação de que necessitar, exceto a de caráter eminentemente pessoal, assegurada a segurança e a proteção das informações e o cumprimento da legislação vigente, desde que não acarretem em ônus para a administração.

§ 1º Caso a informação solicitada esteja disponível ao público em formato impresso, eletrônico ou em qualquer outro meio de acesso universal,

serão informados ao requerente o lugar e a forma pela qual se poderá consultar, obter ou reproduzir a referida informação, ficando o Tribunal desonerado da obrigação de seu fornecimento direto, salvo se o requerente declarar não dispor de meios para realizar por si mesmo tais procedimentos.”

Diante das ponderações acima, não encontramos óbice na autorização solicitada, desde que tal medida não importe em comprometimento à honra, à reputação e à imagem das partes envolvidas nos processos pesquisados, aí incluído este Tribunal Regional, ou na divulgação de informações que representem ofensa ao direito de privacidade e de sigilo que lhes são afetos, ou que venham a ensejar qualquer espécie de dano institucional.

Sugiro, s.m.j., autorizar a referida pesquisa somente de forma presencial na sede do Tribunal e exigindo das pesquisadoras assinatura em termo de responsabilidade, na forma do § 3º do art. 22 da Portaria PRESI nº 70/2018.

Em 03-08-2018.

FLÁVIO KRETZER
Diretor do SEGED

APÊNDICE C) AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DAS FONTES DO TRT 12

PROAD 8307/2018

INTERESSADOS

SEAP - SECRETARIA DE APOIO INSTITUCIONAL
SEGEP - SECRETARIA GERAL DA PRESIDÊNCIA

Considerando a informação do SEGED (documento nº 4), na qual não encontra óbice na pesquisa requerida pela Prof.ª Sílvia Maria Fibero Arend a ser realizada por sua orientanda Jade Lúcia Almeida dos Reis, no curso de Pós-Graduação em História - PPGH-UDESC, desde que observado a proteção às informações e o cumprimento da legislação vigente, de acordo com a autorização e o acesso à aluna orientanda aos autos dos processos relevantes ao seu trabalho de pesquisa, nos períodos indicados pela professora.

Diante do acima exposto, devolvo o referido PROAD à Presidência para as providências que entender necessárias.

Florianópolis- SC, 03-08-2018

Claudia Rodrigues Coutinho Cavaliéri

Secretaria de Apoio à 1ª Instância - SEAJ1

PROAD 8307/2018

Autorizo a realização da pesquisa na forma sugerida pelo Diretor do SEGED (marcador 4).

Dê-se ciência à requerente.

Em 6-8-2017.

Mari Eleda Migliorini
Desembargadora do Trabalho-Presidente

Documento juntado por 2874 - MAURIZIO LANGARO

Este documento foi assinado por: [MARI ELED A MIGLIORINI]

PROAD 8307/2018

Trata-se de solicitação da Dra. Silvia Maria Fávero Arend, Professora da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, que vem apresentar sua orientanda, Jade Liz Almeida dos Reis, para que possa pleitear ao TRT de Santa Catarina a relação de processos que tramitaram das décadas de 60 e 70 na Vara do Trabalho de Brusque. A pesquisa refere-se à aplicação das leis trabalhistas para mulheres e infantes e, para a sua realização, faz-se necessário o acesso aos processos arquivados sob a guarda do Setor de Memória Institucional deste Regional.

Pedido similar foi feito pela mesma catedrática junto a este Tribunal e tratado no expediente Proad 5818/2015, tendo sido autorizado, à época.

Destarte, encaminho-se o presente expediente à Secretaria de Apoio à 1ª Instância – SEAJ1, para análise e manifestação.

Em 1º-8-2018

Mari Eleda Migliorini
Desembargadora do Trabalho-Presidente

Documento juntado por 1152 - ANDREA MASSIGNAN SALVADOR

Este documento foi assinado por: [MARI ELEDA MIGLIORINI]


APÊNCICE D) QUADRO PARA COLETA DE DADOS

ANO	
AUTORA	
RECLAMADA	
PROFISSÃO	
ESTADO CIVIL	
HISÓRICO	
REQUERIMENTO	
RESUMO	
CIDADE	
C.P.	
C.P. ASSINADA	
SINDICATO	
SALÁRIO	
HIPOSSUFICIÊNCIA	
TRT4	
TST	

ANEXOS
ANEXO A) AÇÃO TRABALHISTA DA DÉCADA DE 1970

125/71

ARQUIVADO
22.04.1972
JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO


 PRAZ JUDICIAL
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

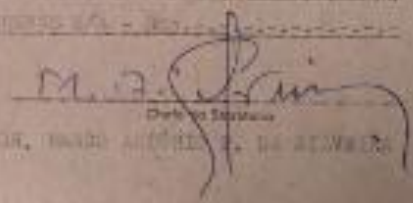
EX. 06

PROC. N.º 752-71
19/71

DR. ADELSON OLIVEIRA SOARES
JUIZ DO TRABALHO - Substituição

AUTUAÇÃO

Aos _____ dias do mês de _____ de 1971
 do 1.º J.T. na Secretaria da Junta de Conciliação e Julgamento
 do _____ - RJ, _____, tendo a
 presente reclamação apresentada por _____
 contra _____
 o qual se encontra em _____


 DR. MARCO ANTONIO S. DE SOUZA

OBJETO: RECLAMAÇÃO DE AÇÃO DE G.P. - INDEVIDUO - 115 salários -
 FIANÇA.

Valor: R\$ 11.565,00.-

700.-