

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

Karina Leticia Faria

**PROCESSOS IMPETRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DE BH, 1955 A 1959:  
uma comparação entre mulheres e homens**

Belo Horizonte

2019

Karina Leticia Faria

**PROCESSOS IMPETRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DE BH, 1955 A 1959:  
uma comparação entre mulheres e homens**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Gestão das Cidades da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais

Orientador: André Junqueira Caetano

Área de Concentração: Metrôpoles, Trabalho e Desigualdades

Belo Horizonte

2019

# FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

F224p Faria, Karina Leticia  
Processos impetrados na justiça do trabalho de BH, 1955 a 1959 : uma  
comparação entre mulheres e homens / Karina Leticia Faria. Belo Horizonte,  
2019.  
156 f.: il.

Orientador: André Junqueira Caetano  
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

1. Mulheres - Emprego. 2. Desigualdade social. 3. Identidade de gênero. 3.  
Mulheres - Relações trabalhistas. 4. Trabalho. 5. Mulheres - Direito do trabalho.  
6. Justiça do Trabalho. I. Caetano, André Junqueira. II. Pontifícia Universidade  
Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III.  
Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 396.5

Karina Leticia Faria

**PROCESSOS IMPETRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DE BH, 1955 A 1959:  
uma comparação entre mulheres e homens**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – Gestão das Cidades da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais

Área de Concentração: Metrôpoles, Trabalho e Desigualdades

---

Prof. Dr. André Junqueira Caetano – PUC Minas (Orientador)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Magda Maria Bello de Almeida Neves - UFMG (Banca Examinadora)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Alessandra Sampaio Chacham - PUC Minas (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 25 de fevereiro de 2019.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Minas por acolher o meu Projeto de Pesquisa.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Minas por possibilitar o conhecimento necessário para o desenvolvimento desta pesquisa. A professora Alessandra Sampaio Chacham pelas observações e sugestões apresentadas ao longo do Exame de Qualificação, que foram muito importantes para o desenvolvimento desta dissertação.

De maneira especial, ao meu orientador André Junqueira Caetano pelas indicações de leituras, observações, reflexões e sugestões, que contribuíram para o desenvolvimento desta dissertação e formação acadêmica. Ao meu orientador também pela disponibilidade, amizade e incentivo.

Aos colegas do Mestrado pela convivência e amizade no período do curso.

A direção e ao colegiado da Escola Municipal Milton Campos por terem aprovado a proposta de ensino referente ao tema desta dissertação, que será desenvolvida com os educandos do Ensino Fundamental.

A Secretaria Municipal de Educação por realizar a minha transferência provisória para o noturno, que possibilitou os meus estudos e o desenvolvimento desta dissertação.

A direção e aos professores da Escola Municipal Oswaldo França Júnior pela convivência no período de trabalho com os educandos da Educação de Jovens e Adultos.

A equipe do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais pela disponibilidade e colaboração no período de análise dos documentos.

Aos meus tios pela convivência, carinho e incentivo em todos os momentos.

A Nossa Senhora Aparecida e a Deus por esta conquista.

## **RESUMO**

Esta dissertação analisa em que medida os processos impetrados na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações revelam a existência de desigualdades em relação aos direitos trabalhistas entre mulheres e homens no período de 1955 a 1959. Selecionou-se uma amostra composta de 177 casos, que inclui 90 mulheres e 87 homens, de processos trabalhistas arquivados no Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais. Utilizou-se o software IBM SPSS Statistics Versão 17.0 para identificar padrões diferenciais de descumprimento de direitos trabalhistas para mulheres e homens. Verificaram-se em quais ocupações os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados segundo o sexo do reclamante. A pesquisa também analisou se as mulheres tendiam a realizar acordos com os empregadores abdicando de direitos trabalhistas com mais frequência que os homens. O estudo indicou que “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta” eram os direitos trabalhistas descumpridos com mais frequência pelos empregadores e prevaleceram nas reclamações de mulheres e de homens no período de 1955 a 1959. A análise dos resultados indicou que nos setores de “Serviços” e de “Indústria Têxtil/Vestuário/Outros” os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados para as mulheres. Os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados para os homens nos grupos ocupacionais “Indústria Extrativa/Construção Civil” e “Funções Transversais”. Registrou-se porcentagem significativa de acordos realizados entre empregados e empregadores, sendo que a de mulheres foi superior. A pesquisa também registrou número superior de mulheres que realizaram acordos desvantajosos com os empregadores em relação aos homens.

Palavras-chave: Gênero. Trabalho. Direitos trabalhistas. Acordos. Desigualdades.

## **ABSTRACT**

This dissertation analyzes to what extension law suits filed by employees, of various occupations and positions, at Belo Horizonte Jurisdiction, during the 1955/1959 years, could reveal the existence of inequities or gender discrimination. The sample was composed by 177 cases, 90 women and 87 men, who filed their complaints at the “Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais”. The IBM SPSS Statistics, Version 17.0, was employed to identify different patterns of non-compliance in labor rights claimed by both genders. The research analyzed in which occupations labor rights were more disrespected taking the claimant’s sex into account. The study also looked if those women were more inclined than those men to renounced labor rights, such as “prior notice payment, compensations, residual compensation, supplementary notice and indirect dismissal”, which were the most common legal complains among the totality employees during that period. The data analysis indicated that the women filed more law suits against the “Service Area” and “Textile and Correlated Area” firms and employers, while men filed the majority of legal actions against “The Extractive Industry”, “Construction” and “Extensions Activities” (e.g., machine operators, packings, etc.) companies. It was noticed that a significant percentage of complains were settled out of courts, most by women. However, the data analysis indicated that women seems to be more inclined than men to accept disadvantageous agreements at the end of the negotiations.

**Keywords:** Gender. Job. Labor rights. Agreements. Inequities.

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 1 – Distribuição dos reclamantes de acordo com o sexo .....                                                                 | 92  |
| Tabela 2 – Distribuição dos reclamantes de acordo com o estado civil .....                                                         | 93  |
| Tabela 3 – Distribuição dos reclamantes de acordo com a Carteira de Trabalho .....                                                 | 93  |
| Tabela 4 – Distribuição dos reclamantes de acordo com a sindicalização .....                                                       | 94  |
| Tabela 5 – Distribuição dos reclamantes de acordo com o grupo ocupacional.....                                                     | 95  |
| Tabela 6 – Distribuição dos processos trabalhistas de acordo com o resultado .....                                                 | 96  |
| Tabela 7 – Relação entre o objeto da reclamação e o sexo dos reclamantes.....                                                      | 98  |
| Tabela 8 – Relação entre os grupos ocupacionais e o objeto da reclamação separados de acordo com o sexo dos reclamantes .....      | 103 |
| Tabela 9 – Relação entre o resultado dos processos trabalhistas e o impacto do acordo para o reclamante de acordo com o sexo ..... | 109 |



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|         |                                                          |
|---------|----------------------------------------------------------|
| ACESITA | Companhia de Aços Especiais Itabira                      |
| CADEM   | Consórcio Administrador de Empresas de Mineração         |
| CBO     | Classificação Brasileira de Ocupações                    |
| CEMIG   | Centrais Elétricas de Minas Gerais                       |
| CGG     | Comando Geral de Greve                                   |
| CIS     | Comissão Intersindical                                   |
| CLT     | Consolidação das Leis do Trabalho                        |
| CNT     | Conselho Nacional do Trabalho                            |
| CRT     | Conselho Regional do Trabalho                            |
| CX      | Caixa                                                    |
| FGTS    | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço                   |
| FIBGE   | Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IBGE    | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística          |
| JCJ     | Junta de Conciliação e Julgamento                        |
| LBA     | Legião Brasileira de Assistência                         |
| MJTRS   | Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul     |
| MTA     | Ministério do Trabalho e da Administração Federal        |
| MTIC    | Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio             |
| PCB     | Partido Comunista Brasileiro                             |
| PEA     | População Economicamente Ativa                           |
| PNAD    | Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar                  |
| PUI     | Pacto de Unidade Intersindical                           |
| SESC    | Serviço Social do Comércio                               |
| SESI    | Serviço Social da Indústria                              |
| SIABI   | Sistema de Automação de Bibliotecas e Memoriais          |
| SUMOC   | Superintendência da Moeda e do Crédito                   |
| TRT     | Tribunal Regional do Trabalho                            |
| TST     | Tribunal Superior do Trabalho                            |

## SUMÁRIO

|     |                                                                                             |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1   | INTRODUÇÃO .....                                                                            | 17  |
| 2   | PROCESSO DE URBANIZAÇÃO E INDUSTRIALIZAÇÃO BRASILEIRO E TRABALHO DE MULHERES E HOMENS ..... | 25  |
| 2.1 | O processo de urbanização e industrialização brasileiro .....                               | 26  |
| 2.2 | O sistema de sexo e gênero .....                                                            | 34  |
| 2.3 | A divisão sexual do trabalho .....                                                          | 40  |
| 2.4 | O panorama do trabalho no Brasil .....                                                      | 42  |
| 2.5 | O Código Civil de 1916 e as suas implicações na sociedade brasileira.....                   | 44  |
| 3   | TRABALHADORES, CLT E HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....                                  | 53  |
| 3.1 | Os direitos trabalhistas e as reivindicações dos trabalhadores.....                         | 53  |
| 3.2 | O movimento sindical no período de 1955 a 1959 .....                                        | 67  |
| 3.3 | O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) .....                                 | 73  |
| 3.4 | A Justiça do Trabalho no período de 1955 a 1959 .....                                       | 75  |
| 3.5 | As medidas de proteção ao trabalho da mulher .....                                          | 84  |
| 3.6 | Os direitos trabalhistas e a Justiça do Trabalho nos dias atuais .....                      | 88  |
| 4   | REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA JUSTIÇA COM DESCONTO? .....    | 91  |
| 4.1 | A análise dos processos trabalhistas .....                                                  | 92  |
| 4.2 | Os casos de Antônio e de Maria Aparecida .....                                              | 111 |
| 4.3 | Os estudos que apresentam os processos trabalhistas como fonte.....                         | 116 |
| 5   | CONSIDERAÇÕES FINAIS .....                                                                  | 133 |
|     | REFERÊNCIAS .....                                                                           | 139 |
|     | APÊNDICE A – Ficha descritiva .....                                                         | 145 |
|     | APÊNDICE B – Códigos utilizados .....                                                       | 147 |
|     | APÊNDICE C – Resultado do processo trabalhista .....                                        | 149 |
|     | APÊNDICE D – Impacto do acordo para o reclamante .....                                      | 151 |
|     | APÊNDICE E – Identificação dos processos trabalhistas citados.....                          | 153 |

## 1 INTRODUÇÃO

A dissertação analisa em que medida os processos impetrados na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações revelam a existência de desigualdades entre as mulheres e os homens em relação aos direitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no período de 1955 a 1959.

No período de 1955 a 1959 Juscelino Kubitschek era Presidente da República e prometeu promover o desenvolvimento do país. Com esse objetivo, o Presidente da República apresentou o Plano de Metas, que compreendia 31 metas distribuídas em seis áreas: energia, transportes, alimentação, indústrias de base, educação e construção de Brasília. O Estado investiu na construção de mais de 20 mil Km de rodovias novas, assim como de siderúrgicas e de hidrelétricas, entre as quais se encontram Furnas e Três Marias.

Juscelino Kubitschek também ofereceu vantagens e incentivos para as empresas multinacionais instalarem as fábricas no Brasil. Essas fábricas produziam bens de consumo não duráveis, ou seja, alimentos e bens de consumo duráveis, que incluíam automóveis, fogões, televisores, etc. Ford, Volkswagen e General Motors foram algumas empresas que se instalaram no Brasil nesse momento, com destaque para a indústria automobilística.

O Plano de Metas, no entanto, foi concretizado com a utilização de investimentos do governo e de financiamentos estrangeiros e isso gerou aumento da inflação. Maranhão (1988) afirma que o governo de Juscelino Kubitschek apresentava problemas visíveis como o agravamento das disparidades regionais, os bolsões de atraso e de baixa produtividade, assim como a manutenção e o crescimento da miséria no campo e a sua transferência para as grandes cidades.

A ocupação do espaço urbano de Belo Horizonte ocorreu de maneira descontrolada, o que originou muitas vilas e os serviços de infraestrutura não atendiam às demandas da população. A partir dos anos 1940 e sobretudo nos anos 1950, Belo Horizonte estabeleceu-se como centro urbano-industrial que apresentava a energia e o transporte como elementos importantes para o desenvolvimento da indústria. Nesse momento existiam na cidade indústrias siderúrgicas e grandes empresas como a Mannesmann e a Mafersa. Dessa maneira, a urbanização de Belo Horizonte ocorreu por intermédio do incentivo à industrialização, mas não se estabeleceu política social eficaz.

Os anos de 1955 a 1959 revelam-se importantes, pois abrangem o período de crescimento econômico do país, que apresentava intensa urbanização e industrialização, com crescimento das oportunidades de emprego formal. Nesse momento ampliou-se a entrada das

mulheres no mercado de trabalho nas grandes áreas urbanas. Os direitos estabelecidos pela CLT como o aviso prévio, o descanso semanal remunerado e o pagamento de horas extraordinárias eram muitas vezes desrespeitados pelos empregadores.

A pesquisa apresenta o objetivo de verificar os tipos de processo por sexo e identificar os padrões de descumprimento dos direitos trabalhistas. Outro objetivo consiste em avaliar, segundo o sexo, em quais ocupações os direitos estabelecidos pela CLT eram mais desrespeitados. A pesquisa pretende analisar se as mulheres tendiam a realizar acordos com os empregadores abdicando de direitos estabelecidos pela CLT com mais frequência que os homens e se o resultado dos processos trabalhistas era mais desvantajoso para elas.

Este estudo foi conduzido por três hipóteses. A primeira é de que alguns direitos trabalhistas eram descumpridos com mais frequência que outros pelos empregadores e para as mulheres prevaleceriam o descumprimento de direitos diferentes dos que prevaleceriam para os homens. A segunda hipótese é de que em determinadas ocupações os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados que outras, afetando diferencialmente as mulheres e os homens devido à segregação laboral por sexo. Por fim, a terceira hipótese é de que as mulheres tendiam a realizar acordos menos vantajosos com os empregadores abdicando de direitos estabelecidos pela CLT com mais frequência que os homens devido à discriminação que vivenciavam.

Não existem estudos abrangentes que abordam os processos impetrados na Justiça do Trabalho por mulheres e homens que exerciam diferentes ocupações em Belo Horizonte, considerando as desigualdades em relação aos direitos trabalhistas no contexto de intensificação do desenvolvimento urbano-industrial brasileiro ocorrido a partir da segunda metade da década de 1950.

O estudo dos processos impetrados na Justiça do Trabalho por mulheres e homens que exerciam diferentes ocupações em Belo Horizonte no período de 1955 a 1959 permite compreender as relações de trabalho existentes nas empresas e as dificuldades vivenciadas pelos trabalhadores diante do descumprimento de direitos trabalhistas. A pesquisa também permite compreender os grupos ocupacionais nos quais existia a segregação laboral por sexo e a discriminação que as mulheres vivenciavam no trabalho.

Para desenvolver este estudo foram analisados os processos impetrados na Justiça do Trabalho por mulheres e homens que exerciam diferentes ocupações em Belo Horizonte no período de 1955 a 1959. Esses processos encontram-se disponíveis no Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais.

Os processos trabalhistas apresentam as seguintes informações sobre o reclamante, ou seja, a pessoa que impetrou o processo: nome, se é menor de idade, estado civil, profissão,

nacionalidade, endereço residencial, se possui Carteira de Trabalho, se é sindicalizado e nome do sindicato a que é filiado. Alguns processos apresentam a idade do reclamante. Os processos trabalhistas também apresentam as datas de admissão e de dispensa do reclamante (no caso em que este foi dispensado), o salário recebido e a maneira como este era pago pelo empregador. Esses processos apresentam o nome e o endereço da pessoa ou da empresa reclamada, ou seja, a pessoa ou a empresa que respondeu esse processo.

Estes documentos também apresentam o número, o local, a data em que foram impetrados, o objeto da reclamação, ou seja, os direitos trabalhistas que foram reivindicados, a Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) onde foram julgados e o resultado. Os processos trabalhistas permitem identificar se o reclamante impetrou o processo com ou sem advogado e se recorreu ao final da sentença.

Os processos trabalhistas compreendem importante fonte para a pesquisa, pois permitem identificar como era o trabalho realizado em determinada ocupação, os equipamentos utilizados pelos trabalhadores e as relações existentes entre eles no local de trabalho em determinada época. Estes documentos permitem compreender as relações entre os empregados e os empregadores, os direitos trabalhistas que eram desrespeitados e as justificativas apresentadas pelos empregadores para descumpri-los. Os processos trabalhistas também apresentam as estratégias adotadas pelos advogados do empregado e do empregador para defender os seus respectivos interesses e a atitude adotada pelos juízes diante de uma determinada situação.

Por intermédio de entrevista com a gestora do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais, adquiriu-se a informação de que o acervo de processos trabalhistas é composto por 22.287 processos referentes ao período de 1955 a 1959 e 6.042 estão catalogados. Os processos trabalhistas encontram-se organizados de acordo com o ano de ajuizamento e dispostos em caixas. O número de processos em cada caixa é heterogêneo, pois existem caixas por exemplo, que apresentam vinte processos menores e caixas que não apresentam nenhum processo completo, porque apresentam um processo maior. O arquivo não apresenta o número dos processos por caixa, pois cada caixa é um caso. Não existe lista que apresente os números de todos os processos trabalhistas referentes ao período de 1955 a 1959 no Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais.

No período de 1955 a 1959 existiam seis JCJs, mas apenas os processos trabalhistas julgados na 1ª, que reúnem 6.042 processos, encontram-se catalogados. Diante da impossibilidade de analisar todos os processos impetrados na Justiça do Trabalho por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações em Belo Horizonte no período de 1955 a

1959, selecionou-se a amostra. Essa amostra foi selecionada dos 6.042 processos catalogados e é composta de 177 casos, que inclui 90 mulheres e 87 homens.

Realizou-se levantamento exploratório em 207 processos trabalhistas, dos quais 33 foram impetrados por mulheres e 174 por homens. Ao realizar esse levantamento não se preocupou em realizar a estratificação por sexo e essa diferença no número de mulheres e de homens reclamantes demonstra o número maior de processos impetrados por homens. Por intermédio de entrevista com a gestora do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais identificou-se o número de caixas referentes a cada ano do período de 1955 a 1959. Existem 53 caixas referentes ao ano de 1955, 58 ao ano de 1956, 54 ao ano de 1957, 29 ao ano de 1958 e 66 referentes ao ano de 1959. Realizou-se sorteio do número de caixas, em número proporcional ao percentual de caixas de cada um dos cinco anos em questão.

No Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais existe o software Sistema de Automação de Bibliotecas e Memoriais (SIABI), que apresenta o banco de dados com as informações referentes aos processos trabalhistas, como o nome do reclamante, o número do processo e a caixa em que se encontra arquivado. Para a seleção dos processos que compõem a amostra, consultou-se esse banco de dados e realizou-se a escolha aleatória de dois processos para cada caixa, sendo um de reclamante do sexo masculino e outro do feminino.

Para a realização desta dissertação foi utilizado o método quantitativo. Richardson (2015) afirma que o método quantitativo se caracteriza pelo emprego da quantificação nas modalidades de coleta de informações e no tratamento delas por intermédio de técnicas estatísticas. O método quantitativo visa garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise e interpretação. Richardson (2015) apresenta a importância do método quantitativo:

Amplamente utilizado na condução da pesquisa, o método quantitativo representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências. É frequentemente aplicado nos estudos descritivos, naqueles que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre fenômenos. (RICHARDSON, 2015, p. 70).

Selecionaram-se as informações relevantes sobre os processos escolhidos: o número, a localização, ou seja, o número da caixa onde se encontra arquivado, o sexo do reclamante, o estado civil do reclamante, a profissão do reclamante, se apresentava Carteira de Trabalho, se era sindicalizado, o local, ou seja, a cidade onde foi impetrado, a data de ajuizamento, o objeto da reclamação, ou seja, o direito trabalhista reivindicado, a JCJ e o resultado. Elaborou-se o código para cada informação encontrada nas variáveis sexo, estado civil, Carteira de Trabalho,

sindicalização, JCJ e resultado e essas informações foram registradas numa ficha. Registraram-se também nessa ficha informações como o nome da pessoa ou da empresa na qual o reclamante trabalhava; os valores referentes à cada direito, ao total reivindicado e ao recebido pelo reclamante ao final do processo; se o reclamante recorreu após a sentença proferida pelo juiz e as informações que chamaram a atenção durante a análise desses documentos. (Apêndice A).

As informações registradas nessa ficha foram inseridas na Planilha do Excel. As ocupações dos reclamantes foram inseridas na coluna “grupos ocupacionais”, de acordo com a classificação utilizada pela Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD – IBGE) e elaborou-se a coluna para registrar os códigos referentes a cada grupo ocupacional. A PNAD utiliza as categorias apresentadas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Essas ocupações foram inseridas nos seguintes grupos ocupacionais: “Técnico/Superior”, “Serviços”, “Indústria Extrativa/Construção Civil”, “Indústria de Transformação”, “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Funções Transversais”, “Indústria de Alimentos”, “Reparação/Manutenção/Mecânica” e “Não informado” (Apêndice B).

Alguns objetos da reclamação, ou seja, os direitos trabalhistas reivindicados em cada caso que compõe a amostra foram agregados de acordo com a semelhança dos direitos reclamados e estabeleceu-se o código para cada agregação. Esses códigos foram registrados numa coluna específica da Planilha. (Apêndice B). Alguns resultados dos processos trabalhistas também foram agregados e elaborou-se a coluna específica na Planilha do Excel para registrar os seus respectivos códigos. (Apêndice C).

Utilizou-se o software IBM SPSS Statistics Versão 17.0 para analisar as informações registradas na Planilha do Excel. Realizaram-se análises descritivas das variáveis reclamantes, sexo, estado civil, grupos ocupacionais, carteira de trabalho, sindicalizado e resultado e elaborou-se tabela para analisar essas informações.

Para verificar a hipótese de que alguns direitos trabalhistas eram descumpridos com mais frequência que outros pelos empregadores e para as mulheres prevaleceriam o descumprimento de direitos diferentes dos que prevaleceriam para os homens elaborou-se tabela cruzada, relacionando o sexo dos reclamantes e o objeto da reclamação.

Para verificar a hipótese de que em determinadas ocupações os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados que outras, afetando diferencialmente mulheres e homens devido à segregação laboral por sexo, elaborou-se tabela cruzada, relacionando o grupo ocupacional, o sexo dos reclamantes e o objeto da reclamação.

Estabeleceram-se também as colunas “Valor do pedido” e “Valor recebido” na Planilha do Excel, para identificar se o acordo foi vantajoso ou desvantajoso para o reclamante. Para identificar o impacto do acordo para o reclamante, estabeleceu-se a coluna na Planilha do Excel na qual se registrou o código para cada situação encontrada. (Apêndice D).

Para verificar a hipótese de que as mulheres tendiam a realizar acordos menos vantajosos com os empregadores, abdicando de direitos estabelecidos pela CLT com mais frequência que os homens devido à discriminação que vivenciavam, elaborou-se tabela cruzada, relacionando o sexo dos reclamantes, o resultado do processo em que houve acordo e o resultado do processo.

Selecionou-se um processo trabalhista em que o reclamante era do sexo masculino e pertencia ao grupo ocupacional “Indústria de Alimentos”, pois foram registrados quatro casos nesse grupo e todos eram do sexo masculino. Selecionou-se também um processo em que o reclamante era do sexo feminino e pertencia ao grupo ocupacional “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, pois nesse grupo foi registrado o número significativo de mulheres. Embora os reclamantes pertençam a grupos ocupacionais diferentes, existem semelhanças entre os processos trabalhistas, pois eles foram dispensados do serviço, reivindicaram o cumprimento de direitos trabalhistas e realizaram o acordo ao final do processo. Utilizou-se o método qualitativo para analisar e comparar a duração da jornada de trabalho e as dificuldades vivenciadas por esses trabalhadores, que pertenciam a diferentes grupos ocupacionais. Os processos trabalhistas selecionados permitem identificar como esses trabalhadores foram dispensados e os direitos trabalhistas que foram descumpridos pelos empregadores. Durante a análise dos dois casos procurou-se perceber a existência de desigualdades em relação aos direitos trabalhistas entre as mulheres e os homens.

Para preservar as identidades das pessoas e das empresas envolvidas nos processos trabalhistas citados, utilizaram-se nomes fictícios para os reclamantes e as pessoas para quem trabalhavam. Ao descrever os casos de reclamantes que trabalhavam em empresas, registraram-se apenas o ramo em que estas pertenciam. Elaborou-se quadro comparativo com informações referentes aos processos citados, como nome fictício dos reclamantes, número – localização, direito reivindicado e resultado para mulheres e homens. (Apêndice E).

Esta dissertação está organizada em 3 capítulos. O capítulo 1 aborda o processo de urbanização e industrialização brasileiro e as primeiras indústrias que se estabeleceram no país nesse momento. Analisam-se as representações construídas sobre as mulheres e os homens e a maneira como os empresários se apropriaram delas para atender os seus interesses. Nesse sentido, o capítulo aborda como essas representações que compõem os sistemas de sexo e



gênero geram e perpetuam as desigualdades no âmbito do trabalho, permitindo que as mulheres e os homens exerçam ocupações diferentes.

O capítulo 2 apresenta o momento em que se estabeleceu a Justiça do Trabalho no Brasil, sua estrutura e funcionamento naquela época e nos dias atuais. Discutem-se alguns direitos estabelecidos pela CLT, como férias, aviso prévio, salário mínimo, que frequentemente eram descumpridos no período de 1955 a 1959. O capítulo também aborda a organização e a atuação do movimento sindical no período de 1930 e na década de 1950, assim como a atuação dos sindicatos que apareceram em alguns casos que compõem a amostra.

O capítulo 3 apresenta os resultados da pesquisa realizada e os casos de Antônio e Maria Aparecida, que demonstram as dificuldades vivenciadas por trabalhadores de empresas respectivamente dos ramos de produção de alimentos e de tecidos diante do descumprimento de direitos estabelecidos pela CLT. O capítulo também compara a análise realizada nesta dissertação com a pesquisa realizada por Speranza (2013) e Corrêa (2007), considerando as semelhanças e as diferenças.



## **2 PROCESSO DE URBANIZAÇÃO E INDUSTRIALIZAÇÃO BRASILEIRO E TRABALHO DE MULHERES E HOMENS**

Este capítulo aborda o processo de urbanização e industrialização brasileiro para compreender o surgimento dos trabalhadores assalariados e as medidas adotadas pelo governo para promover o desenvolvimento das cidades. Nesse sentido, discute-se como ocorreu a ocupação do espaço de Belo Horizonte. Deák e Schiffer (2004) consideram que o trabalho assalariado, a industrialização e a urbanização compreendem um único processo, pois o governo adotou as medidas para promover e expandir a industrialização como a construção de estradas. Mas não se preocupou com o bem-estar dos trabalhadores, o que tornou o espaço urbano marcado pela contradição. Discute-se o período em que Juscelino Kubitschek era Presidente da República e as medidas adotadas com o objetivo de promover a industrialização do país como o Plano de Metas.

Nessa perspectiva, apresenta-se o imaginário dos empresários brasileiros em relação à fábrica e aos trabalhadores. Muitas mulheres e homens vieram do interior do estado e foram trabalhar nas primeiras fábricas que se estabeleceram na Cidade Industrial. O capítulo aborda as expectativas e os sonhos desses trabalhadores, assim como as dificuldades que enfrentaram nesse momento. Apresenta-se a maneira como os empresários da Cidade Industrial se apropriaram das habilidades diferenciadas de mulheres e de homens para atender os seus interesses. Dessa maneira, as mulheres e os homens exerceram diferentes ocupações na cidade de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959 e vivenciaram dificuldades diante do descumprimento de direitos estabelecidos pela CLT. Discute-se, também, o panorama do trabalho no Brasil no momento de crescimento econômico. Apresentam-se as características dos setores formal e informal da economia para compreender as dificuldades que os trabalhadores do setor informal vivenciaram nesse momento.

Por fim, este capítulo aborda a maneira como as representações construídas sobre as mulheres e os homens encontram-se estruturadas na sociedade, gerando as desigualdades de gênero. Essas representações compõem os sistemas de sexo e gênero, que estabelecem as relações hierárquicas entre as mulheres e os homens e envolvem as relações de poder. O capítulo apresenta os sistemas de sexo e gênero para compreender a desigualdade entre as mulheres e os homens em relação aos direitos trabalhistas em Belo Horizonte no período de 1955 a 1959.

## 2.1 O processo de urbanização e industrialização brasileiro

Versiani e Suzigan (1990) pontuam que o início da urbanização brasileira ocorreu no início da década de 1870. Nesse momento foram instaladas as primeiras fábricas de tecido de algodão, importaram-se as máquinas e iniciou-se o processo de substituição das importações. Deák e Schiffer (2004) entendem que interpretar o processo de urbanização do Brasil implica entender a natureza da sua própria sociedade. A urbanização no Brasil iniciou-se logo após a consolidação da nação-Estado em 1849 com os movimentos separatistas e republicanos que aconteceram do Sul ao Norte do país, com focos em Minas Gerais e Rio de Janeiro e envolveram as províncias do Rio Grande do Sul ao Paraná. Esse processo gerou a formação social de origem colonial, elitista e patrimonialista. A Lei de Terras promulgada em 1850 estabeleceu que as terras deveriam ser vendidas e isso privou o trabalhador do seu meio de subsistência. O fim do tráfico negreiro em 1850 acelerou a transição do trabalho escravo para o livre assalariado.

Em busca de melhores condições de vida, esses indivíduos migraram para as cidades, onde se tornaram trabalhadores assalariados. As cidades começaram a crescer, transformaram-se em aglomerações urbanas e desapareceu a dicotomia campo-cidade. Deák e Schiffer (2004) apresentam como ocorreu o início da urbanização:

Os trabalhadores desprovidos de seus meios de subsistência afluíam às cidades, onde se tornariam assalariados na produção e circulação de mercadorias. No processo, as cidades, além de começarem a crescer, iam perdendo suas características em contraponto ao campo, uma vez que incorporavam agora a produção de mercadorias para se transformarem em aglomerações urbanas. A dicotomia campo-cidade ia desaparecendo. O *trabalho assalariado* – vale dizer, o desenvolvimento do capitalismo –, a *industrialização* e a *urbanização* não são apenas inseparáveis ou inter-relacionados: são um só processo. (DEÁK; SCHIFFER, 2004, p. 16).

Deák e Schiffer (2004) afirmam que no final da Segunda Guerra Mundial ampliou-se a urbanização, pois interligaram-se as estradas de ferro e construíram-se as estradas de rodagem para integrar as diversas regiões do país. Esse processo permitiria o desenvolvimento do processo de substituição de importações, que serviria como base das novas relações sociais. Nesse momento aconteceu o forte crescimento demográfico devido ao aumento da taxa de natalidade e à redução da taxa de mortalidade. Isso aconteceu devido aos progressos sanitários, à melhoria relativa nos padrões de vida e à própria urbanização.

Os autores citados acima consideram que as cidades que antes eram dos notáveis, onde as personalidades importantes eram o padre, o tabelião, a professora primária, o juiz e o promotor, transformaram-se nas cidades econômicas. Na cidade econômica tornaram-se

importantes o bancário e o responsável pelos comércios especializados, dentre outras ocupações. Esse modelo de cidade interage com o campo e aperfeiçoa-se para atender as demandas deste. Cidades como Salvador, Recife e Belém apresentavam o sistema moderno de transportes e comunicações que facilitavam o comércio e tornaram-se centros urbanos importantes.

A ocupação do espaço urbano de Belo Horizonte caracterizou-se pela ocupação da área suburbana, pois a administração pública impunha a rígida legislação para a apropriação da área central e essas imposições não ocorriam de maneira rígida nos subúrbios. Dessa maneira, houve ocupação descontrolada da área urbana com o surgimento de muitas vilas e os serviços de infraestrutura não atendiam às demandas da população. Nesse momento surgiram muitos loteamentos clandestinos nas recém-inauguradas avenidas Amazonas e Antônio Carlos. (CASTRIOTA apud BAHIA, 2005).

Bahia (2005) pontua que nos anos 1930 verificou-se a crise urbana na capital, pois a ocupação da cidade ocorreu no sentido norte e oeste, o que indicou a sua forma posterior de aglomerado metropolitano. Inicialmente o centro da cidade era ocupado pelo comércio, posteriormente ocorreram as demolições para a construção dos edifícios e implantou-se a verticalização. Nesse momento instalaram-se as novas redes de água, luz e telefone na área central, reformou-se o Parque Municipal, prolongou-se a avenida Amazonas até a Gameleira e urbanizou-se a Favela Prado Lopes, entre outras medidas. A construção do Complexo Arquitetônico da Pampulha destacou-se nacional e internacionalmente.

O autor citado acima entende que a partir dos anos 1940 e, sobretudo nos anos 1950, Belo Horizonte estabeleceu-se como centro urbano-industrial e apresentava a energia e o transporte como os elementos importantes para o desenvolvimento da indústria. No período de 1947 a 1955 o governo uniu-se à iniciativa privada para realizar as medidas como a aceleração da ocupação da área industrial, a implantação da estrutura adequada ao crescimento industrial, o estabelecimento das Centrais Elétricas de Minas Gerais (CEMIG), a pavimentação das rodovias para ligar Belo Horizonte ao Rio de Janeiro e São Paulo e ampliou o serviço de abastecimento de água.

Bahia (2005) afirma que no período de 1947 a 1964 os serviços básicos como a água e a luz não atendiam à demanda da população e o trânsito não funcionava de maneira eficaz, revelando o quadro de desordem urbana. Assim, a metropolização de Belo Horizonte ocorreu por intermédio do incentivo à industrialização, sem o estabelecimento de uma política social coerente. Com isso, houve o crescimento demográfico veloz e desordenado com o grande número de favelas.

Maranhão (1988) considera que o Plano de Metas foi concretizado por intermédio de investimentos do governo e de financiamentos estrangeiros, que geraram o aumento da inflação. O governo de Juscelino Kubitschek apresentava problemas visíveis como o agravamento das disparidades regionais, os bolsões de atraso e de baixa produtividade, assim como a manutenção e o crescimento da miséria no campo e a sua transferência para as grandes cidades.

Neves (1990) pontua que a década de 1950 compreende o momento de desenvolvimento e de consolidação do parque industrial de Contagem. O espaço urbano era marcado pela contradição, pois o governo ofereceu empréstimos e obras de infraestrutura para as indústrias, mas não apresentou nenhuma política direcionada aos trabalhadores. Neves (1990) explica essa política adotada pelo governo:

Diante de todas essas condições, percebe-se como a contradição faz parte desse espaço urbano. O governo tudo proporciona às indústrias, em termos de empréstimos, obras de infra-estrutura, etc, mas não existe qualquer política para os trabalhadores que ali chegam como força de trabalho. O único direito que lhes é concedido é o do emprego e do trabalho. Tudo mais, o direito à cidade, moradia, água, alimentação, transporte são conquistas a serem atingidas por sua luta e resistência. (NEVES, 1990, p.69).

A autora citada acima entende que as mulheres e os homens que exerciam diferentes ocupações reivindicaram o direito ao transporte coletivo, à creche, à rede de água, ao esgoto e ao meio ambiente saudável. Tratava-se da luta por igualdade social em que as mulheres se encontravam diretamente com os homens. Ao reivindicar os direitos de cidadania, esses trabalhadores interpretaram a realidade e construíram a sua identidade. Essa identidade foi construída nos múltiplos lugares, em que contribuíram os elementos sociais, culturais e políticos.

Bahia (2005) afirma que a industrialização da cidade ocorreu a partir dos anos 1930, estabeleceu-se a Cidade Industrial, aumentou o número de empresas, mas existia o problema do desemprego. Belo Horizonte consolidou-se como centro urbano de posição nacional a partir dos anos 1940, quando se instalaram as indústrias siderúrgicas, que incluíam empresas de grande porte como a Mannesmann, a Mafersa, etc.

Versiani e Suzigan (1990) ressaltam que a Primeira Guerra Mundial realizou o “choque adverso” para o processo de industrialização, pois permitiu a existência de lucros da produção manufatureira para o mercado interno. A Primeira Guerra Mundial possibilitou a expansão da demanda interna por produtos de certos setores industriais e favoreceu o desenvolvimento deles. Durante o conflito houve a restrição das importações, que possibilitou a existência de lucros na produção para a substituição de importações. Na década de 1920 ocorreu a tendência à

estagnação do setor têxtil, principal ramo industrial. Mas houve o investimento em novos setores e na indústria de tecidos.

No período do final da Primeira Guerra Mundial e 1930 aconteceu a diversificação industrial. Nesse momento fabricaram-se no Brasil os seguintes produtos: ferro-gusa, cimento, ferramentas elétricas, motores elétricos, máquinas têxteis, equipamentos para refino de açúcar, implementos agrícolas, aparelhos de gás, relógios, instrumentos de medição, entre outros. As fábricas instaladas nesse momento funcionavam como pequenas oficinas de concerto. Como durante a guerra havia dificuldade para comprar equipamentos do exterior, muitas oficinas começaram a produzir o equipamento completo. Quando a guerra terminou, os proprietários dessas oficinas decidiram manter ou expandir a produção devido aos lucros que oferecia.

Nesse período houve também a abertura de empresas estrangeiras, especialmente norte-americanas no Brasil. Versiani e Suzigan (1990) pontuam que no período entre a Primeira Guerra Mundial e a Depressão houve a fase de transição na postura do governo em relação à indústria. Os Presidentes da República e os ministros adotaram o discurso liberal e as medidas graduais de estímulo e de proteção às indústrias. A crescente influência política dos industriais e o peso das indústrias na economia contribuíram para que isso acontecesse.

Os autores citados acima também entendem que Arthur Bernardes, Presidente da República de 1923 a 1926, adotou as medidas de incentivo a determinados setores industriais como a produção de ferro e aço, soda cáustica, borracha, adubos, cimento, seda, subprodutos de algodão e extração de carvão mineral. Essas medidas mostram que o estímulo à indústria não acontecia por intermédio de medidas provisórias ou emergenciais, mas tornou-se a atividade normal do governo.

Versiani e Suzigan (1990) afirmam que a crise do setor agrícola-exportador ocorrida no final dos anos 1920 seguida dos efeitos da Grande Depressão sobre a economia brasileira e a atuação do Estado em defesa da cafeicultura ajudou indiretamente o desenvolvimento industrial. Nesse momento houve o crescimento da demanda por produtos manufaturados e o governo aumentou a proteção à indústria. Assim, a industrialização se desenvolveu por intermédio da substituição de importações de bens de consumo e alguns bens intermediários.

No período de 1930 a 1950, embora o Estado não estabelecesse as estratégias visando a industrialização, os governantes e a classe industrial emergente perceberam a industrialização como alternativa para o desenvolvimento econômico e social. Versiani e Suzigan (1990) consideram que o Estado apresentou a atuação importante nesse período, pois adotou medidas destinadas à indústria. Na área da mineração, o governo estabeleceu a Companhia Vale do Rio Doce em 1942. O governo incentivou a siderurgia, fundando a Companhia Siderúrgica Nacional

em 1941 e a Companhia de Aços Especiais Itabira (ACESITA) em 1944. O governo também favoreceu o setor químico, estabelecendo a Companhia Nacional de Álcalis em 1943 para a produção de barrilha e de soda cáustica. O Estado atuou também na produção de motores pesados, instituindo a Fábrica Nacional de Motores em 1943. O Estado também atuou na área de energia elétrica, fundando a Companhia Hidrelétrica do São Francisco em 1945.

Versiani e Suzigan (1990) pontuam que a partir de 1950 o Estado brasileiro passou a adotar as estratégias organizadas para promover a industrialização do Brasil. Dessa maneira, foram adotadas importantes medidas como o estabelecimento da Petrobrás em 1953, que estaria encarregada do refino, produção e prospecção de petróleo. Outra medida compreende a Instrução 70 da antiga Superintendência da Moeda e do Crédito (SUMOC), estabelecida em 1953, que favoreceu a importação de máquinas e de equipamentos industriais. A Instrução 113 da SUMOC permitiu a importação de máquinas e de equipamentos sem cobertura cambial pelas subsidiárias de empresas estrangeiras estabelecidas no país, o que beneficiou as indústrias automobilística, química e de bens de capital.

Os autores citados acima entendem que o Plano de Metas estabelecido em 1956 compreende a política deliberada e coordenada de desenvolvimento industrial adotada pelo Estado, que durou até 1960. Esse Plano articulou o investimento do Estado ao capital privado nacional e estrangeiro para a proteção e o desenvolvimento das indústrias. Dessa maneira, o Estado investiu em infraestrutura, ou seja, energia e transportes, assim como nas áreas de siderurgia, mineração e petroquímica.

Serra (1982) afirma que no período de 1949 a 1980 ocorreu o dinamismo do setor industrial e a agricultura apresentava a redução da participação na economia. Nesse período houve o crescimento das exportações e o declínio das importações. Esse declínio foi mais intenso entre fins dos anos 1940 e meados dos 1960. Nesse momento houve a diversificação das exportações, que apresentaram o crescimento rápido após 1967. O autor considera que a intensidade do crescimento e das transformações estruturais da economia brasileira significaram profundas mudanças na estrutura social e houve o dinamismo da geração de empregos no setor secundário da economia.

O período que abrange o final da Segunda Guerra Mundial até a metade dos anos 1950 revela-se fundamental. Serra (1982) considera que após a Guerra da Coréia o temor de que os fluxos do comércio internacional viessem a ser interrompidos gerou o boom das importações de máquinas e de equipamentos em 1951 e 1952. Nesses anos houve a maior facilidade para importar com o objetivo de permitir a formação de estoques de matérias-primas e de insumos intermediários. O referido autor afirma que no período de 1956 a 1962 ocorreu a expansão



industrial e as indústrias de bens de capital e de bens de consumo duráveis lideraram o crescimento. Houve o crescimento significativo da produção de bens de capital, principalmente na área de máquinas, ferramentas e equipamentos sob encomenda.

Nesse período a expansão do setor industrial ocorreu de forma desordenada, o que gerou a insuficiência da oferta de bens intermediários como a metalurgia, a química básica, a borracha e o papel. (TAVARES apud SERRA, 1982). Serra (1982) considera que nesse período a agricultura apresentou o desempenho altamente insatisfatório, sem alterar o padrão tradicional de exploração da terra, pois o governo enfatizou o desenvolvimento industrial.

Maranhão (1988) pronuncia que em 1955 Juscelino Kubitschek elegeu-se Presidente da República e prometeu fazer o Brasil desenvolver o equivalente a cinquenta anos em cinco, tempo de seu governo. Juscelino Kubitschek apresentou o Plano de Metas, que compreendia 31 metas distribuídas em seis áreas: energia, transportes, alimentação, indústrias de base, educação e construção de Brasília. A construção de Brasília, a cidade que seria a nova capital do país, compreende a meta-síntese, ou seja, a meta mais importante do governo.

O autor citado acima afirma que no governo de Juscelino Kubitschek o Estado optou pelo transporte rodoviário e construiu mais de 20 mil Km de rodovias novas. O governo construiu apenas 826 Km de trilhos para o tradicional e barato transporte ferroviário e investiu na construção de siderúrgicas e de hidrelétricas, entre as quais se encontram as de Furnas e Três Marias.

Juscelino Kubitschek também ofereceu vantagens e incentivos para as empresas multinacionais instalarem as fábricas no Brasil. Essas fábricas produziam bens de consumo não duráveis, ou seja, alimentos e bens de consumo duráveis, que incluíam automóveis, fogões, televisores, etc. Maranhão (1988) considera que a indústria automobilística representou quase um símbolo característico da integração brasileira ao capitalismo monopolista internacional e apresentava-se também como a vitória da Nação na luta pela independência econômica. Ford, Volkswagen e General Motors foram algumas empresas que se estabeleceram no Brasil nesse momento.

Neves (1990) pontua que em 1949 os empresários brasileiros consideravam a indústria como o instrumento importante na realização do progresso e da iniciativa. A indústria compreendia o local importante, pois utilizava os métodos racionais para transformar os elementos naturais em objetos importantes para o ser humano. Para isso a indústria exigia os homens capazes de despendar a energia física para realizar o trabalho árduo e suportar os ruídos contínuos e as temperaturas elevadas.

Os empresários brasileiros consideravam a fábrica o símbolo do progresso, que permitiria formar o homem novo, adestrado para o trabalho e a sociedade. Nesse sentido, as escolas profissionalizantes exerceram o papel importante na construção do homem novo e atuaram na qualificação e na disciplina dos trabalhadores.

Neves (1990) entende que nesse momento, os empresários mineiros e os paulistas fundaram entidades para atender os seus interesses. Fundou-se a Federação das Indústrias de Minas Gerais, que foi reconhecida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) em 28 de setembro de 1935. Com a fundação desse órgão os empresários mineiros passaram a influenciar as diretrizes da política econômica do governo. Os empresários mineiros estavam interessados em estabelecer um parque siderúrgico mais amplo em Minas Gerais.

Durante o Estado Novo estabeleceu-se o corporativismo, enfatizaram-se a produção e o trabalho. Nesse momento atribuiu-se ao trabalho valor positivo e a identidade do trabalhador era reconhecida por intermédio da carteira de trabalho e da filiação ao sindicato. Nesse momento o Estado concedia e regulava a cidadania e existiam os princípios e as normas que regulavam o trabalho.

Neves (1990) também afirma que o governo e os empresários de Minas Gerais pensavam que a criação da Cidade Industrial seria o elemento importante no sentido de promover o progresso e o desenvolvimento econômico do estado, pois concentraria as indústrias no mesmo espaço. No governo de Juscelino Kubitschek houve o acelerado desenvolvimento da Cidade Industrial. Nesse momento a fábrica, com a fumaça das chaminés e o barulho das máquinas, representava o símbolo da modernidade. A referida autora descreve a presença das fábricas no espaço urbano:

A fábrica moderna, com seus fornos incandescentes, a fumaça das chaminés, as nuvens cinzentas que parecem encobrir as pessoas, o barulho das máquinas, as mercadorias produzidas, firma-se como presença dominante naquele espaço urbano. Afinal, não é ela que possui a irresistível força e poder de lançar a todos no tempo contínuo do progresso e, portanto, de tornar a todos prisioneiros de seu mito? (NEVES, 1990, p. 52).

Durante a consolidação da Cidade Industrial o governo considerava os trabalhadores como elemento importante na produção de riquezas e de desenvolvimento econômico. Muitos trabalhadores vieram do interior e consideravam que na cidade teriam a oportunidade de realizar um sonho e de melhorar de vida. Neves (1990) considera que as empresas instaladas na Cidade Industrial utilizaram o trabalho de muitos homens e mulheres vindos do interior do estado.

Esses trabalhadores eram em maioria desqualificados, apresentavam experiência de trabalho sofrido do campo e viviam em condições sub-humanas.

Na cidade grande esses trabalhadores desejavam conseguir a casa própria e ter o reconhecimento do seu trabalho. Esses trabalhadores se reconheciam e eram reconhecidos por ingressar e trabalhar numa fábrica, apresentar a carteira profissional e ter os direitos sociais estabelecidos pela legislação trabalhista.

As trabalhadoras entrevistadas por Neves (1990) consideravam-se submetidas a um tempo estipulado com o objetivo de produzir com o máximo de rapidez e de eficácia. Na atitude da chefia encontrava-se implícita a agressão e a violência e a reação das trabalhadoras consistia em ficar em silêncio, ser submissas ou chorar. Existiam duas lógicas de utilização do espaço da empresa: a lógica da direção da empresa e a lógica da vontade da operária. A direção da empresa considerava que era preciso que existisse a ordenação, a disciplina e o controle no espaço. A operária entendia que no espaço existiam os instrumentos que utilizava, as cadeiras e os colegas que estavam ao seu lado, constituindo assim o local individual, reconhecido e familiarizado onde ela procurava deixar a sua marca.

As mulheres entrevistadas por Neves (1990) apresentavam representações contraditórias sobre o seu trabalho, pois eram contratadas porque apresentavam as habilidades necessárias ao trabalho que realizavam. Elas, no entanto, deveriam se submeter à disciplina e à vigilância, não eram reconhecidas profissionalmente nem conseguiam ser promovidas na empresa. As trabalhadoras não conseguiam estudar nem se qualificar devido à dificuldade financeira e à discriminação que vivenciavam.

As operárias também tinham medo de não conseguir realizar as tarefas dentro do tempo determinado e não conseguir realizar a produtividade estabelecida pela chefia. Existia também o medo do chefe, que exercia o domínio sobre elas, além do medo de perder o emprego e não conseguir outro, pois as mulheres não apresentavam a qualificação necessária para o trabalho que realizavam.

Neves (1990) ressalta que o controle do saber compreende uma forma de exercício do poder sobre os trabalhadores, que incluem as mulheres e os homens, deixando-os nas mãos da chefia. Esse controle impedia que os trabalhadores pensassem e agissem, ficando simplesmente adestrados para realizar as tarefas que lhes fossem impostas. Essa forma de exercício do poder possibilitou que a gerência colocasse as operárias numa situação de insegurança diante da máquina. Esse poder também impediu que as mulheres conhecessem o campo de trabalho que deveria ser exclusivo dos homens. Dessa maneira, as mulheres executaram o trabalho manual, rotineiro e monótono, que permitia que elas se sentissem como robô, pois eram impedidas de

pensar. Nesse ambiente fabril, as mulheres executaram o trabalho desinteressante e se tornaram apenas o apêndice da máquina.

## 2.2 O sistema de sexo e gênero

Rubin (1993) define o sistema de sexo/gênero como o conjunto de arranjos por intermédio dos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana e na qual essas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas.

O trabalho doméstico compreende a peça-chave no processo de reprodução do trabalhador da qual a mais-valia é extraída. Para manter a vida, a força e a saúde do trabalhador são necessárias algumas mercadorias como a comida, a roupa e a habitação, que são adquiridas por intermédio do salário dele. Essas mercadorias requerem o trabalho, pois a comida precisa ser cozida, a cama arrumada, as roupas lavadas, etc. O trabalho doméstico geralmente é realizado pelas mulheres e contribui para a quantidade da mais-valia adquirida pelo capitalista. A mulher compreende uma necessidade do trabalhador, mas o autor não explica a opressão das mulheres na sociedade. (MARX apud RUBIN, 1993).

Rubin (1993) afirma que o sistema de sexo/gênero indica que a opressão não é inevitável, mas constitui o produto das relações sociais que a organizam.

Scott (1996) considera que para articular o gênero como categoria de análise, é preciso examinar os nossos métodos de análise, clarificar as hipóteses operativas, explicar como a mudança ocorre e perceber os processos interligados entre si. Para compreender como o gênero funciona e como ocorre a mudança é preciso estudar o indivíduo e a organização social e articular a natureza das suas inter-relações. A referida autora pontua que é preciso substituir a ideia de poder social como algo unificado, coerente e centralizado pelo conceito foucaultiano de poder que se apresenta como as constelações dispersas de relações desiguais constituídas em “campos de forças”.

Scott (1996) define o gênero como o elemento que compõe as relações sociais, fundando-se nas diferenças entre as mulheres e os homens e implica as relações de poder. A autora apresenta a seguinte definição de gênero:

O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder. Mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um sentido único. (SCOTT, 1996, p. 11).

Scott (1996) entende que o gênero envolve quatro elementos que se relacionam. O primeiro elemento envolve os símbolos existentes na cultura, que se referem a representações múltiplas e contraditórias como por exemplo a ideia de Eva e Maria, a pecadora e a pura como símbolos da mulher, presentes na tradição ocidental cristã. Existem também os mitos de luz e escuridão, purificação e poluição, inocência e corrupção.

O segundo elemento implica os conceitos normativos presentes nas doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas que se apresentam por intermédio da oposição binária que afirma o sentido de homem e de mulher, de masculino e de feminino. Esses conceitos evidenciam as interpretações do sentido dos símbolos que visam limitar as suas possibilidades alternativas. Nesse sentido, a história é escrita como se essas posições normativas fossem o resultado de consenso social e não de conflito, sendo a posição dominante apresentada como a única possível. Como exemplo pode-se citar a imagem vitoriana da mulher no lar, apresentada como se tivesse sido questionada apenas posteriormente, na realidade essa imagem constituiu o tema permanente de opiniões divergentes.

O terceiro aspecto das relações de gênero envolve a noção de político e refere-se às instituições e às organizações sociais. Isso implica em elaborar a análise histórica que destrua a noção de fixidade e a representação binária dos gêneros.

Scott (1996) afirma que o gênero não é construído apenas pelo parentesco, mas encontra-se presente na economia e na organização política. É preciso apresentar a noção mais ampla de gênero, que inclua o parentesco, o mercado de trabalho que se encontra sexualmente segregado, a educação e o sistema político.

O quarto aspecto refere-se à identidade subjetiva. A autora considera que os historiadores devem analisar como as identidades de gênero são construídas e relacionar as suas descobertas com um conjunto de atividades, organizações sociais e representações culturais historicamente situadas.

Scott (1996) pontua que o gênero envolve as relações de poder e é preciso pensar o efeito de gênero nas relações sociais e institucionais. Nesse sentido, o gênero se estabelece como o conjunto de referências que compõe a organização simbólica da vida social e essas referências envolvem as relações de poder. A autora apresenta como o gênero se relaciona com o poder:

Estabelecido como um conjunto objetivo de referências, o conceito de gênero estrutura a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social. Na medida em que essas referências estabelecem distribuições de poder (um controle ou um acesso diferencial aos recursos materiais e simbólicos), o gênero encontra-se

doravante implicado na concepção e na construção do poder em si. (SCOTT, 1996, p. 12).

O gênero apresenta a função legitimadora que funciona de várias maneiras, fazendo parte da política. Scott (1996) entende que o gênero foi utilizado pela teoria política para justificar ou criticar o reinado de monarcas ou apresentar as relações entre os governantes e os governados. Os estudos dedicados ao gênero apresentam a dimensão decisiva da organização da igualdade e da desigualdade, pois as estruturas hierárquicas baseiam-se em compreensões generalizadas da relação pretensamente natural entre a mulher e o homem.

A oposição binária entre o homem e a mulher aparece nos estudos da política tradicional, quando os historiadores apresentam a necessidade dos homens lutarem na guerra para defender as mulheres e as crianças, que são as pessoas vulneráveis. A legitimação da guerra também aparece ao apresentar o dever que os filhos têm de servir ao seu dirigente, como o filho que serve ao seu pai. Essa legitimação também aparece na associação entre a masculinidade e a potência nacional. O conceito de gênero encontra-se na alta política, pois as mulheres foram excluídas do seu funcionamento. Nessa perspectiva, o gênero se constitui na oposição entre o homem e a mulher e apresenta as referências que parecem fazer parte da ordem natural. Para Scott (1996),

O gênero é uma das referências recorrentes pelas quais o poder político foi concebido, legitimado e criticado. Ele se refere à oposição homem/mulher e fundamenta ao mesmo tempo o seu sentido. Para reivindicar o poder político, a referência tem que parecer segura e fixa, fora de qualquer construção humana, fazendo parte da ordem natural ou divina. Desta forma, a oposição binária e o processo social das relações de gênero tornam-se, ambos, partes do sentido do próprio poder. Colocar em questão ou mudar um aspecto ameaça o sistema por inteiro. (SCOTT, 1996, p. 14-15).

Scott (1996) considera que para escrevermos a história do processo político, é preciso reconhecer o “homem” e a “mulher” como categorias vazias e transbordantes. Elas são categorias vazias, pois não apresentam nenhum significado definitivo e transcendente. Elas compreendem categorias transbordantes, porque mesmo quando parecem fixadas, apresentam no seu interior definições alternativas negadas ou reprimidas.

Barbieri (1993) pontua que os sistemas de gênero/sexo compreendem os conjuntos de práticas, símbolos, representações, normas e valores sociais que as sociedades elaboram a partir da diferença sexual anatômico-fisiológica. Esses conjuntos dão sentido à satisfação dos impulsos sexuais, à reprodução da espécie humana e ao relacionamento entre as pessoas. Os sistemas de sexo e gênero compreendem a categoria mais neutra que patriarcado, pois possibilitam compreender a subordinação das mulheres e a dominação masculina.

A autora citada acima entende que a orientação teórica que considera os sistemas de gênero como sistemas de poder e resultado de um conflito social, abre mais as possibilidades para a análise dos gêneros na América Latina. Os homens e as mulheres podem produzir prazer no corpo do (a) outro (a), sendo imprescindíveis para a fecundação, mas somente o corpo das mulheres pode gerar e desenvolver uma criança. Um homem que queira exercer a paternidade biológica deverá procurar uma mulher disposta a gestar, a conceber e a cuidar da criança. Dessa maneira, o corpo das mulheres é valioso e apresenta poder particular. Mas esse poder não é intrínseco ao corpo como entidade biológica, são as sociedades que conferem poder ao corpo feminino.

Nas sociedades de dominação masculina os homens se apropriam da capacidade reprodutiva, da sexualidade e da força de trabalho das mulheres. Dessa maneira, os homens exercem controle sobre o corpo das mulheres, sem eliminar as suas capacidades, pois o corpo delas deve cumprir as suas funções.

Barbieri (1993) afirma que não existe a mulher e o homem, existem mulheres e homens em diferentes situações sociais e culturais. Existem representações sobre gênero em nossa sociedade que compreendem a imagem da mulher como a mãe, a esposa e a dona de casa e do homem como o chefe da família, a principal fonte de sustento econômico do lar, o pai e o esposo. Essas representações reforçam a subordinação feminina e a desigualdade entre os homens e as mulheres. As normatizações existentes na sociedade reforçam os sistemas binários de gênero-sexo. Nesse sentido, devemos pensar em sistemas de gênero-sexo que apresentam mais de dois gêneros. Segundo Barbieri (1993),

Como consequência, devemos abrir-nos para pensar os sistemas de gênero-sexo não somente binários, mas também com mais de dois gêneros, produto da atribuição às pessoas com idades e sexos distintos em determinados momentos da vida, de possibilidades, deveres, normas de conduta específicas, capacidade de decisão e autonomia diversas. (BARBIERI, 1993, p. 8).

Em nossas sociedades o espaço doméstico compreende o lugar privilegiado e de subordinação das mulheres. Ao estudar o espaço doméstico na América Latina, é preciso considerar a composição, o tamanho e o ciclo de vida das famílias, pois nem todas as unidades domésticas são nucleares em dado momento, nem o são ao longo da vida das famílias. Revela-se importante distinguir as diferentes posições que as mulheres e os homens ocupam e os papéis que exercem nas unidades domésticas e nas famílias. Revela-se necessário entender também as relações entre as unidades domésticas e entre os parentes externos à unidade doméstica.

Barbieri (1993) considera que na América Latina existem relações desiguais entre as mulheres, pois algumas podem exercer o poder sobre as outras. Nas sociedades de alta dominação masculina, determinadas mulheres tornam-se o agente dominador como estratégia do sistema para legitimar a dominação masculina. Dessa maneira, ao conferir autoridade a determinadas mulheres, divide-as enquanto gênero e estabelecem-se zonas de incerteza, o que impede a formação de alianças e a constituição de oposições coesas.

A autora citada acima pontua que o sistema de poder que pretende controlar o corpo das mulheres e algumas das suas capacidades constituem relações instáveis e inseguras. Nesse sentido, o poder produz a disciplina e a ordem, mas existe a ameaça de perdê-lo. Os dominadores precisam estabelecer as leis e as normas, cumprir as ameaças e aplicar os castigos exemplares, mas os dominados adotam as estratégias como a obediência aparente e a resistência à dominação. Nessa perspectiva, o espaço doméstico constitui o local contraditório, pois compreende ao mesmo tempo o lugar de controle sobre as mulheres e onde se realiza o poder das mesmas. Para Torres Arias (apud BARBIERI, 1993):

As (os) dominadas (os) têm um campo de possibilidades de readequação, de obediência aparente mas desobediência real, resistência, manipulação da subordinação. Daí então é que os lugares de controle sobre as mulheres – em nossas sociedades o desempenho dos papéis das mães-esposas-donas de casa – sejam também espaços de poder das mulheres: o reprodutivo, o acesso ao corpo e a sedução, a organização da vida doméstica. Tornam-se então espaços contraditórios, inseguros, sempre em tensão. (TORRES ARIAS apud BARBIERI, 1993, p. 11).

O poder das mulheres no espaço doméstico pode ser percebido quando elas resolvem ter filhos que não sejam do marido ou se negam a ter filhos. Esse poder também pode ser exercido quando as mulheres engravidam em momentos inoportunos, relacionam-se sexualmente com outros e outras, seduzem com diferentes objetivos ou se recusam a realizar as tarefas domésticas, impedindo a sobrevivência dos integrantes da família.

Barbieri (1993) entende que o gênero compreende uma forma de desigualdade social que se articula com outras formas de desigualdade. Nas sociedades capitalistas tem aumentado a participação das mulheres no mercado de trabalho e de mulheres casadas com filhos menores em trabalho assalariado. Muitas mulheres se inserem no mercado de trabalho para assumir as despesas do lar quando os homens adultos e os jovens não podem fazê-lo. Nessas sociedades a subordinação das mulheres permite que elas se tornem a mão-de-obra barata, pois apresentam as características psicológicas e as qualidades que permitem a sua exploração e a acumulação de capital pelos empresários. A autora apresenta como acontece a exploração das mulheres nas sociedades capitalistas:



Sustenta-se que, para o capital – nacional e internacional – essas mulheres subordinadas em razão do gênero e da classe constituem uma das mãos-de-obra mais baratas e exploráveis do mercado de trabalho mundial já que, além da capacidade de trabalho, elas têm características psicológicas e treinamento desde pequenas de modo a permitir a intensificação dos níveis de exploração: submissão frente à autoridade, disciplina, paciência para o trabalho tedioso, disponibilidade para estender a jornada de trabalho etc. (BARBIERI, 1993, p. 12).

Além da exploração econômica das mulheres, as sociedades da América Latina vivenciam o machismo e a discriminação contra os grupos e as pessoas negras. Dessa maneira, os direitos existentes na lei não se efetivam para várias pessoas.

Neves (1990) estuda a atuação das trabalhadoras de Contagem em três momentos: a implantação da Cidade Industrial “Juventino Dias”, por intermédio do decreto, de 1941 a 1955; o período da greve de 1968; e o período dos movimentos sociais de 1979 e 1980. Neves (1990) analisa o trabalho das mulheres e dos homens nas fábricas, a atuação, a luta e a resistência a partir do discurso feminino. Nessa perspectiva, analisa-se a experiência das mulheres e dos homens no trabalho e a dimensão simbólica e consideram-se o imaginário e as representações construídas. Essa análise pretende compreender as igualdades e as diferenças entre as mulheres e os homens trabalhadores, relacionando as esferas privada e pública.

Desde o funcionamento da Cidade Industrial a divisão sexual do trabalho apresentava concepções de masculinidade e de feminilidade. Dessa maneira, construíram-se os símbolos e os significados, que refletiam as diferenças entre as mulheres e os homens. Essas representações foram construídas ao longo da história e revelam o contraste, pois as mulheres foram apresentadas como maternais, caseiras, delicadas, passivas, estabeleciam a paz e a harmonia, devendo realizar o trabalho doméstico e não remunerado. Os homens aparecem como públicos, agressivos e ativos, empreendedores por excelência, criativos e inteligentes, devendo realizar o trabalho remunerado fora de casa e sustentar a família. Nessa perspectiva, as relações entre as mulheres e os homens estavam estruturadas hierarquicamente e as mulheres deveriam cumprir os papéis definidos historicamente. Nesse momento as indústrias se apropriaram e utilizaram essas representações. Neves (1990) apresenta o objetivo das indústrias ao se apropriar dessas representações:

Com essas imagens, impõem-se às mulheres os papéis definidos historicamente, seja no trabalho doméstico, seja no trabalho fabril. As indústrias se apropriam e fazem uso dessas imagens, desses símbolos, como estratégia para discriminar e desqualificar o trabalho realizado pela mulher. O imaginário moderno, assim, encobre e oculta as relações sociais entre homens e mulheres, tradicionalmente estruturadas hierarquicamente. (NEVES, 1990, p. 80).

Neves (1990) afirma que o imaginário social construído sobre os gêneros feminino e masculino definiu a atuação de mulheres e de homens nos espaços público e privado. Esse imaginário era marcado pela valorização dos homens e desvalorização das mulheres e encobriu a real participação delas na sociedade.

A diferença entre os gêneros masculino e feminino implica a relação de desigualdade, hierarquia e poder. Assim, as mulheres estavam submetidas à divisão social do trabalho que estabelecia a separação entre o trabalho manual e intelectual, concepção e execução. Elas estavam submetidas também à divisão sexual do trabalho. Dessa maneira, existe a inter-relação entre as esferas privada e pública, trabalho doméstico e assalariado.

### **2.3 A divisão sexual do trabalho**

Rubin (1993) considera que a divisão sexual do trabalho varia de uma sociedade para outra, pois em algumas sociedades a agricultura compreende a atividade realizada pelas mulheres e em outras é tarefa dos homens. Em algumas sociedades as mulheres são caçadoras e guerreiras e os homens cuidam dos filhos. A divisão sexual do trabalho pode ser vista como o tabu que divide os sexos em duas categorias reciprocamente exclusivas, criando o gênero e impõe o casamento heterossexual.

Neves (1990) pontua que a maioria das mulheres que trabalhavam nas fábricas eram jovens e solteiras. Eram poucas as mulheres casadas, pois as empresas não as empregavam. Nas fábricas existia a divisão sexual do trabalho, que aparecia na separação entre os trabalhos de mulheres e de homens por ramos industriais. As mulheres trabalhavam nas indústrias têxteis, alimentícias, eletrônicas ou pequenas metalúrgicas, realizavam serviços que exigiam delicadeza, destreza e atuavam nas cadeias de montagem das eletrônicas e nas tecelagens. Trata-se de trabalhos mais monótonos, repetitivos e manuais. Os homens realizavam o serviço pesado, perigoso e insalubre nas indústrias de cimento, siderúrgicas e empresas de produtos refratários como a Mannesmann e a Magnesita.

As mulheres vivenciavam a opressão e a subordinação, estavam submetidas à dominação de classe e ao poder existente na relação entre os homens e as mulheres que acontece no local de trabalho e na vida doméstica. Neves (1990) entende que a divisão sexual do trabalho também acontece na família, estabelecendo as tarefas que devem ser desempenhadas por mulheres e homens. Nesse espaço as relações entre as mulheres e os homens são hierárquicas, pois os homens exercem o poder e o controle sobre as mulheres.

A autora referida acima pronuncia que as mulheres que trabalhavam em Contagem vivenciaram a inter-relação entre os espaços privado e público. O espaço privado compreende o local da família e da vizinhança, onde existem as relações mais afetivas e o espaço público compreende o lugar do trabalho fabril e da vida política. Neves (1990) ressalta que a divisão por ramos industriais estabelecia que as mulheres deveriam trabalhar nas indústrias têxteis, eletroeletrônicas e pequenas metalúrgicas. Essa separação compunha a lógica empresarial, que apresentava as estratégias para se apropriar das capacidades e das qualificações diferenciadas de mulheres e de homens.

Neves (1990) também considera que no local de trabalho as mulheres estavam submetidas a uma relação de opressão e de violência que muitas vezes era interiorizada por elas. A violência acontecia de maneira simbólica, atribuindo valor à mulher pelo seu corpo e não por sua competência profissional. A violência também acontecia por intermédio das cantadas realizadas pelos superiores para promover a mulher no local de trabalho. Para desvalorizar o trabalho da mulher, o empregador considerava as atividades repetitivas e monótonas que elas realizavam como puramente manuais. Na realidade essas atividades exigiam o esforço mental intenso como a pesquisa de informações e a memorização.

As mulheres militantes que participavam dos sindicatos romperam com as barreiras que estabeleciam o espaço público como o lugar dos homens e o espaço privado como o lugar das mulheres. Elas falaram em assembleias, participaram de passeatas e manifestações, questionaram os valores culturais existentes na sociedade e transformaram as relações entre as mulheres e os homens.

As mulheres operárias embora trabalhassem nas fábricas, não participavam ativamente da vida política. Elas consideravam o sindicato como o lugar de atuação dos homens e eram poucas as operárias que ocupavam esse espaço. As mulheres operárias que atuaram no sindicato eram vistas como subversivas, pois transgrediram os limites que lhes foram impostos. Para Neves (1990),

Recusando a hierarquia habitual do espaço privado, doméstico, para as mulheres e o espaço público, da ação, para os homens, elas estão lá, em pequena proporção, um pouco inseguras, sem voz, intimidadas, mas tentando ocupar esse espaço caracterizado e definido como domínio privilegiado da ação dos homens. (NEVES, 1990, p. 241).

Neves (1990) pontua que a construção da identidade feminina envolveu a inter-relação entre os espaços privado e público e foi conquistada progressivamente. Mas para romper os limites impostos às mulheres no espaço do lar e ocupar o espaço público elas enfrentaram

dificuldades. Durante muito tempo as mulheres eram vistas como donas-de-casa e deveriam realizar os afazeres domésticos. Ao ocupar o espaço público as mulheres enfrentaram a relação de poder em que o homem era o chefe e a pessoa responsável pelo comportamento da esposa e das filhas. Isso aconteceu porque a identidade masculina implicava em trabalhar fora para prover o sustento da família e ser responsável pela moralidade doméstica. Ao ocuparem as atividades fora do lar, as mulheres se depararam com a nova situação, pois antes todo tempo era dedicado ao marido, cuidado dos filhos e afazeres domésticos. As mulheres agora precisavam conciliar os afazeres domésticos com as atividades fora do lar.

O tempo das mulheres era diferente do tempo dos homens, pois o tempo deles acontecia de forma contínua no trabalho, quando eles podiam construir a carreira e conseguir ser promovidos. O tempo das mulheres era marcado pela descontinuidade, elas precisavam deixar o trabalho quando casavam ou tinham filhos pequenos, pois ficavam sobrecarregadas pelos afazeres domésticos. Para trabalharem fora de casa, as mulheres que tinham filhos pequenos os deixavam com os vizinhos, os parentes ou trancados em casa. A maioria das mulheres trabalhava como operária quando era jovem e solteira e raramente retornava ao trabalho na fábrica quando os filhos estavam maiores.

## **2.4 O panorama do trabalho no Brasil**

Serra (1982) entende que no período de 1955 a 1959 houve a significativa ampliação da População Economicamente Ativa (PEA) nos serviços urbanos. Parte dessa ampliação inclui o setor informal do mercado de trabalho, parcela significativa corresponde ao emprego assalariado no comércio, administração e serviços públicos.

Trata-se do período de crescimento econômico do país, que apresentava intensa urbanização e industrialização, com o crescimento das oportunidades de emprego formal. Nesse momento, ampliou-se a entrada das mulheres no mercado de trabalho nas grandes áreas urbanas. De acordo com IBGE (2019), em 1955 o número de homens que apresentavam como atividade principal o setor de indústrias extrativas e de transformação, o comércio de mercadorias, o comércio de imóveis e valores mobiliários, crédito, seguros e capitalização é superior ao número de mulheres. Nesse ano havia 925 973 mulheres que apresentavam o setor de serviços como a atividade principal e 746 806 homens neste mesmo setor, ou seja, as mulheres se destacavam no setor de serviços.

Cacciamali (1983) entende que os setores formal e informal da economia surgiram em decorrência da urbanização. O setor informal compreende o trabalho realizado por produtores

que são proprietários dos meios de produção e realizam o trabalho familiar com alguns ajudantes. Esse setor se caracteriza pela facilidade de entrada, realização de atividades em pequena escala, utilização de pouco capital e ausência de vínculos com o setor formal da economia.

Existe considerável seletividade entre os trabalhadores do setor informal, grande parte destes se encontram fora da faixa de idade madura, são mulheres, apresentam baixo nível de escolaridade e rendimentos mais baixos. (MAZUDMAR apud CACCIAMALI, 1983).

Cacciamali (1983) considera que os trabalhadores informais enfrentam a concorrência dos empresários e dos trabalhadores assalariados no mercado de trabalho. O setor formal da economia se caracteriza pelos donos das empresas serem os proprietários dos meios de produção, a produção apresenta como objetivo adquirir lucro e os trabalhadores recebem salário pelo trabalho realizado. No setor formal existe a divisão do trabalho em atividades de execução e comando, os postos de trabalho se organizam em cadeias e apresentam níveis hierárquicos. O aspecto importante do setor formal compreende a subtração do conhecimento e do domínio dos trabalhadores em relação ao processo de trabalho, os trabalhadores devem operar máquinas e equipamentos. Nesse setor existe a tendência a homogeneizar os atributos da força de trabalho e os trabalhadores são considerados como massa.

Schwartzman (2004) pontua que a estratificação do mercado de trabalho se associa à educação. Os funcionários públicos, os militares e os empregadores apresentam em média, o ensino fundamental completo, ou seja, oito anos de escolaridade e os trabalhadores que não apresentam carteira assinada apresentam pouco mais que o antigo primário, isto é, 6,3 anos em média. A maior parte do funcionalismo público é ocupada por mulheres educadas e as mulheres que apresentam menos estudo realizam o trabalho doméstico com ou sem carteira assinada. Schwartzman (2004) ressalta a necessidade de se investir em educação para aumentar a qualificação profissional dos trabalhadores.

O autor citado acima também entende que a legislação trabalhista estabelece os direitos dos trabalhadores, como férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, entre outros, que conduzem ao encarecimento do trabalho para os empregadores. Dessa maneira, a organização atual aumenta os custos do trabalhador para os empregadores e burocratiza a contratação do trabalhador, que se torna inviável para os pequenos empresários. Essa situação possibilita a permanência do trabalho precário no Brasil, pois somente 24% dos trabalhadores apresentam o emprego formal e 54% dos trabalhadores encontram-se na informalidade e não têm acesso aos benefícios da aposentadoria.

## 2.5 O Código Civil de 1916 e as suas implicações na sociedade brasileira

Maluf e Mott (1998) afirmam que o discurso ideológico inseriu a mulher no “recôndito do lar”, atribuindo-lhe o papel social de casar, gerar filhos e formar o caráter dos futuros cidadãos. A imagem de mãe, esposa e dona de casa como a principal e a mais importante função da mulher correspondia ao discurso pregado pela Igreja, ensinado por médicos e juristas, legitimado pelo Estado e divulgado pela imprensa. As referidas autoras consideram que o Código Civil aprovado em 1916 entrou em vigor em 1917 e legalizou a mulher casada como dependente e subordinada ao marido. A mulher casada encontrava-se em situação semelhante aos pródigos, menores de idade e índios. Esse Código estabeleceu que o homem era o chefe do casamento, deveria representar legalmente a família, administrar os bens comuns do casal e os particulares da esposa conforme o regime matrimonial adotado, estabelecer e mudar o local de domicílio da família.

Maluf e Mott (1998) também pontuam que o Código Civil de 1916 estabeleceu que a mulher casada deveria ser submissa ao marido, pois para exercer o direito ao trabalho ela precisava da autorização dele ou, em certos casos, da decisão do juiz. O marido apresentava poderes que foram incorporados aos costumes e ultrapassava o que estava estabelecido na lei. Ele poderia se apropriar e distribuir os recursos materiais e simbólicos no interior da família e escolher o tipo e o local da formação educacional e profissional dos filhos.

As autoras citadas acima entendem que o Código Civil de 1916 compreende o conjunto de normas, deveres e obrigações, que apresentava os elementos corretivos para garantir a ordem familiar. Dessa maneira, oficializaram-se os papéis sociais desempenhados por mulheres e homens na sociedade. Maluf e Mott (1998) descrevem a importância de se oficializar a oposição entre as esferas pública e privada na sociedade nesse momento:

Delineava-se com maior nitidez a oposição entre esferas pública e privada, base necessária para que a mulher se torne mulher e o homem se torne homem, ao mesmo tempo que fornece os elementos de identificação do lugar do homem e da mulher em todos os aspectos da vida humana. (MALUF, MOTT, 1998, p.379-380).

Nessa época acreditava-se que a mulher deveria ocupar a esfera doméstica, exercendo o papel de esposa e mãe e o homem deveria ocupar o espaço público. Dessa maneira, havia a desigualdade de papéis desempenhados por homens e mulheres, as atividades masculinas foram mais reconhecidas e valorizadas que as femininas.

Nas primeiras décadas do século XX, as profissões consideradas extensão das atividades domésticas como professora, enfermeira, datilógrafa, taquígrafa, secretária, telefonista, operária das indústrias têxteis, de confecções e alimentícias estavam disponíveis para o trabalho das mulheres. Nesse momento considerava-se que a mulher deveria trabalhar fora somente para sustentar a família, raramente para a realização pessoal. A realização pessoal das mulheres relacionava-se aos afazeres domésticos. Acreditava-se que as mulheres estavam naturalmente preparadas para exercer determinadas profissões como secretária e professora, o que as excluiu de outras profissões. Da mesma maneira, os homens foram excluídos do trabalho em determinadas profissões e aqueles que trabalhavam como professores eram considerados aberração.

Maluf e Mott (1998) afirmam que a separação das esferas pública e privada permitiu que o trabalho remunerado realizado pelas mulheres passasse a ser considerado acessório e temporário, ou seja, menos importante que o masculino. As referidas autoras apresentam as consequências da separação entre as esferas pública e privada para as mulheres e a sociedade:

Além disso, ocultou a importância social e econômica do trabalho prestado pelas mulheres dentro de casa; tornou invisível não apenas o trabalho produtivo realizado pelas mulheres como também o das crianças; camuflou a dureza e a dificuldade do serviço doméstico, o cansaço e o desgaste físico; limitou as atividades consideradas legítimas exercidas pelas mulheres; levou o trabalho feminino a ser visto como acessório, temporário; justificou o ganho diferenciado entre homens e mulheres, e abafou o grito doloroso daquelas que ousaram denunciar as iniquidades que sofriam. (MALUF; MOTT, 1998, p. 421).

Antes da elaboração do Código Civil de 1916 já existiam representações sobre o gênero que estabeleceram que a mulher deveria ocupar o espaço privado e exercer o papel de esposa, mãe e dona de casa. Essas representações estabeleceram que o homem deveria ocupar o espaço público e exercer o papel de pai, esposo e principal fonte de sustento econômico da família. Dessa maneira, o Código Civil de 1916 apenas oficializou a situação que já existia anteriormente. Essa separação entre as esferas pública e privada justificou as diferenças de rendimentos entre as mulheres e os homens, impedindo assim a efetivação da igualdade de direitos entre as mulheres e os homens.

Sorj (2000) considera que nos dias atuais ocorrem transformações, pois as empresas são capazes de operar em escala mundial e beneficiam-se dos reduzidos níveis salariais, baixa incidência de conflitos industriais e vantagens oferecidas pelas isenções fiscais. Observam-se também as mudanças nas relações de trabalho com o crescimento do emprego autônomo e das

formas atípicas de emprego como o trabalho temporário, realizado em tempo parcial e a domicílio. Sorj (2000) assim descreve essas transformações:

Torna-se cada vez mais evidente que, nos tempos atuais, o emprego como uma carreira contínua, coerente e fortemente estruturada não é mais uma opção que esteja amplamente disponível. Empregos permanentes estão cada vez mais restritos a poucas e velhas indústrias ou a algumas profissões que estão rapidamente desaparecendo. Os novos postos criados tendem a ser flexíveis no tempo, no espaço e na duração, dando origem a uma pluralidade de contratos de trabalho: em tempo parcial, temporários ou por conta própria. (SORJ, 2000, p. 31).

Nesse contexto, cresce a demanda por diferentes serviços como transporte, comunicações, administração, saúde, educação, provocando a expansão do setor de serviços e a redução da participação relativa da indústria nas sociedades atuais.

As transformações demográficas vivenciadas no Brasil nas últimas décadas do século XX que impactaram no aumento do trabalho feminino foram: a queda da taxa de fecundidade, principalmente nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país; a redução do número de pessoas nas famílias; o envelhecimento da população, as mulheres apresentavam maior expectativa de vida ao nascer em relação aos homens (mulheres: 75,5 anos e homens: 67,9 anos), apresentando como consequência o aumento do número de mulheres entre os idosos; e o acentuado crescimento dos arranjos familiares chefiados por mulheres. (FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA apud BRUSCHINI, 2007).

Bruschini (2007) pontua que as mulheres escolarizadas conquistaram bons empregos, tiveram acesso a carreiras e a profissões de prestígio como medicina, advocacia e arquitetura, ocuparam cargos de gerência e diretoria. Na área da arquitetura existe a tendência de feminização da profissão, pois 54% dos trabalhadores eram mulheres em 2004. Na área jurídica, que inclui advogados, procuradores, juízes e consultores jurídicos, aumentou a participação feminina. A autora ressalta que com a exceção dos juízes e dos procuradores, os homens e as mulheres que trabalham como arquitetos, médicos, advogados e engenheiros apresentam rendimentos diferentes.

A desigualdade dos rendimentos acontece inclusive na direção das empresas, pois as diretoras apresentam rendimentos inferiores aos dos diretores. (BRUSCHINI; PUPPIN apud BRUSCHINI, 2007).

Bruschini (2007) afirma que o Censo do Ensino Superior realizado pelo Ministério da Educação apontou que as mulheres escolhem preferencialmente as áreas do conhecimento consideradas mais adequadas a elas como a educação, a saúde e o bem-estar social e as



humanidades e a arte. Existe número reduzido de mulheres que trabalham em áreas consideradas masculinas como a engenharia, a produção e a construção.

Apresentam-se os fatores que contribuíram para que as mulheres exercessem as ocupações de prestígio. A partir do final dos anos 1960 e sobretudo nos anos 1970, os movimentos sociais e políticos impulsionaram as mulheres para as universidades, visando concretizar o projeto de vida profissional e não apenas doméstico; houve a expansão das universidades públicas e privadas; as profissões de prestígio realizaram a racionalização e as transformações, permitindo que as mulheres as exerçam; medicina, arquitetura e advocacia que apresentavam autonomia profissional realizaram os processos de especialização e de assalariamento; ocorreram modificações nas representações sociais construídas pela sociedade e pelas próprias categorias sobre o seu perfil liberal e isso repercutiu no nível de prestígio e de *status* conferido a esses profissionais. (BRUSCHINI; LOMBARDI apud BRUSCHINI, 2007).

Em 2002 existiam continuidades no padrão de ocupação das mulheres, pois havia elevado número delas trabalhando nos setores tradicionais da indústria, atuando como costureiras na indústria de confecção. Permanece também o grande número de mulheres trabalhando nos serviços de cuidado pessoal, higiene e alimentação, atuando como cabelereiras, especialistas em estética, faxineiras, arrumadeiras em domicílios e hotéis, lavadeiras, tintureiras e cozinheiras. A pesquisa indicou também que em 2002 existia grande número de mulheres nas ocupações consideradas adequadas a elas, como enfermagem, psicologia, magistério no nível fundamental e médio, secretárias, auxiliares de contabilidade e caixas. (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS apud BRUSCHINI, 2007).

Em 2002, na indústria de transformação, 46% dos ocupados e 73% das ocupadas recebiam até dois salários mínimos. Na área de “educação, saúde e serviços sociais”, 49% das ocupadas e 35% dos ocupados recebiam até dois salários mínimos. A pesquisa também indicou que na administração pública, 46% das trabalhadoras e 32% dos trabalhadores recebiam até dois salários mínimos. Essa situação revela que a mulher vivencia a subordinação no mercado de trabalho. (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS apud BRUSCHINI, 2007).

Bruschini (2007) pontua que existe a desigualdade de gênero mesmo nas posições mais favorecidas, pois em 2005, 36% das empregadoras e 45% dos empregadores recebiam mais de cinco salários mínimos.

Corrêa (2007) entende que a CLT tem sido criticada principalmente devido ao contexto político no qual foi elaborada. Mesmo diante da flexibilização das relações trabalhistas, essa legislação compreende importante ferramenta para os trabalhadores, pois apresenta o papel de intermediar as relações entre eles e os empregadores.

Os processos trabalhistas 01/93/1955 (Cx. 326) e 01/20/1959 (Cx. 532) apresentam duas situações em que as mulheres exerciam respectivamente as ocupações de serviços domésticos e faxineira. Esses processos foram impetrados em anos diferentes e revelam as dificuldades enfrentadas por mulheres que exerciam essas ocupações no período de 1955 a 1959. (MINAS GERAIS, n. 01/93/1955, cx. 326, 1955; n. 01/20/1959, cx. 532, 1959).

No processo trabalhista 01/93/1955 (Cx. 326) citado acima, Valdete procurou a Justiça do Trabalho sem advogado para reclamar o descumprimento de direitos, as suas reivindicações foram apresentadas oralmente e registradas por funcionário desse órgão em um formulário padrão, o Termo de Reclamação. Nesse formulário consta que Valdete exercia a ocupação de serviços domésticos numa clínica, que iniciou o trabalho em 18 de novembro de 1954, foi dispensada em 17 de janeiro de 1955 e recebia o salário mensal de Cr\$ 300,00. Valdete reivindicou o pagamento de aviso prévio, a diferença de salário de um mês, a diferença de salário até janeiro, quando saiu do emprego e as três horas extras por dia, que representam o valor total de Cr\$ 4.944,00.

Interessante perceber que no processo 01/93/1955 (Cx. 326) citado acima, a ocupação exercida por Valdete foi registrada de maneira errada, pois o serviço doméstico é aquele que se realiza na residência de uma pessoa ou de família e nesse caso trata-se de empresa. Dessa maneira, deveria ser registrado no Termo de Reclamação que Valdete exercia a ocupação de serviços gerais. Esse caso demonstra a situação difícil vivenciada por mulheres que exerciam a ocupação de serviços gerais, pois não era respeitada a norma de que a jornada diária de trabalho não deveria ultrapassar oito horas. Essa norma encontra-se presente no Artigo 58 (BRASIL, [2019]). Houve o acordo entre o empregado e o empregador e a empresa pagou à Valdete a importância de Cr\$ 1.000,00 pelas reivindicações apresentadas. Trata-se de acordo desfavorável à reclamante, pois ela recebeu o valor inferior ao reivindicado.

No processo trabalhista 01/20/1959 (Cx. 532), Célia procurou a Justiça do Trabalho para reclamar o descumprimento dos direitos trabalhistas, as suas reivindicações foram apresentadas oralmente, sem advogado e registradas no Termo de Reclamação. Ela exercia a ocupação de faxineira numa empresa do ramo da produção de alimentos, onde foi admitida em 8 de agosto de 1957 e dispensada em 27 de dezembro de 1958. Célia informou que recebia o salário mensal de Cr\$ 2.500,00 livre de alimentação. Ela declarou que nunca gozou férias, que foi dispensada sem motivo justo e que não recebeu o aviso prévio nem a indenização. Célia reivindicou o pagamento de trinta dias de aviso prévio, um período de indenização, um período de férias, a suspensão de três dias e o salário retido de quinze dias, que representavam o valor total de Cr\$

16.442,00. Célia afirmou que no dia 22 de dezembro de 1958 foi suspensa porque pediu dinheiro ao empregador. (MINAS GERAIS, n. 01/20/1959, cx. 532, 1959).

No decorrer do processo 01/20/1959 (Cx. 532) citado acima, realizou-se a audiência no dia 30 de janeiro de 1959, quando Célia declarou que não abandonou o serviço, mas foi dispensada por Gilberto, seu patrão. A reclamante afirmou que foi suspensa por três dias porque chegou atrasada ao serviço e que esses atrasos ocorreram devido à ausência de condução. Ela informou que o empregador não quis lhe emprestar dinheiro por intermédio de vale para que pudesse pagar a condução. Na defesa apresentada pela empresa estava escrito que Célia não foi dispensada, mas abandonou o serviço, por isso não teria direito ao aviso prévio nem à indenização. O empregador explicou que Célia foi suspensa por três dias pelo descumprimento do horário, pois ela nunca chegava no horário estabelecido para o trabalho. O empregador declarou que a reclamante teria direito a quinze dias de férias e não aos vinte dias que reivindicou, pois ela faltou mais de seis dias ao serviço. Ele também afirmou que Célia recebeu o valor de Cr\$ 2.500,00 aproximadamente em vales de adiantamento que precisavam ser descontados.

No processo trabalhista 01/20/1959 (Cx. 532) citado acima, o empregador declarou que pagou o valor referente ao instituto, que deveria ser descontado do saldo de salário apresentado pela reclamante. Ele também afirmou que o valor que serviu de referência para o cálculo dos direitos reivindicados pela reclamante não estava correto, pois o aumento do salário mínimo ainda não estava em vigor e só passou a vigorar sessenta dias após a publicação do decreto. O processo apresenta o vale realizado pela reclamante no valor de Cr\$ 500,00 no dia 25 de novembro de 1958; e o recibo referente à compra de um vestido e uma touca pela reclamante numa empresa do ramo de venda de roupas no dia 11 de outubro de 1958, no valor total de Cr\$ 225,00.

Durante o processo citado acima, o empregador não comprovou que Célia abandonou o serviço e que ela nunca chegava no horário estabelecido ao trabalho. Ele também não comprovou que a reclamante recebeu aproximadamente Cr\$ 2.500,00 em vales de adiantamento de salário. Houve acordo entre empregada e empregador, em que este pagou à reclamante a importância de Cr\$ 4.500,00 pelos direitos reivindicados nesse processo e em outro ajuizado na 2ª JCJ, cuja audiência estava agendada para dia 17 de julho de 1958. Célia aceitou a proposta e ficou estabelecido que ela deveria desistir das reclamações apresentadas no processo ajuizado na 2ª Junta. (MINAS GERAIS, n. 01/20/1959, cx. 532, 1959).

Os processos trabalhistas 01/93/1955 (Cx. 326) e 01/20/1959 (Cx. 532) citados apresentam duas situações em que as reclamantes eram mulheres, exerciam respectivamente as

ocupações de serviços domésticos e faxineira. Essas ocupações eram consideradas adequadas ao trabalho das mulheres e ofereciam oportunidades de trabalho para elas, pois eram consideradas extensão do trabalho realizado no interior do lar. Nos dois casos as reclamantes realizaram acordos desfavoráveis com o empregador, pois abdicaram dos direitos trabalhistas e receberam importância inferior à reivindicada. (MINAS GERAIS, n. 01/93/1955, cx. 326, 1955; n. 01/20/1959, cx. 532, 1959).

No processo trabalhista 01/20/1959 (Cx. 532) citado acima, o fato de Célia ter impetrado outro processo na 2ª JCJ contra a empresa em que trabalhava e a empresa ter realizado o pagamento referente a ele no processo em estudo demonstra que o empregador não se preocupava em cumprir os direitos trabalhistas.

Nos dois casos 01/93/1955 (Cx. 326) e 01/20/1959 (Cx. 532) descritos acima, as reclamantes realizaram acordos desfavoráveis com os empregadores devido ao sistema de sexo e gênero existente na sociedade nesse período, que as impediu de efetivar totalmente os seus interesses na Justiça do Trabalho.

Machado, Oliveira e Wajnman (2005) afirmam que a segregação laboral por sexo existente no Brasil permite que as mulheres e os homens exerçam diferentes ocupações. As mulheres se concentram nas piores funções, recebem reduzidos salários e apresentam menor proteção da legislação trabalhista. As autoras apresentam os problemas gerados pela segregação laboral por sexo na sociedade:

A outra dimensão importante a ser tratada é a segregação ocupacional que concentra homens e mulheres em diferentes e desiguais tipos de ocupações, exercendo diferentes funções. A segregação por sexo envolve também um maior leque de ocupações para os homens e a concentração de mulheres naquelas que tendem a ser de pior qualidade, o que pode significar piores salários, menor proteção da legislação trabalhista e previdenciária e menos perspectivas de mobilidade ascendente nas carreiras. Segregar os sexos contribui para menores remunerações e menos poder social para as mulheres – no trabalho, em suas famílias e na sociedade; e as consequências destas diferenças repercutem em toda a sociedade. (MACHADO; OLIVEIRA; WAJNMAN, 2005, p. 33).

Dessa maneira, existe desigualdade de inserção no mercado de trabalho, pois os homens predominam nos maiores ramos, ou seja, na indústria, construção e comércio e as mulheres predominam nos setores de serviços sociais e domésticos. Machado, Oliveira e Wajnman (2005) consideram que não é somente por serem mulheres que elas tendem a ser menos valorizadas no mercado de trabalho, mas porque as atribuições domésticas tendem a ser conflitantes com o pleno exercício da atividade econômica.

A segregação laboral por sexo também acontece na educação superior, pois as mulheres predominam nas áreas das ciências humanas e sociais. Os cursos de Engenharia, Medicina, Direito e Computação que apresentam maiores níveis de rendimento e de ciências exatas, apresentam baixos níveis de participação das mulheres.

Lavinas (1997) considera necessário fortalecer a inserção produtiva das mulheres com o objetivo de garantir os meios para consolidar a atividade não precária. Outra medida importante consiste em regular a divisão sexual do trabalho, adotar práticas que possam potencializar a capacidade de trabalho das mulheres em seus domicílios, nos espaços empresariais e fora deles. E isso implica a abertura de creches, de escolas de tempo integral e de serviços de atendimento à terceira idade.

Maluf e Mott (1998) pontuam que o discurso ideológico estabeleceu que as mulheres deveriam exercer o papel social de esposa, mãe e dona de casa e os homens deveriam trabalhar fora do lar para sustentar a família e ser responsável pela assistência e proteção da esposa e dos filhos. A separação entre as esferas pública e privada permitiu que o trabalho feminino fosse considerado acessório e temporário, fato que explica a desigualdade de salário entre as mulheres e os homens. As mulheres começaram a trabalhar nas áreas consideradas extensão das atividades domésticas como enfermeira e operária das indústrias têxteis. Essas ocupações eram consideradas adequadas ao papel social que as mulheres deveriam exercer e encontravam-se disponíveis para o trabalho delas no início do século XX.

Bruschini (2007) afirma que nos dias atuais as mulheres exercem ocupações de prestígio como advocacia e medicina, atuam na mesma ocupação que os homens, mas recebem rendimentos inferiores aos deles, situação que revela a subordinação aos homens. As mulheres ocupam os cargos de direção nas empresas, mas apresentam rendimentos inferiores aos homens. (BRUSCHINI; PUPPIN apud BRUSCHINI, 2007).

Em 2002 existia grande número de mulheres trabalhando como costureira na indústria de confecção, o que revela a continuidade no padrão de ocupação delas. (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS apud BRUSCHINI, 2007). Bruschini (2007) pronuncia que o Censo do Ensino Superior realizado pelo Ministério da Educação apontou que nos dias atuais existe número reduzido de mulheres trabalhando como engenheiras, área considerada masculina. Essa realidade indica a segregação laboral por sexo e a existência do sistema de sexo e gênero, que estabelece o papel social que as mulheres e os homens devem exercer na família e sociedade.

Maluf e Mott (1998) consideram que no início do século XX a grande maioria das mulheres realizava atividades menos qualificadas e socialmente mais desvalorizadas. Nesse momento muitas mulheres lavavam roupas nas fontes, chafarizes, margens dos córregos, rios e

tanques públicos dos cortiços. O trabalho de lavadeira não apresentava a separação entre o local de trabalho e o de moradia, mas permitia a sobrevivência da família. A grande maioria das mulheres encontrava-se excluída do mercado formal de trabalho, situação que acontece nos dias atuais.

Na amostra selecionada, identificaram-se muitos casos de mulheres exercendo as ocupações de cozinheira e costureira, atividades consideradas adequadas ao papel que elas deveriam exercer na família e sociedade no período de 1955 a 1959. Essas ocupações encontravam-se disponíveis para o trabalho remunerado das mulheres nesse momento, pois constituíam a extensão das atividades realizadas no espaço doméstico. Nessa época as mulheres deveriam conciliar as atividades domésticas com o trabalho remunerado, o que representava sobrecarga para elas.

### **3 TRABALHADORES, CLT E HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Este capítulo aborda os direitos trabalhistas estabelecidos pela CLT, notadamente a jornada diária de oito horas de trabalho, as horas extras, o trabalho noturno, o adicional noturno, o salário mínimo, as férias, o auxílio enfermidade, a indenização, o aviso prévio, o pedido de demissão de empregado estável, as normas que regiam o contrato individual de trabalho e as situações em que o empregador poderia demitir o empregado por justa causa. Escolheram-se esses direitos trabalhistas porque eles apareceram nas reclamações apresentadas por trabalhadores nos processos pesquisados no Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais.

Este capítulo também aborda o movimento sindical no período de 1955 a 1959 para perceber a atuação dessa entidade no momento do desenvolvimento industrial do país. Dessa maneira, apresentam-se os casos em que o reclamante estava assistido pelo sindicato da sua respectiva categoria profissional e o resultado desses processos.

Discute-se o surgimento, a atuação e a importância do MTIC no período de 1955 a 1959 e nos dias atuais. Analisa-se o surgimento da Justiça do Trabalho, como os trabalhadores e os empregadores perceberam o seu estabelecimento, os órgãos que a compunham e as suas respectivas funções. O capítulo aborda a atuação da Justiça do Trabalho no sentido do cumprimento das normas estabelecidas na CLT no período de 1955 a 1959 e nos dias atuais. Abordam-se as medidas estabelecidas para proteger o trabalho e impedir a discriminação contra as mulheres no local de trabalho.

#### **3.1 Os direitos trabalhistas e as reivindicações dos trabalhadores**

No período de 1955 a 1959 vigorava a Constituição de 1946, que estabeleceu as normas referentes ao trabalho, que foram incorporadas posteriormente na CLT. Essa constituição estabeleceu que a Justiça do Trabalho deveria julgar os conflitos individuais e os coletivos entre os empregados e os empregadores referentes às relações de trabalho por intermédio de legislação especial. (Artigo 123, BRASIL, [1966]).

O trabalho que possibilite a existência digna era assegurado a todas as pessoas e compreendia a obrigação social. A ordem econômica deveria ser organizada de acordo com os princípios da justiça social e conciliar a liberdade de iniciativa e a valorização do trabalho humano. (Artigo 145, BRASIL, [1966]).

A CLT foi aprovada pelo Presidente da República Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943 e entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. Essa legislação estabeleceu as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, assim como as punições para o seu descumprimento. (Artigo 1º, BRASIL, [2019]).

Antunes (2006) pontua que quando Getúlio Vargas assumiu o governo em 1930 a legislação trabalhista foi essencial para realizar o salto de industrialização do país. O estabelecimento do salário mínimo permitiria determinar o patamar mínimo para a acumulação industrial e o mercado interno sólido.

Nesse sentido, Getúlio Vargas captou as reivindicações dos trabalhadores urbanos na década de 1920, reelaborou-as e apresentou a legislação trabalhista como presente para os trabalhadores. Essa medida era necessária para preservar o projeto nacionalista e industrial adotado pelo Presidente. Antunes (2006) apresenta essa medida adotada por Getúlio Vargas:

Nesse sentido o Getulismo demonstrou enorme competência ao captar algumas das principais reivindicações dos trabalhadores urbanos, reelaborá-las e devolvê-las como uma *dádiva do Estado*. Getúlio as apresentava como um presente para as massas, como uma antecipação, como um *pai que doa para seu povo algumas de suas principais reivindicações*. Este foi o centro da arquitetura getulista, necessária para manter o seu projeto nacionalista, estatal e industrial. (ANTUNES, 2006, p. 85).

A empresa individual ou coletiva que admitia e orientava os trabalhadores que prestavam serviços e recebiam salário eram consideradas empregadoras. Os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e as instituições sem fins lucrativos que apresentassem empregados eram também consideradas empregadoras. (Artigo 2º, BRASIL, [2019]).

O empregado compreendia a pessoa que prestava serviços de natureza não eventual ao empregador, encontrava-se sob a dependência dele e recebia salário pelo trabalho realizado. Não existiriam diferenças em relação à espécie de emprego e à condição do trabalhador e entre o tipo de trabalho realizado, seja ele intelectual, técnico e manual. (Artigo 3º, BRASIL, [2019]).

O período em que o trabalhador se encontrava à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens era considerado serviço efetivo. (Artigo 4º, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/710/1957 (Cx. 464), Joaquim declarou que trabalhava como pedreiro para Israel e foi dispensado indiretamente. O reclamante declarou que não havia água para fazer a “massa” e Israel avisou que ele poderia conseguir alguns biscates, pois naquele momento não havia serviço para ele. (MINAS GERAIS, n. 01/710/1957, cx. 464, 1957).



Os trabalhadores que realizavam o mesmo trabalho deveriam receber o mesmo salário, não existindo diferenças entre as mulheres e os homens. (Artigo 5º, BRASIL, [2019]).

Essa legislação não se aplicava aos seguintes grupos: trabalhadores domésticos, ou seja, as pessoas que prestavam serviços na residência de uma pessoa ou de uma família; trabalhadores rurais, pois realizavam atividades relacionadas à agricultura e à pecuária; funcionários públicos da União, Estados e Municípios; servidores de autarquias paraestatais, desde que estivessem sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes conferisse situação semelhante à dos funcionários públicos. (Artigo 7º, BRASIL, [2019]).

Nos casos em que não existissem disposições legais ou contratos referentes à questão, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidiriam sobre os conflitos de interesse entre os empregadores e os empregados. Esses órgãos analisariam cada caso e a decisão seria tomada considerando os princípios e as normas existentes no Direito, principalmente no Direito do Trabalho, como a jurisprudência, a analogia e a equidade. Essa decisão também seria tomada considerando os usos e os costumes e o direito comparado para que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (Artigo 8º, BRASIL, [2019]).

As atitudes adotadas visando desvirtuar, impedir ou fraudar as normas estabelecidas na CLT seriam declaradas nulas. (Artigo 9º, BRASIL, [2019]). O processo trabalhista 01/817/1955 (Cx. 358) apresenta a situação em que Francisco, Raimundo, Alcides trabalhavam como maquinistas e Armando como marceneiro numa empresa do ramo de fabricação de móveis. O empregador falsificou os documentos de aviso prévio dos reclamantes, fato que foi comprovado por intermédio de perícia técnica. (MINAS GERAIS, n. 01/817/1955, cx. 358, 1955).

Os direitos adquiridos pelos empregados de determinada empresa seriam preservados mesmo na existência de quaisquer alterações em sua estrutura jurídica. (Artigo 10º, BRASIL, [2019]).

A jornada de trabalho dos empregados que realizavam qualquer atividade privada não ultrapassaria oito horas diárias, desde que não fosse estabelecido outro limite. (Artigo 58, BRASIL, [2019]).

A empresa poderia exceder o limite legal estabelecido para a duração do trabalho devido à força maior ou à necessidade de realizar ou de concluir serviços inadiáveis ou aqueles que se não fossem realizados gerariam prejuízo para a empresa. Quando a empresa aumentasse a jornada diária de trabalho do empregado devido à força maior, a remuneração da hora excedente deveria ser a mesma da hora normal. Quando o aumento da jornada diária de trabalho ocorresse devido a outros motivos, a remuneração da hora excedente seria de pelo menos 25% superior à

hora normal e o trabalho não poderia ultrapassar doze horas. (Artigo 61, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/933/1955 (Cx. 364), Efigênia declarou que trabalhava como garçomete numa empresa do ramo de alimentação. A reclamante declarou que foi admitida em 23 de março de 1955, foi dispensada em 15 de setembro de 1955 e recebia o salário mensal de Cr\$ 2.200,00. Efigênia afirmou que foi dispensada injustamente e reivindicou o pagamento de 45 horas extras. (MINAS GERAIS, n. 01/933/1955, cx. 364, 1955).

Quando a duração do trabalho excedesse seis horas, era obrigatório conceder o intervalo para repouso ou alimentação, que deveria ser de no mínimo uma hora e no máximo de duas horas. Quando a jornada diária de trabalho ultrapassasse quatro horas, mas não excedesse seis, tornava-se obrigatório o intervalo de quinze minutos e os intervalos para o descanso dos trabalhadores não deviam ser registrados na duração do trabalho. (Artigo 61, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/1094/1959 (Cx. 570), Aristóteles declarou que trabalhava como ajudante de mecânico numa empresa do ramo de comércio e de indústria e o empregador pediu que ele tomasse conta de outros funcionários durante o seu horário de almoço. Aristóteles não concordou e foi então suspenso por cinco dias. (MINAS GERAIS, n. 01/1094/1959, cx. 570, 1959).

Os trabalhadores tinham direito a um período mínimo de 11 horas para descanso entre duas jornadas de trabalho. (Artigo 66, BRASIL, [2019]). Eles também tinham assegurado o descanso semanal de vinte e quatro horas, que deveria coincidir no todo ou em parte com o domingo. Nos trabalhos que eram realizados aos domingos, exceto para os trabalhadores do teatro, era preciso organizar escala de revezamento, organizada mensalmente, que deveria constar no quadro sujeito à fiscalização. (Artigo 67, BRASIL, [2019]). A autoridade competente deveria autorizar previamente a realização total ou parcial do trabalho nos domingos. (Artigo 68, BRASIL, [2019]).

O trabalho noturno correspondia ao trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. O trabalho noturno apresentaria remuneração superior ao diurno quando existisse revezamento semanal ou quinzenal e essa remuneração corresponderia a pelo menos 20% sobre a hora de trabalho diurna. (Artigo 73, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/494/1956 (Cx. 401), Frederico informou que exercia a ocupação de comerciário numa empresa do ramo de hotelaria, que trabalhava das 23 horas às 7 da manhã e recebia os 20% de aumento que a lei estabelece. Mas o empregador considerava a hora noturna como 60 minutos e não de 52 minutos como previsto na legislação trabalhista. Frederico reivindicou o pagamento das 107 horas noturnas. (MINAS GERAIS, n. 01/494/1956, cx. 401, 1956).

As normas referentes ao trabalho noturno devem ser aplicadas nos horários de trabalhos mistos, ou seja, aqueles que incluem as horas diurnas e as noturnas. Nesse caso, as normas sobre o trabalho noturno deveriam ser aplicadas às horas de trabalho noturno. (Artigo 73, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454), Antônio informou que exercia a ocupação de forneiro numa empresa do ramo da produção de alimentos, trabalhava das 18 horas às 5 da manhã, ou seja, em horário misto. Antônio declarou que a empresa não lhe pagava o adicional noturno sobre as horas de trabalho noturnas. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957).

As empresas deveriam apresentar o quadro com o horário de trabalho dos funcionários de acordo com o modelo estabelecido pelo MTIC. Quando existissem na mesma seção ou turma trabalhadores com horários diferentes, esse quadro deveria especificar o horário de trabalho dos funcionários. Esse quadro de horário de trabalho deveria estar afixado em lugar bem visível. (Artigo 74, BRASIL, [2019]).

O registro dos empregados deveria apresentar o horário de trabalho deles e indicar os acordos ou contratos coletivos que fossem realizados. O horário de trabalho dos funcionários deveria ser registrado em ficha ou papeleta quando o trabalho fosse realizado fora da empresa. (Artigo 74, BRASIL, [2019]).

French (2001) afirma que a CLT era aplicada de maneira irregular, sendo os trabalhadores empregados em condições difíceis e os direitos trabalhistas eram desrespeitados pelos empregadores. O referido autor descreve a aplicação da CLT:

Ainda assim, o abismo entre aparência e realidade era tão grande que parecia intransponível. Direitos garantidos categoricamente em lei eram rotineiramente desrespeitados na prática daqueles que gerenciavam a expansão do setor industrial. Um grande número de trabalhadores era empregado sob condições e com remunerações que tornavam ridículos os maravilhosos legalismos humanísticos da CLT sobre salários e condições seguras e adequadas de trabalho. (FRENCH, 2001, p. 16).

A CLT era mais fictícia do que real, pois os empregadores e os trabalhadores não estavam preparados para cumprir as leis. Dessa maneira, somente por intermédio da fiscalização do Estado essa lei se tornaria efetiva. No período de 1952 a 1956 a população ativa abrangia 18 milhões de pessoas, mas somente 7 milhões de trabalhadores tinham acesso a legislação trabalhista e 8% procuraram a Justiça do Trabalho. Houve “erro de formação” da classe trabalhadora, pois o brasileiro não adquiriu a consciência para reivindicar os direitos como a construção de creche, a segurança no trabalho, a previdência e a assistência sociais. Dessa

maneira, as reivindicações dos trabalhadores limitavam-se a aumento de salários e a greve era o único caminho para conseguir essas reivindicações. (MAIA, apud CORRÊA, 2007).

French (2001) pontua que é preciso entender a dimensão subjetiva da legislação trabalhista, pois os trabalhadores não foram passivos, eles interagiram com a CLT e procuraram a Justiça do Trabalho para reivindicar o cumprimento de direitos. O autor apresenta essa atuação dos trabalhadores:

Em particular, precisaremos enfatizar o papel e o impacto do mecanismo de dissídio individual, estabelecido por indivíduos e pequenos grupos que contestam as injustiças sofridas em decorrência da ação de feitores e gerentes fabris (na Justiça do Trabalho, muitas dessas reclamações são transformadas em acusações de desrespeito à lei). (FRENCH, 2001, p. 61).

Corrêa (2007) entende que a tutela imposta aos trabalhadores no governo Vargas não resultou na passividade dos mesmos. Os trabalhadores tiveram voz ativa e dinâmica nas relações com os empregadores e o Estado e durante os confrontos era possível estabelecer negociações individuais e coletivas.

A autora citada acima pronuncia que embora a CLT não fosse cumprida, ela representava a oportunidade para os trabalhadores imporem limites aos abusos realizados pelos empregadores. Dessa maneira, os trabalhadores reivindicaram direitos trabalhistas e adotaram estratégias de resistência no interior das fábricas. Corrêa (2007) apresenta a importância dessa legislação para os trabalhadores:

Ainda que as leis não fossem respeitadas pelos patrões, a CLT abriu novas possibilidades de os trabalhadores lutarem por direitos. A regulamentação das relações de trabalho, independente de sua aplicação, representava, ao trabalhador, uma oportunidade, concreta e acessível, de frear os abusos patronais, utilizando-se das possibilidades que o mundo legal lhe oferecia. A classe trabalhadora passou a fazer uso das mesmas armas articuladas pelo patronato, a própria legislação trabalhista, antes usada para persuadi-los. Essas leis, que tantas vezes os oprimiam, foram revestidas em estratégias de luta pela reivindicação de direitos, além de possibilitarem a elaboração de táticas de resistência no cotidiano das relações de trabalho nas fábricas, obtendo muitas vezes resultados positivos. (CORRÊA, 2007, p. 17).

O salário mínimo representava o valor mínimo que os trabalhadores urbanos e os rurais deveriam receber pelo trabalho realizado por dia de serviço. (Artigo 76, BRASIL, [2019]). A CLT assim conceitua o salário mínimo:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do

País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (BRASIL, [2019]).

Nessa época foram estabelecidas as Comissões de Salário Mínimo para estabelecer o valor dessa remuneração. (Artigo 77, BRASIL, [2019], que foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). O empregado que recebesse por empreitada, tarefa ou peça nunca deveria receber remuneração inferior ao salário mínimo da região, zona ou subzona. (Artigo 78, BRASIL, [2019]). O processo trabalhista 01/1070/1955 (Cx. 370) apresenta a situação em que Isaura informou que exercia a ocupação de lavadeira numa empresa do ramo de lavanderia, foi admitida como tarefeira em 13 de agosto de 1952 e dispensada em 29 de setembro de 1955 sem justa causa. A reclamante declarou que desde julho de 1954 vigorava a alteração no valor do salário mínimo, mas ela não realizava trabalho que permitisse a aquisição de média salarial superior a Cr\$ 1.200,00. (MINAS GERAIS, n. 01/1070/1955, cx. 370, 1955).

O valor do salário mínimo deveria ser a soma das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessárias à vida do trabalhador adulto. O valor das despesas referentes à alimentação deveria incluir, no mínimo, os valores que compunham a lista de alimentos necessários à alimentação diária de um trabalhador adulto. (Artigo 81, BRASIL, [2019]).

Nessa época o território brasileiro encontrava-se dividido em 22 regiões, que incluíam os estados, o Distrito Federal e o Território do Acre para a efetivação do salário mínimo. Em cada região funcionava uma Comissão do Salário Mínimo, com sede na capital do estado, Distrito Federal e Território do Acre. (Artigo 84, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 13.467, de 2017).

Para atender aos índices do padrão de vida da população, o MTIC poderia dividir uma região em duas ou mais zonas, desde que cada zona apresentasse, no mínimo, quinhentos mil habitantes. Essa divisão deveria ser proposta pelas Comissões de Salário Mínimo após estudo realizado pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho. (Artigo 85, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964).

Quando a região se dividisse em duas ou mais zonas, as respectivas Comissões do Salário Mínimo funcionariam, uma obrigatoriamente na capital do Estado ou na sede do governo do Território do Acre. As outras Comissões de Salário Mínimo funcionariam nos municípios que apresentassem maior importância econômica. Para verificar os municípios de maior importância econômica considerava-se o valor dos impostos federais arrecadados no último biênio. (Artigo 85, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964).

O MTIC estabeleceria o número de componentes das Comissões de Salário Mínimo, inclusive o presidente. Esse número deveria ser de no mínimo cinco e no máximo onze pessoas. (Artigo 87, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). Essas Comissões seriam compostas pelo mesmo número de representantes dos empregados e dos empregadores, eleitos pelo respectivo sindicato; não existindo este sindicato, esses membros seriam eleitos pelas associações legalmente registradas. (Artigo 88, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). A Comissão não deveria apresentar mais de um componente que pertencesse à mesma profissão ou à mesma atividade produtora como representante dos empregadores ou dos empregados. (Artigo 89, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964).

As Comissões ou Subcomissões apresentavam mandato de dois anos e os seus componentes poderiam ser reconduzidos quando terminasse esse prazo. (Artigo 98, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964).

As Comissões do Salário Mínimo deveriam estabelecer o valor dessa remuneração para a região ou zona na qual funcionavam. (Artigo 101, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). O valor do salário mínimo era estabelecido para todo o país ou de forma diferenciada de acordo com as condições e as necessidades normais de vida em cada região, zona ou subzona. (Artigo 103, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). Para verificar as condições econômicas de cada região, zona ou subzona do país e os salários que seriam pagos aos trabalhadores seria realizada a pesquisa censitária. (Artigo 104, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). Os técnicos e os funcionários do MTIC deveriam orientar essa pesquisa. (Artigo 109, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). Essa pesquisa deveria ser realizada sempre que fosse necessário para apresentar às Comissões de Salário Mínimo os elementos indispensáveis à determinação do valor dessa remuneração. (Artigo 104, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964). Atualmente o valor do salário mínimo é o mesmo para todo o território brasileiro.

Ao estabelecerem o valor dessa remuneração, as Comissões de Salário Mínimo deveriam divulgar os dados estatísticos que justificaram a sua adoção, assim como o valor de cada parcela que o constituísse. (Artigo 107, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964).

Qualquer contrato ou convenção que estabelecesse a remuneração inferior ao salário mínimo existente em determinada região, zona ou subzona em que precisasse ser cumprido seria considerado nulo. (Artigo 117, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/1018/1955

(Cx. 367), Elvira declarou que trabalhou como balconista numa empresa do ramo de produção de alimentos, recebia o salário mensal de Cr\$ 1.300,00. A reclamante declarou que foi admitida em 14 de março de 1955 e dispensada injustamente em 11 de outubro de 1955. Elvira reivindicou o pagamento de diferença de salário mínimo no valor de Cr\$ 900,00 mensais, que representava o valor total de Cr\$ 6.300,00, entre outros direitos. (MINAS GERAIS, n. 01/1018/1955, cx. 367, 1955).

O trabalhador que recebesse a importância inferior ao salário mínimo teria o direito de reclamar do empregador o complemento do valor referente a essa remuneração existente em determinada região, zona ou subzona. (Artigo 118, BRASIL, [2019]). O trabalhador teria o período máximo de dois anos para receber a diferença do salário mínimo e este período seria contado para cada pagamento, da data em que este fosse realizado. (Artigo 119, BRASIL, [2019]). O empregador que descumprisse as determinações referentes ao salário mínimo deveria pagar a multa de cinquenta e dois mil cruzeiros e o valor dessa multa seria o dobro em caso de reincidência. (Artigo 120, BRASIL, [2019]). O cumprimento das determinações referentes ao salário mínimo não poderia determinar a redução do salário do trabalhador. (Artigo 124, BRASIL, [2019]).

Gomes (2007) afirma que o Decreto 4.982, de 24.12.1925 regulamentado em 1926, estabeleceu que os empregados e os operários dos estabelecimentos comerciais, industriais e bancários teriam direito a 15 dias de férias. Gomes (2007) pronuncia que após trabalhar doze meses no mesmo estabelecimento o empregado da indústria teria direito às férias, mas para exercer esse direito, o empregado deveria ser associado ao sindicato de classe, que era reconhecido pelo MTIC. Férias após doze meses de trabalho tornou-se direito de todos os trabalhadores e foi estabelecido posteriormente no Artigo 129 da CLT. (BRASIL, [2019]). O processo trabalhista 01/706/1956 (Cx. 411) apresenta a situação em que Aurora informou que trabalhava como industriária numa empresa do ramo de produção de alimentos, foi admitida em 6 de agosto de 1955 e dispensada em 2 de agosto de 1956. A reclamante declarou que foi dispensada injustamente e reclamou o pagamento referente a um período de férias de 23 dias. (MINAS GERAIS, n. 01/706/1956, cx. 411, 1956).

O MTIC por intermédio do requerimento da entidade sindical representativa poderia permitir que o empregado acumulasse três períodos de férias devido às características regionais ou profissionais. (Artigo 131, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado). O empregado que tivesse direito ao período de férias deveria receber a remuneração correspondente às mesmas quando terminasse o seu contrato de trabalho ou se o mesmo fosse rescindido.

O contrato individual de trabalho compreendia o acordo realizado entre o empregado e o empregador, que estabelecia a relação de emprego. (Artigo 442, BRASIL, [2019]). Os contratos de trabalho dos empregados não se modificariam no caso de mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa. (Artigo 448, BRASIL, [2019]).

Quando ocorresse falência, concordata ou dissolução da empresa, os direitos referentes ao contrato de trabalho permaneceriam. (Artigo 449, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/967/1957 (Cx. 473), Raimunda informou que trabalhava como pintora numa empresa do ramo de indústria e comércio e que a empresa fechou o estabelecimento, mas não informou os funcionários. A reclamante reivindicou a rescisão do contrato de trabalho e os pagamentos de aviso prévio de 30 dias e de três períodos de indenização. Raimunda reivindicou também o pagamento de um período de férias simples e outro em dobro e o salário retido de um mês. (MINAS GERAIS, n. 01/967/1957, cx. 473, 1957). No processo trabalhista 01/1121/1957 (Cx. 479), Pedro informou que trabalhava como tipógrafo para João, que no dia 25 de maio de 1955 paralisaram as atividades e avisaram que não teria mais serviço devido à falência da empresa. O empregador, no entanto, não lhe pagou dois períodos de indenização. (MINAS GERAIS, n. 01/1121/1957, cx. 479, 1957).

Os empregados que realizassem atividade de igual valor ao mesmo empregador na mesma localidade deveriam receber salário igual e não existiriam diferenças de sexo, de nacionalidade ou de idade. O trabalho de igual valor era aquele realizado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica entre as pessoas que apresentassem a diferença de tempo de serviço até dois anos. Essa norma não prevaleceria quando existisse quadro de carreira para os funcionários, pois os critérios de antiguidade e de merecimento seriam utilizados para promover os funcionários. (Artigo 461, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952 e foi revogado).

As alterações das condições de trabalho estabelecidas nos contratos individuais seriam lícitas somente com o consentimento do empregado e do empregador. Essa alteração não poderia gerar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de anulação da cláusula que estabelecesse essa situação. (Artigo 468, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/379/1959 (Cx. 544) impetrado por Sebastião e Leopoldo, percebe-se que esse direito não foi respeitado, eles trabalhavam como soldadores numa empresa do ramo de siderurgia, que alterou completamente o contrato de trabalho deles. Os reclamantes se tornaram funcionários do serviço geral e deveriam realizar soldas, limpeza, etc. A empresa comunicou os funcionários dessa mudança no contrato de trabalho por intermédio de carta. (MINAS GERAIS, n. 01/379/1959, cx. 544, 1959).



O empregado se encontraria em licença não remunerada no período em que recebesse benefício de seguro-doença ou auxílio-enfermidade. (Artigo 476, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/1187/1959 (Cx. 573), Marcolino informou que foi admitido em 4 de abril de 1958 para trabalhar como servente numa empresa, recebia o salário semanal de Cr\$ 5.300,00. O reclamante declarou que se encontrava doente há dois meses, submeteu-se a intervenção cirúrgica pelo instituto. Marcolino, no entanto, não recebeu o pagamento referente a dez dias de auxílio enfermidade. (MINAS GERAIS, n. 01/1187/1959, cx. 573, 1959).

Quando o contrato de trabalho não apresentasse o prazo estipulado para o término e o trabalhador não praticasse ato que justificasse a cessação das relações de trabalho, o empregado teria direito de receber do empregador uma indenização. Essa indenização teria como base a maior remuneração que recebeu na empresa. (Artigo 477, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado). No processo trabalhista 01/1417/1959 (Cx. 582) Miguel informou que foi admitido em 1º de junho de 1957 numa empresa do ramo de tratamento de couro, exercia a ocupação de pintor das 14 às 23 horas e recebia salário mensal de Cr\$ 5.300,00. O reclamante declarou que estava trabalhando doente e o empregador inesperadamente queria mudar o seu horário de trabalho, ele não aceitou e foi então dispensado sem receber direito nenhum em 10 de novembro de 1959. Miguel reivindicou o pagamento referente aos 30 dias de aviso prévio, aos dois períodos de indenização, a um período de férias e a sete dias de férias proporcionais. Ele reivindicou também o pagamento do salário retido do mês de outubro e de dez dias do mês de novembro. (MINAS GERAIS, n. 01/1417/1959, cx. 582, 1959).

O primeiro ano de vigência do contrato com prazo indeterminado seria considerado como período de experiência, por isso antes desse período o empregado não teria direito à indenização. (Artigo 478, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 2.959, de 1956).

O empregador poderia rescindir o contrato de trabalho do empregado por justa causa quando o empregado praticasse uma dessas situações: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociar por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando realizar concorrência à empresa em que ele trabalhava ou essa for prejudicial ao serviço; quando o empregado for condenado criminalmente, transitada em julgado e não for suspensa a execução da pena; desempenhar suas funções de maneira desidiosa; encontrar-se habitualmente embriagado ou durante o serviço; violar segredo da empresa; praticar ato de indisciplina ou de insubordinação; abandonar o emprego; praticar algum ato que lese a honra ou a boa fama ou ofender fisicamente qualquer pessoa. (Essa atitude era aceita em caso de legítima defesa, própria ou de outra pessoa); praticar algum ato que lese a honra ou a

boa fama ou ofender fisicamente o empregador e superiores hierárquicos. (Essa atitude era aceita em caso de legítima defesa, própria ou de outra pessoa); praticar constantemente jogos de azar. (Artigo 482, BRASIL, [2019]).

No processo trabalhista 01/471/1955 (Cx. 340) Arlindo afirmou que foi admitido como padeiro numa empresa do ramo de produção de alimentos em 1º de maio de 1952 e foi injustamente demitido porque apresentou reclamação contra a empresa. Nesse processo o reclamante reivindicou o pagamento referente a aviso prévio e a indenização, entre outros direitos. A empresa declarou que inicialmente havia relação de confiança com Arlindo, que permitiu o trabalho para três irmãos e a liberação para que ele comprasse uma máquina de costura numa empresa do ramo de venda de eletrodomésticos. Com o passar do tempo, o reclamante se tornou desonesto, pois passou a retirar sem autorização, mercadoria da empresa e guardava os embrulhos no botequim ao lado da empresa. A empresa em que trabalhava também informou que Arlindo praticava jogo de azar, conhecido como “jogo de bicho” dentro do estabelecimento, no horário de serviço e lá guardava as listas. O empregador comprovou, por intermédio de testemunhas, que o reclamante recebia as apostas do jogo de bicho e que chamou atenção dele devido a essa atitude. Os depoimentos apresentados revelaram que Arlindo praticou irregularidades e foi demitido por justa causa. O reclamante desistiu desse processo, que foi arquivado. (MINAS GERAIS, n. 01/471/1955, cx. 340, 1955).

O empregado poderia considerar rescindido o seu contrato de trabalho e reivindicar a indenização nas seguintes situações: quando o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado, contrários à lei e aos bons costumes ou diferentes do que foi estabelecido no contrato de trabalho; for tratado com rigor excessivo pelo empregador ou seus superiores hierárquicos; o empregado correr perigo manifesto de mal considerável; o empregador não cumprir as obrigações estabelecidas no contrato; o empregador ou os seus prepostos praticarem algum ato que lese a honra e a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família; o empregado for ofendido fisicamente pelo empregador ou seus prepostos, exceto em caso de legítima defesa, própria ou de outra pessoa; o empregado trabalhar por peça ou tarefa e o empregador reduzir o seu serviço de maneira que afete sensivelmente os salários. (Artigo 483, BRASIL, [2019]).

O aviso prévio poderia ser dado pelo empregado ou empregador e a parte que decidisse rescindir o contrato de trabalho que não apresentasse prazo estipulado, deveria comunicar a outra do interesse. Quando o pagamento fosse realizado por semana ou tempo inferior devia-se comunicar com antecedência de oito dias. Quando os empregados recebessem o pagamento quinzenalmente ou mensalmente ou trabalhassem há mais de 12 meses na empresa, essa

comunicação deveria ser realizada com trinta dias de antecedência. (Artigo 487, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951).

Quando o empregador não desse o aviso prévio ao empregado, este teria direito aos salários correspondentes ao período do aviso e esse período seria integrado ao seu tempo de serviço. Quando o empregado não desse o aviso prévio ao empregador, este teria direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo. (Artigo 487, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/829/1956 (Cx. 417), Dionísio informou que foi admitido como servente de pedreiro em 20 de setembro de 1954 numa empresa comercial, foi readmitido em 6 de janeiro de 1956. O reclamante declarou que trabalhou até 3 de setembro de 1956, quando foi sumariamente dispensado sem aviso prévio nem indenização. (MINAS GERAIS, n. 01/829/1956, cx. 417, 1956).

Se a rescisão do contrato de trabalho fosse realizada pelo empregador, no período de aviso prévio, o empregado teria o seu horário normal de trabalho reduzido em duas horas diárias sem prejuízo do salário integral. (Artigo 488, BRASIL, [2019]). No processo trabalhista 01/170/1956 (Cx. 385), Edite informou que foi admitida em 17 de julho de 1951, recebia salário mensal de Cr\$ 2.500,00. A reclamante declarou que trabalhava como industriária numa empresa do ramo de venda de roupas, que foi dispensada em 16 de fevereiro de 1956 e recebeu o aviso prévio, a indenização e as férias. Edite, no entanto, não saía duas horas mais cedo no período do aviso prévio em que trabalhou, por isso ela reclamou o pagamento das 60 horas. (MINAS GERAIS, n. 01/170/1956, cx. 385, 1956).

Corrêa (2007) pontua que em 1923 os trabalhadores ferroviários adquiriram o direito à estabilidade e mais tarde foi estabelecida a Lei nº 62 que estendeu esse direito a todos os trabalhadores. Antes da implantação da lei que estabeleceu a estabilidade por tempo de serviço, o empregador realizava pressões e represálias ao trabalhador experiente, pois este era oneroso à empresa. A estabilidade por tempo de serviço compreendia o direito conquistado pelos trabalhadores, pois permitia que eles reivindicassem os direitos trabalhistas sem precisar perder o emprego. Assim, o empregado que trabalhasse há mais de dez anos no mesmo emprego se fosse demitido sem estabelecimento de inquérito administrativo na Justiça do Trabalho teria direito à reintegração e se a empresa comprovasse falência, ele poderia receber a indenização em dobro. A estabilidade por tempo de serviço era o direito que existiu até 1966, quando foi substituído pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O empregado que apresentasse mais de dez anos de serviço na mesma empresa poderia ser despedido somente se cometesse falta grave ou se ocorresse circunstância de força maior devidamente comprovadas. (Artigo 492, BRASIL, [2019]). O pedido de demissão de

empregado estável seria válido somente se fosse realizado com a assistência do respectivo sindicato. Se não houvesse sindicato, esse pedido deveria acontecer perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou Justiça do Trabalho. (Artigo 500, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 5.562, de 12.12.1968 e revigorado pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970). No processo trabalhista 01/614/1956 (Cx. 407), Jurandir solicitou a rescisão do contrato de trabalho numa empresa no ramo de transporte coletivo. Nesse documento o reclamante afirma que exercia a ocupação de motorista e não desejava mais trabalhar nessa empresa, pedido que apresentou de livre e espontânea vontade, sem nenhuma coação. Nesse documento, Jurandir informou que esse pedido foi encaminhado à Justiça do Trabalho porque ele era empregado estável. (MINAS GERAIS, n. 01/614/1956, cx. 407, 1956).

Corrêa (2007) afirma que os empregadores adotaram medidas visando demitir o empregado, inclusive os estabilizados que recebiam os maiores salários e admitir os funcionários que representavam o custo menor. Os empregadores adotaram as seguintes estratégias: a manipulação do uso do cartão de ponto, a demissão de funcionários a partir de conceito disciplinar duvidoso, a transferência de empregados para as fábricas distantes com o objetivo de pressionar a demissão dos mesmos. Os empregadores também simulavam a falência e abriam outra empresa com nome diferente no mesmo local.

A autora citada acima considera que existiam outras irregularidades nas relações entre os empregadores e os empregados como a contratação do trabalhador sem registro na carteira de trabalho e o pagamento de valores abaixo do salário mínimo. A legislação trabalhista estabeleceu que o empregador deveria registrar a carteira de trabalho do empregado no prazo de 48 horas, mas muitos empregadores registravam o empregado somente quando este completava três meses ou até mesmo um ano de trabalho na empresa. Algumas empresas controlavam até mesmo a quantidade de vezes que o trabalhador utilizava o banheiro. Os empregadores muitas vezes acusavam o trabalhador de indisciplinado para demiti-lo. Essa estratégia era adotada pelos empregadores para que o tribunal entendesse que o empregado foi despedido por justa causa e assim o empregador não precisaria pagar as indenizações ao empregado.

Corrêa (2007) pontua que os empregadores utilizavam a legislação trabalhista de maneira contraditória. Em algumas situações eles incentivavam os empregados a procurarem a Justiça do Trabalho porque acreditavam que esse órgão não atenderia de maneira eficaz às demandas dos trabalhadores. Em outras situações os empregadores pretendiam resolver os conflitos existentes na relação com empregados no interior da fábrica, onde eles poderiam ter o controle sobre o trabalhador e poderiam adotar as medidas para resolver a situação com o

objetivo de evitar os processos trabalhistas. A referida autora afirma que os trabalhadores consideravam que era necessário que as categorias profissionais permanecessem organizadas para pressionar os empregadores a cumprirem os acordos judiciais.

Os empregadores, os empregados, os agentes, os trabalhadores autônomos e os profissionais liberais que exerciam a mesma atividade ou profissão ou profissões similares ou conexas poderiam se associar com o objetivo de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais. (Artigo 511, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei nº 8.987 A, de 1946).

Os sindicatos apresentavam as seguintes funções: representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados, referentes à atividade ou profissão exercida; realizar contratos coletivos de trabalho; eleger ou designar os representantes desta categoria ou profissão liberal; colaborar com o Estado no estudo e na solução dos problemas relacionados à categoria ou profissão liberal que representam; estabelecer as contribuições aos trabalhadores que participam das atividades econômicas ou das profissões liberais representadas. (Artigo 513, BRASIL, [2019]).

Os sindicatos também apresentavam os deveres de colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social, apresentar o atendimento judiciário para os trabalhadores e promover a conciliação nos conflitos de trabalho. (Artigo 514, BRASIL, [2019]).

### **3.2 O movimento sindical no período de 1955 a 1959**

Para compreender o movimento sindical no período de 1955 a 1959 revela-se importante entender a atuação dos sindicatos a partir de 1930. Giannotti (s.d.) considera que até 1930 os grandes proprietários de terra impunham ao governo o pensamento autoritário que existia no campo. Nesse contexto, as reivindicações operárias eram reprimidas com a maior violência e isso provocava a resposta ainda mais violenta dos trabalhadores.

Nesse momento os industriais, os comerciantes e os banqueiros eram os setores da burguesia que começaram a se destacar na economia brasileira e estavam insatisfeitos com o confronto direto entre o governo e os operários. Esses setores desejavam ordem e estabilidade para desenvolver as suas atividades e perceberam que tratar de maneira violenta as reivindicações operárias representava um perigo para o modo de produção capitalista.

A nova burguesia liderou o Movimento de 1930 e Getúlio Vargas assumiu o Governo Provisório do Brasil. Giannotti (s.d.) pontua que na década de 1930 ocorreram mudanças profundas na economia brasileira, pois ocorreu grande desenvolvimento industrial e diminuiu a importância do setor agrícola. A vitória da Aliança Liberal no governo fez com que o poder que se encontrava nas mãos da burguesia agrária se transferisse para a burguesia urbana. Giannotti (s.d.) ressalta que a classe operária até esse momento era formada por uma maioria de estrangeiros e passou a ser constituída principalmente por brasileiros. Mas esses operários brasileiros não apresentavam nenhuma ligação com as lutas da classe operária do período anterior.

Giannotti (s.d.) entende que o Governo Vargas exerceu o controle sobre a classe operária e o sindicato se tornou a entidade vinculada ao Estado burguês. O sindicato precisava apenas ser reconhecido e aprovado pelo governo e deveria obrigatoriamente representar a classe operária nas negociações com os empregadores. Dessa maneira, Getúlio Vargas impôs a organização sindical de cima para baixo e reprimiu de maneira violenta as organizações socialistas e as verdadeiras lideranças operárias. Essas medidas marcaram o fim do sindicalismo que se baseava na luta de classes, que considerava que para eliminar a exploração baseada na propriedade privada era necessário estabelecer as lutas econômicas e salariais.

Os sindicatos foram submetidos ao Ministério do Trabalho e a atuação deles foi regulada pela CLT. Esse ministério deveria fornecer a carta de reconhecimento às entidades sindicais, documento necessário para que elas funcionassem. O orçamento, a prestação de contas e todas as deliberações das assembleias sindicais foram submetidos ao Ministério do Trabalho, que poderia controlar as eleições e congelar as contas das entidades sindicais. Esse ministério também poderia destituir as diretorias legalmente eleitas e colocar no seu lugar os interventores da sua confiança e isso aconteceu com frequência em alguns momentos, como em 1947 e 1954.

No Governo Vargas o sindicato passou a ter a finalidade de promover o assistencialismo e uma vez por ano reivindicar as melhorias salariais aos operários. Essa atuação do sindicato gerou o desinteresse e a indiferença dos operários. Nesse momento o sindicato apresentava a contradição, pois apresentava o objetivo de lutar pelos interesses da classe operária, mas ao mesmo tempo era obrigado a colaborar com a ordem estabelecida na sociedade. Essa ordem social fundava-se no regime capitalista, que era contrário aos interesses dos operários. Dessa maneira, no Governo Vargas o sindicato não exerceu o seu objetivo principal de possibilitar aos trabalhadores o desenvolvimento da consciência política para perceber a sua situação como classe explorada pela burguesia nacional. Giannotti (s.d.) afirma que o Governo Vargas destruiu

os sindicatos livres, politizados e ativos contra os empregadores e construiu os sindicatos atrelados ao governo para dominar o movimento operário.

O referido autor considera que com o fim da Segunda Guerra Mundial o Brasil acompanhou o clima mundial de democratização. Em 1947 o Governo Dutra iniciou o período de grande repressão à classe operária, interveio em mais de 400 sindicatos e proibiu-se a greve por intermédio da Lei nº 9070. No período de 1945 a 1964 a burguesia implantou a ideologia populista que enfraqueceu a organização da classe operária de maneira autônoma em relação à burguesia e aos partidos. Assim, essa ideologia populista destruiu o pensamento da luta de classes.

No período de 1950 a 1960 ocorreu o novo surto industrial com o aparecimento de indústrias gigantescas como a petrolífera, a química e a farmacêutica e expansão da indústria siderúrgica. Nesse momento a metalurgia e a eletrônica lideraram a industrialização, que inseriu no terceiro lugar as indústrias têxteis e alimentícia.

Nesse momento existiam aspectos nacionalistas, pois havia o discurso de que o Brasil se tornaria uma nação mais rica e desenvolvida por intermédio da colaboração entre a burguesia nacional e o proletariado.

Na década de 1950 a burguesia nacional exercia a direção político-ideológica e nesse clima populista não havia distinção entre a burguesia e o proletariado, que eram as duas classes com interesses diferentes. Nesse momento os sindicatos adotavam a política contraditória, pois em alguns momentos mandavam apoiar Vargas porque adotava uma política nacionalista e em outros mandavam se opor a ele, porque consideravam que apoiava os Estados Unidos e se opunha à União Soviética.

Nesse período ocorreu a nova ascensão do movimento operário sindical, pois de 1953 a 1963 ocorreu a retomada das greves. Giannotti (s.d.) pontua que em 1953 os trabalhadores têxteis iniciaram a greve em São Paulo que reuniu sete categorias e contou com 300.000 grevistas. Nesse momento formou-se o Comando Geral de Greve (CGG), que em seguida se transformou na Comissão Intersindical (CIS). A CIS era formada principalmente por dirigentes comunistas, que adotaram a organização centralizada para controlar a classe operária. Em 1953 criou-se o Pacto de Unidade Intersindical (PUI) para articular as lideranças sindicais, as federações e os sindicatos. Esse organismo reuniu mais de cem sindicatos.

Nos anos de 1955 e 1956 ocorreu o arrocho salarial e a forte repressão aos sindicatos, gerando muitas greves por motivo econômico em 1955. Giannotti (s.d.) pronuncia que em 1957 ocorreu a greve generalizada que reuniu 500.000 trabalhadores, esse movimento foi liderado pelo PUI. Até 1958 ocorreu a elevação do salário real, mas a partir desse ano houve a inflação

alta e a industrialização acelerada. Nesse momento, os operários se mobilizaram contra a inflação e as suas lutas apresentaram politização muito forte. As direções sindicais sempre ameaçaram estabelecer a Greve Geral, mas adiavam por motivos externos aos interesses da classe operária.

Os sindicatos seguiam a orientação do Partido Comunista Brasileiro (PCB), que em 1958 aprofundou a aliança com a burguesia e vinculou a classe operária à política da burguesia nacional. As direções sindicais adotaram a mobilização controlada dos sindicatos e da classe operária. Trata-se de política de castração total da classe operária. Em 1959 os sindicatos apresentaram a proposta de realizar as reformas estruturais na sociedade e chamaram os trabalhadores para fazerem greves constantemente.

Corrêa (2007) desconstrói a imagem apresentada pela historiografia dos anos 1960 e 1970 do sindicato que apresentava as características meramente assistenciais. O sindicato é então apresentado como o órgão importante, que utilizava o instrumento jurídico para reivindicar os direitos trabalhistas e corrigir as injustiças que ocorriam dentro das fábricas. A autora chegou a essa conclusão sobre a atuação dessa entidade após analisar os relatórios dos departamentos jurídicos dos sindicatos dos trabalhadores têxteis e metalúrgicos.

Registraram-se quatro casos em que os reclamantes estavam assistidos pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Calçados de Belo Horizonte: 01/462/1955 (Cx. 340), 01/696/1955 (Cx. 352), 01/105/1959 (Cx. 535) e 01/385/1959 (Cx. 544). (MINAS GERAIS, n. 01/462/1955, cx. 340, 1955; n. 01/696/1955, cx. 352, 1955; n. 01/105/1959, cx. 535, 1959; n. 01/385/1959, cx. 544, 1959).

Gomes (2007) afirma que os trabalhadores da Companhia de Calçado Clark participaram da greve em outubro de 1919 em São Paulo. Os trabalhadores da empresa Light iniciaram esse movimento, que ocorreu nesse ano em vários estados do Brasil. Os trabalhadores reivindicaram a jornada diária de oito horas, mas esse movimento foi fortemente reprimido. Em maio de 1932 estabeleceu-se a jornada diária de oito horas para os trabalhadores das indústrias por intermédio do Decreto nº 21.364.

No processo trabalhista 01/462/1955 (Cx. 340), Araci informou que trabalhava como sapateira numa empresa do ramo de fabricação de calçados e reivindicou o pagamento de quinze dias de salário do mês de março e da primeira quinzena do mês de abril. Essas reivindicações representavam o total de Cr\$ 2.200,00. A reclamante desistiu da reclamação, mas o processo trabalhista não apresenta as informações que expliquem o motivo dessa desistência. (MINAS GERAIS, n. 01/462/1955, cx. 340, 1955).



O processo trabalhista 01/105/1959 (Cx. 535) apresenta a situação em que Idalina informou que trabalhava como operária numa empresa do ramo de fabricação e de venda de calçados e reclamou que o empregador lhe aplicou uma suspensão de dez dias quando estava afastada para tratamento de moléstia. A reclamante, no entanto, tratou com médico particular e o empregador questionou o fato desse atestado não ter sido emitido pela autoridade competente. A punição aplicada pela empresa foi considerada justa e o resultado do processo foi improcedente. (MINAS GERAIS, n. 01/105/1959, cx. 535, 1959).

No processo trabalhista 01/696/1955 (Cx. 352) Marilene afirmou que trabalhava como sapateira numa empresa do ramo de fabricação e de venda de calçados e reivindicou o pagamento de 23 dias e 3 horas de salário do mês de junho de 1955, o que representou valor total de Cr\$ 1.713,41. A reclamação foi julgada procedente e a empresa pagou o valor de Cr\$ 1.713,40 à reclamante. (MINAS GERAIS, n. 01/696/1955, cx. 352, 1955).

O processo trabalhista 01/385/1959 (Cx. 544) apresenta a situação em que Olívia declarou que trabalhava como pespontadeira numa empresa do ramo de fabricação de calçados e reivindicou o pagamento de indenização, férias e diferença de salário, que representavam o valor total de Cr\$ 18.658,20. Houve o acordo e a empresa pagou a importância de Cr\$ 7.500,00 à Olívia, que aceitou a proposta. (MINAS GERAIS, n. 01/385/1959, cx. 544, 1959).

Nos processos trabalhistas 01/105/1959 (Cx. 535) e 01/385/1959 (Cx. 544) respectivamente, Idalina e Olívia trabalhavam no mesmo ano na mesma empresa do ramo de fabricação e de venda de calçados e revelam as dificuldades vivenciadas pelas mulheres que exerciam as ocupações respectivamente de operária e pespontadeira diante do descumprimento de direitos trabalhistas. (MINAS GERAIS, n. 01/105/1959, cx. 535, 1959; n. 01/385/1959, cx. 544, 1959).

No processo trabalhista 01/105/1959 (Cx. 535) citado acima, estava escrito que Idalina exercia a ocupação de operária, mas não se especificou a atividade que ela exercia na empresa. Nos processos trabalhistas 01/105/1959 (Cx. 535) e 01/385/1959 (Cx. 544) descritos acima, percebe-se que as mulheres que trabalhavam como operária e pespontadeira exerciam as ocupações consideradas adequadas a elas, pois eram a extensão das atividades exercidas no interior do lar. Essas atividades encontravam-se disponíveis para as mulheres nesse momento e elas enfrentavam dificuldades, pois os direitos trabalhistas não foram respeitados pela empresa em que trabalhavam. Essa realidade demonstra também a existência do sistema de sexo e gênero na sociedade, que impedia que estas trabalhadoras efetivassem plenamente os seus interesses na Justiça do Trabalho. Essa situação pode ser percebida no processo trabalhista 01/385/1959

(Cx. 544), em que houve acordo entre empregada e empregador, mas o acordo foi desfavorável à Olívia, pois recebeu valor inferior ao que reivindicou.

Os resultados dos processos trabalhistas 01/696/1955 (Cx. 352) e 01/385/1959 (Cx. 544) relatados acima indicam que o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Calçados de Belo Horizonte apresentou a atuação importante no sentido de reivindicar o cumprimento dos direitos trabalhistas.

No decurso do processo 01/518/1955 (Cx. 343) Madalena estava assistida pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Seguros Privados e Capitalização do Estado de Minas Gerais. Madalena afirmou que trabalhava como securitária numa empresa do ramo de seguros, onde exercia a ocupação de enfermeira da Carteira de Acidentes de Trabalho. A reclamante reivindicou o pagamento de diferença de salário, férias e manutenção no horário, que representaram o valor total de Cr\$ 9.773,90. O empregador apresentou os documentos que comprovam que Madalena usufruiu de férias e recebeu por serviços extraordinários de enfermagem. A reclamante desistiu do processo, que foi arquivado. (MINAS GERAIS, n. 01/518/1955, cx. 343, 1955).

Registrou-se também o caso em que o reclamante estava assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Confeitarias, Massas Alimentícias, Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas e de Doces e Conservas Alimentícias, Carnes e Derivados de Belo Horizonte. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957).

Gomes (2007) afirma que os padeiros iniciaram a greve em Porto Alegre em 29 de outubro de 1933 para reivindicar o cumprimento de 40 horas de trabalho por semana e repouso aos domingos. Essa greve durou quatro meses e terminou com a intervenção do MTIC. Os trabalhadores retornaram ao trabalho e os conflitos existentes na relação com os empregadores foram encaminhados à Comissão Mista de Conciliação e Julgamento.

No decurso do processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454), Antônio declarou que exercia a ocupação de forneiro numa empresa do ramo da produção de alimentos, trabalhava em horário misto e reivindicou o pagamento de adicional noturno sobre as horas noturnas, horas extras, dias feriados e santos. O reclamante solicitou que os valores referentes aos direitos reivindicados fossem verificados ao longo do processo. Houve o acordo e o empregador pagou a Antônio o valor de Cr\$ 4.000,00. Embora esse processo trabalhista não apresente as informações que permitem identificar se o acordo foi vantajoso para o reclamante, as informações existentes nesse documento indicam que o sindicato da sua categoria profissional apresentou a atuação importante no sentido de reivindicar o cumprimento de direitos trabalhistas. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957).

### 3.3 O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC)

Gomes (2007) afirma que o MTIC foi estabelecido no dia 26 de novembro de 1930, no mesmo mês em que Getúlio Vargas assumiu o Governo Provisório do país. O estabelecimento desse ministério relaciona-se a diversas greves que os trabalhadores realizaram na década de 1920 e a preocupação do governo com a questão social. A preocupação com a questão social pode ser percebida no discurso realizado por Getúlio Vargas na Esplanada do Castelo, Rio de Janeiro, no dia 1º de janeiro de 1930. Durante esse discurso Getúlio Vargas apresentou a plataforma da Aliança Liberal e afirmou que o protecionismo adotado favorecia os industriais ao permitir a fortuna privada, mas que também era preciso adotar as medidas que assegurassem relativo conforto e estabilidade aos trabalhadores e os amparassem na doença e na velhice.

O MTIC deveria autorizar a realização permanente do trabalho que por sua natureza ou conveniência pública precisassem ser exercidos aos domingos e apresentava as instruções para a sua realização. Nos demais casos esse órgão concedia a permissão transitória, que estabelecia o período autorizado. Cada vez que esse órgão apresentasse a autorização transitória o período não deveria exceder 60 dias. (Artigo 68, BRASIL, [2019]).

Existiam penalidades para o descumprimento das normas referentes à duração do trabalho, ou seja, a jornada de trabalho, os períodos de descanso, o trabalho noturno e o quadro de horário dos empregados. As empresas que descumprissem essas normas deveriam pagar a multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, de acordo com a natureza da infração, a sua extensão e a intenção da pessoa que a praticou. Quando ocorresse a reincidência do descumprimento, a oposição à fiscalização ou o desacato à autoridade, a multa deveria ser o dobro do valor estabelecido. O Departamento Nacional do Trabalho deveria aplicar essas penalidades no Distrito Federal. No Território do Acre e nos estados as autoridades regionais do MTIC deveriam aplicar essas penalidades. (Artigo 75, BRASIL, [2019]). Essas normas, no entanto, eram desrespeitadas por muitos empregadores no período de 1955 a 1959, permitindo que os trabalhadores impetrassem vários processos na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte.

French (2001) pontua que havia distância entre o ideal e a realidade, pois a CLT era abertamente desrespeitada pelos industriais, que reclamavam que ela impunha restrições à sua liberdade e autoridade, implicando muitos custos. O Ministério do Trabalho funcionava de maneira inadequada, não garantia os direitos dos trabalhadores e era comum a corrupção dos inspetores do trabalho. O autor assim descreve a atuação do Ministério do Trabalho nessa época:

Com funcionamento inadequado, o serviço de inspeção do Ministério do Trabalho nunca chegou perto de garantir o respeito aos direitos legais dos trabalhadores. Em 1965, por exemplo, o Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho em São Paulo informava que tinha um quadro funcional com somente três médicos e um engenheiro para lidar com 8000 requisições de perícias. Mas a situação era ainda pior, uma vez que a escassa cobertura do sistema de inspeção se combinava com a corrupção rotineira dos inspetores do trabalho e a tolerância de tais práticas por seus superiores administrativos. (FRENCH, 2001, p. 19).

Dessa maneira, o Ministério do Trabalho não foi capaz de atender de maneira eficaz às demandas dos trabalhadores, que muitas vezes deveriam fazer acordos com os empregadores para abdicar de direitos ou enfrentar os atrasos intermináveis devido aos apelos da empresa. “Ineficiência administrativa, tribunais superlotados e uma tendência para a ‘conciliação’ frequentemente produziram o que pode ser denominado de ‘Justiça com desconto’”. (FRENCH, 2001, p. 19).

O MTIC apresentava as instruções necessárias à fiscalização do salário mínimo. Essa fiscalização poderia ser realizada pelos órgãos que compunham esse ministério e Institutos de Aposentadoria e Pensões. (Artigo 126, BRASIL, [2019]). Registraram-se vários casos em que o trabalhador declarou que não recebia o salário mínimo existente na época, o que demonstra que muitos empregadores não respeitavam esse direito trabalhista .

Gomes (2007) pronuncia que em 1º de maio de 1974 o MTIC passou a se denominar Ministério do Trabalho, por intermédio da Lei nº 6.036 e se manteve separado do Ministério da Previdência Social. O Ministério do Trabalho cuidava das questões referentes ao trabalho, organização profissional e sindical, fiscalização, mercado de trabalho, política de emprego, política salarial, política de imigração e deveria juntamente com a Justiça do Trabalho colaborar com o Ministério Público.

Gomes (2007) afirma que em maio de 1992, o Ministério do Trabalho passou a se denominar Ministério do Trabalho e da Administração Federal (MTA), por intermédio da Lei nº 8.422. Esse órgão tornou-se responsável pelos assuntos relacionados ao mercado de trabalho, política de empregos, seguro desemprego e outros programas de apoio ao trabalhador desempregado, política salarial, inclusive das empresas estatais, política de imigração, entre outros. Gomes (2007) considera que em dezembro de 2004 a Justiça do Trabalho passou a julgar as relações de trabalho e não somente as relações de emprego, por intermédio Emenda Constitucional nº 45 (Artigo 114), da Reforma do Judiciário.

Lupi (2007), ministro do trabalho e emprego em 2007, entende que o Ministério do Trabalho e Emprego se tornou importante para os trabalhadores, pois permitiu que eles

reivindicassem salários e se organizassem em sindicatos. O ministro apresenta a importância desse órgão para os trabalhadores:

Nenhum ministério tem tanta ligação na história do trabalhador brasileiro quanto o Ministério do Trabalho e Emprego. Não só pela sua denominação, mas também pelo fato de ter sido criado pelo presidente Getúlio Vargas, no momento em que o mundo discutia as relações de trabalho, consagrando os direitos trabalhistas. Foi criado para que o trabalhador tivesse a garantia de ter um órgão máximo do Governo Federal, em linha direta com a presidência da República, para que os trabalhadores pudessem reivindicar melhores condições salariais e se organizar em sindicatos. (LUPI, 2007, p. 9).

Lupi (2007) considera que nos dias atuais o Ministério do Trabalho e Emprego desempenha o importante papel de ferramenta do Governo Federal na qualificação da mão-de-obra do trabalhador brasileiro. O ministro reafirmou que no mundo globalizado e com novas tecnologias a qualificação tornou-se o diferencial para o trabalhador e importante para que ele enfrente a nova realidade do mundo do trabalho.

Atualmente o Ministério do Trabalho e Emprego passa por um período de transição devido à proposta de governo do Presidente da República Jair Messias Bolsonaro. Durante a entrevista à Rádio Gaúcha no dia 14 de novembro de 2018, o ministro da Casa Civil Onyx Lorenzoni (2018) pronuncia que o presidente eleito Jair Messias Bolsonaro apresenta duas propostas para o Ministério do Trabalho. Uma proposta consiste em reunir esse órgão ao Ministério da Produção e a outra em incluí-lo na pasta da Cidadania.

Lorenzoni (2018) afirma que as pastas da Produção e da Cidadania não existem atualmente e serão instituídas pelo Presidente Bolsonaro, essa reestruturação se revela necessária para reduzir de 30 ministérios para 17, 16 ou 15. O ministro da Casa Civil pontua que Bolsonaro estuda transferir a área do Ministério do Trabalho responsável pela concessão das cartas sindicais para o Ministério da Justiça e Segurança Pública para combater a corrupção existente nesse setor.

### **3.4 A Justiça do Trabalho no período de 1955 a 1959**

Souza (2008) afirma que as Comissões Mistas de Conciliação, as JCJs e a Carteira de Trabalho foram instituídas em 1932 durante o Governo Provisório de Getúlio Vargas. O Presidente da República adotou essas medidas para estabelecer a tutela e o controle sobre os trabalhadores, pois nesse modelo de cidadania regulada, eles deveriam apoiar o desenvolvimento econômico do país, sem representar ameaça de ruptura à ordem existente.

Gomes (2007) pronuncia que a Justiça do Trabalho foi instituída em 1934 e regulamentada em 1939, mas ela ainda não existia na prática e começou a funcionar no Brasil em 1º de maio de 1941 por intermédio do Decreto nº 1.237. Souza (2008) considera que quando a Justiça do Trabalho foi estabelecida, ela vinculava-se ao Ministério do Trabalho, ou seja, pertencia ao Poder Executivo. A Constituição de 1946 estabeleceu que a Justiça do Trabalho deveria se integrar ao Poder Judiciário. Esta constituição também transformou os Conselhos Regionais do Trabalho (CRT) em Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) em Tribunal Superior do Trabalho (TST). A Constituição de 1946 manteve as JCJs e assegurou o mesmo número de representantes nos segmentos dos empregados e dos empregadores.

Souza (2008) pontua que para os idealizadores e os executores da Justiça do Trabalho esse órgão compreendia o complemento essencial para garantir a materialização da legislação trabalhista. Até o estabelecimento da Justiça do Trabalho os empregadores resolviam os problemas e os conflitos decorrentes do trabalho. Nesse momento os empregadores viram de maneira negativa a instituição do órgão que deveria receber as demandas dos trabalhadores. Os empregadores consideravam que esse órgão estabeleceria a abertura para a reivindicação dos trabalhadores, que exerceriam forte pressão no sentido de estabelecer os seus interesses.

Souza (2008) pronuncia que o estabelecimento da Justiça do Trabalho foi percebido com desconfiança também pelos trabalhadores. Os trabalhadores consideravam que os juízes realizavam conluíus com os empregadores para atender os seus próprios interesses. Os trabalhadores, no entanto, de forma individual ou coletiva, impetraram os processos trabalhistas na Justiça do Trabalho. O autor descreve essa desconfiança dos trabalhadores:

Não faltaram críticas, tanto da militância operária quanto dos próprios trabalhadores, em relação ao papel da instituição ou à conduta dos seus representantes. Frequentemente acusavam os juízes de conluíus com os patrões. Também denunciavam a própria instituição de servir aos interesses dos empregadores. Porém, na prática, o que se observou foi uma crescente procura dos trabalhadores por tais organismos. De forma individual ou coletiva, sindicalizados e não-sindicalizados, alfabetizados ou não, trabalhadores urbanos e rurais, de ambos os sexos, protagonizaram vários processos na justiça. (SOUZA, 2008, p.132).

Os conflitos que surgissem entre o empregado e o empregador passaram a ser regulados por legislação social e resolvidos pela Justiça do Trabalho por intermédio do processo judiciário. (Artigo 643, BRASIL, [2019]). Os órgãos que compunham a Justiça do Trabalho deveriam funcionar de maneira coordenada, em mútua colaboração, sob a orientação do presidente do TST. (Artigo 646, BRASIL, [2019]).

Cada JCJ era composta por um presidente e dois vogais, sendo um vogal para representar os empregadores e outro para os empregados. Havia um suplente para o presidente e um para cada vogal. (Artigo 647, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei 8.737, de 1946).

Corrêa (2007) afirma que a Justiça do Trabalho se tornou popular, pois o trabalhador pôde apresentar sua reclamação na Justiça e o desenvolvimento do processo não dependia unicamente da atuação dos profissionais especializados. Nas décadas de 1930 e 1940 aumentou a demanda por Justiça e isso gerou o fortalecimento das JCJs como instituição.

As JCJs foram instituídas em 1932, deveriam conciliar e julgar os conflitos relacionados ao reconhecimento da estabilidade do empregado, os conflitos referentes à remuneração, férias e indenizações decorrentes do contrato individual de trabalho, os conflitos decorrentes dos contratos de empreitadas em que o empreiteiro era o operário ou o artífice e os demais conflitos referentes ao contrato individual de trabalho. Esses órgãos deveriam processar e julgar os inquéritos para a apuração de falta grave, julgar os embargos opostos às suas próprias decisões e impor multas e demais penalidades referentes aos atos de sua competência. (Artigo 652, BRASIL, [2019]). Corrêa (2007) considera que as JCJs são atualmente chamadas Varas do Trabalho.

As JCJs também deveriam solicitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias para esclarecer os feitos sob a sua apreciação e representar contra as autoridades que não atendessem a essas solicitações, realizar as diligências e realizar os processos encaminhados pelos TRTs ou pelo TST. As JCJs também deveriam julgar as suspeições que surgissem contra os seus membros e as exceções de incompetência que lhes fossem opostas, expedir as precatórias e cumprir as que lhes forem estabelecidas e exercer quaisquer atribuições referentes à sua jurisdição para atender aos interesses da Justiça do Trabalho. (Artigo 653, BRASIL, [2019]).

Corrêa (2007) pontua que o trabalhador poderia apresentar a sua reclamação a um advogado do sindicato de sua categoria se fosse sindicalizado ou a um advogado trabalhista particular. O advogado trabalhista encaminhava a petição ao juiz da JCJ, que compreende o tribunal da primeira instância. Ao longo do processo trabalhista havia a obrigação de se apresentar a proposta de acordo entre o empregado e o empregador. Essa proposta acontecia em dois momentos: após a defesa apresentada pelo empregador e depois que encerravam as provas, antes do julgamento na Junta.

Corrêa (2007) pronuncia que se o empregado ou o empregador não ficassem satisfeitos com a sentença apresentada na JCJ, poderiam entrar com recurso. Os trabalhadores criticavam

os recursos, pois eram as estratégias adotadas pelos empregadores para prolongar as decisões trabalhistas. Havia três tipos de recurso: embargos, ordinário e revista. Os embargos eram enviados quando o valor do processo era igual ou inferior a seis vezes o valor do salário mínimo e deveria ser julgado pela Junta. Quando o valor do processo era superior a seis vezes o salário mínimo, deveria ser encaminhado o recurso ordinário, que era julgado no Tribunal Regional. Depois que a Junta julgasse o recurso ordinário, o trabalhador ou o empregador poderiam encaminhar o recurso de revista ao TST. Havia também o recurso extraordinário, que era encaminhado para o Supremo Tribunal Federal, que se encontrava em Brasília. Naquela época o TST localizava-se na cidade do Rio de Janeiro, pertencia à terceira instância e julgava os recursos individuais e os coletivos.

A apresentação das testemunhas e o uso de perícia não eram obrigatórios e dependiam da situação relatada no processo. O empregado e o empregador poderiam encaminhar três testemunhas, que eram incluídas no processo. O trabalhador e o empregador indicavam o perito e eram escolhidos dois investigadores; o laudo pericial era também incluído no processo. As provas e os documentos referentes à situação eram incluídos no processo. O empregador e o trabalhador elaboravam as perguntas para orientar a investigação. Após a apresentação das reivindicações e a análise dos documentos e das provas existentes no processo trabalhista, o tribunal pronunciava a sentença, que apresentava como fundamento a legislação trabalhista.

Os presidentes das JCJs e os seus respectivos suplentes eram nomeados pelo Presidente da República. Essas pessoas deveriam ser bacharéis em Direito, apresentar reconhecida idoneidade moral, ser especializadas em legislação social e trabalhar durante dois anos, ao final desse período poderiam ser reconduzidas. (Artigo 654, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei nº 8.737, de 1946).

Corrêa (2007) considera que nessa época havia a representação classista, ou seja, os juízes leigos para representar os empregadores e os trabalhadores. Os juízes leigos eram também chamados de vogais e existia o mesmo número de vogais para os trabalhadores e os empregadores. Os vogais das JCJs eram escolhidos pelo presidente do TRT da respectiva jurisdição. (Artigo 660, BRASIL, [2019]). Para que uma pessoa exercesse a função de vogal ou de suplente da JCJ ela deveria ser brasileira, apresentar reconhecida idoneidade moral, usufruir dos direitos civis e políticos, estar quite com o serviço militar, apresentar mais de dois anos de efetivo exercício na profissão e ser sindicalizada. (Artigo 661, BRASIL, [2019]).

As associações sindicais de primeiro grau deveriam encaminhar as listas com os nomes das pessoas interessadas em exercer a função de vogal ao TRT. Esse órgão designava, dentro de cinco dias, os nomes dos vogais e dos seus respectivos suplentes. (Artigo 662, BRASIL,



[2019]). Corrêa (2007) pontua que Gervásio, cujo sobrenome não foi identificado, atuava como sindicalista têxtil e apresentou a importância da função de vogal no tribunal. O sindicalista afirmou que o vogal conhece os detalhes do trabalho nas fábricas e as injustiças que os empregadores cometem. Como o vogal esteve na fábrica, ele procurava não cometer a injustiça com os trabalhadores.

Corrêa (2007) entende que o Congresso Nacional dos Trabalhadores Têxteis foi realizado em 1959 e, nesse momento, os trabalhadores apresentaram a necessidade de se modificarem os critérios referentes à escolha dos vogais. A autora afirma que o sindicalista Chamorro destacou que a função do vogal era importante, mas que se tornou um emprego para muitos trabalhadores e eles inclusive reivindicaram a estabilidade no emprego. O líder sindical ressaltou que para não desagradarem os presidentes das Juntas e correrem o risco de perderem o emprego, muitos vogais votavam a favor dos empregadores. Dessa maneira, muitos vogais não atuavam como os verdadeiros representantes dos trabalhadores, bajulavam os juízes e prestavam favores particulares aos mesmos. Muitas vezes o juiz nomeava como vogal as pessoas desmoralizadas no meio sindical. Dessa maneira, a nomeação dos juízes leigos pelo juiz-presidente do tribunal impedia que as pessoas interessadas em exercer a função de representante dos trabalhadores assumissem o cargo.

Corrêa (2007) considera que os tecelões defendiam a eliminação da nomeação dos vogais pelo juiz e a realização de sorteio para a designação do cargo. Ao invés de três vogais seriam eleitos apenas um representante do trabalhador e outro do empregador. Essa mudança era importante para eliminar o poder pessoal dos presidentes dos tribunais regionais e impedir que os magistrados pressionassem os representantes. Os sindicalistas acreditavam que esse processo permitiria que os vogais atuassem de maneira independente.

A autora afirma que Chamorro considerava que embora existissem vogais que eram bons representantes em muitos tribunais, a culpa da má atuação deles era dos próprios trabalhadores, que não vigiavam essas nomeações. A autora pontua, ainda, que mesmo existindo problemas na nomeação dos vogais, o movimento sindical aproveitou esse mecanismo para introduzir como juízes leigos os líderes sindicalistas que apresentavam atuação significativa no movimento operário.

Os vogais e os seus suplentes exerceriam as suas funções durante três anos. (Artigo 663, BRASIL, [2019]). Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954). Os vogais das JCs e os seus suplentes receberiam a gratificação para comparecerem em cada audiência, até o máximo de vinte audiências por mês. Essa gratificação encontrava-se estabelecida em lei. (Artigo 666, BRASIL, [2019]).

Corrêa (2007) questiona o fato da Justiça do Trabalho apresentar problemas e mesmo assim as JCJs receberem inúmeros processos. A autora apresenta os fatores que explicam essa situação:

- a) um número significativo de trabalhadores conquistou direitos nos tribunais, o que fez com que a Justiça do Trabalho adquirisse a credibilidade dos trabalhadores;
- b) a Justiça do Trabalho oferecia a oportunidade para o trabalhador cobrar publicamente do empregador direitos que ele acreditava que este não estava cumprindo;
- c) a Justiça do Trabalho oferecia aos trabalhadores a esperança de reparar as injustiças cometidas pelos empregadores, especialmente após o Golpe Militar implantado em 1964;
- d) ocorreu a mudança na consciência política individual e coletiva dos trabalhadores em relação às leis, ao direito e à noção de cidadania;
- e) aumentou o número de advogados especializados em causas trabalhistas.

Corrêa (2007) afirma que uma das principais características da Justiça do Trabalho era o fato de ser gratuita, o trabalhador poder apresentar a sua reclamação sem a presença de advogado e os processos apresentarem baixos custos.

A autora citada acima, pronuncia ainda que os trabalhadores desenvolveram inúmeras estratégias com o objetivo de perder o mínimo possível nas conciliações realizadas durante as audiências realizadas na Justiça do Trabalho. Ao negociar com os empregadores, os trabalhadores reivindicavam benefícios que não tinham direito. Corrêa (2007) apresenta como funcionava essa estratégia:

Como em qualquer outro tipo de negociação, os trabalhadores apoiados por seus advogados procuravam, muitas vezes, pedir mais do que realmente tinham direito, de modo que a conciliação não os prejudicasse. Assim como na venda de um carro ou um imóvel qualquer, é comum aumentar o valor da venda para que a negociação se faça dentro dos limites do lucro esperado pelo proprietário. (CORRÊA, 2007, p. 188).

Corrêa (2007) também afirma que o perfil dos juízes, a jurisprudência e a habilidade e a atuação dos advogados eram fatores que permitiam que o trabalhador vencesse ou perdesse no processo trabalhista. O desenvolvimento do processo trabalhista exigia que os advogados e

os outros profissionais envolvidos apresentassem importantes habilidades como a esperteza, a criatividade e a experiência na área da legislação, especialmente no setor da jurisprudência.

No período de 1955 a 1959 o território brasileiro apresentava organização política diferente dos dias atuais, pois algumas áreas ainda não eram estados e pertenciam a territórios, como o Território do Acre. Porto (1999) afirma que as terras que fazem parte do atual estado do Acre surgiram com a expansão territorial brasileira em mais de 200 mil Km e foram incorporadas ao Brasil por intermédio do Tratado de Petrópolis em 1903. Essas terras foram transformadas em Território Federal por intermédio da Lei nº 1.181, de 24 de fevereiro de 1904.

No início da década de 1930 instalaram-se dez Territórios Nacionais. (MEDEIROS, apud PORTO, 1999). Porto (1999) considera que em 1938 estabeleceram-se os territórios por intermédio de Decreto-Lei, ou seja, foram impostos pelo Governo Federal sobre as regiões fronteiriças do Brasil. Não se realizaram plebiscitos para consultar a população nem ocorreram discussões nas Assembleias Legislativas para estabelecer esses territórios. Porto (1999) apresenta alguns dos vários objetivos com a criação e a instalação desses territórios:

proteger as regiões fronteiriças de vazios demográficos; garantir a atuação do governo em regiões longínquas e criar condições jurídicas e econômicas para reorganizar o espaço brasileiro, de acordo com as orientações constitucionais e com um programa para sua organização e desenvolvimento que preconizava sanear, educar e povoar. (PORTO, 1999).

A atuação exacerbada do governo nos territórios gerou a indefinição da sua natureza jurídica. Diferentemente das áreas autônomas onde o poder se encontrava na comunidade, nos territórios o poder encontrava-se na burocracia central e eles não tinham capacidade de autodeterminação. (MEDEIROS apud PORTO, 1999).

Porto (1999) afirma que a Constituição de 1934 apresentou a primeira proposta para transformar os territórios em estados, que foi direcionada especificamente ao Acre. Havia o critério demográfico, ou seja, o território deveria atingir 300.000 habitantes; o critério econômico, ou seja, deveria apresentar os recursos suficientes para manter os serviços públicos; e o critério jurídico, ou seja, por intermédio de lei especial. O Acre se transformou em estado por intermédio da Lei nº 40.711, de 15 de junho de 1962, quando foram considerados esses critérios.

Cada CRT era composto por um presidente e quatro vogais. Destes vogais, um deveria ser representante dos empregadores, outro dos empregados e os demais eram alheios aos interesses profissionais. (Artigo 670, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei 8.737, de 19.1.1946 e foi revogado).

O território brasileiro foi dividido nas seguintes regiões para estabelecer a jurisdição dos CRTs:

1ª Região: Distrito Federal e Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo;

2ª Região: Estados de São Paulo, Paraná e Mato Grosso;

3ª Região: Estados de Minas Gerais e Goiás;

4ª Região: Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina;

5ª Região: Estados da Baía e Sergipe;

6ª Região: Estados de Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte;

7ª Região: Estados do Ceará, Piauí e Maranhão;

8ª Região: Estados do Amazonas, Pará e Território do Acre. (Artigo 674, BRASIL, [2019]).

Os CRTs apresentavam a sede no Distrito Federal (1ª Região) e nas seguintes cidades: São Paulo (2ª Região), Belo Horizonte (3ª Região), Porto Alegre (4ª Região), Salvador (5ª Região), Recife (6ª Região), Fortaleza (7ª Região) e Belém do Pará (8ª Região). (Artigo 674, BRASIL, [2019]. Essas medidas foram revogadas). Os processos trabalhistas pesquisados fazem parte da 3ª Região, que apresentava como sede a cidade de Belo Horizonte.

Os órgãos citados acima deveriam conciliar e julgar os dissídios coletivos que ocorressem dentro das suas respectivas jurisdições; homologar os acordos realizados nos dissídios coletivos; rever as próprias decisões proferidas nos dissídios coletivos; conciliar e julgar os dissídios sobre os contratos coletivos de trabalho; julgar, em segunda e última instância, os inquéritos para a verificação de falta grave; julgar, em segunda e última instância, os dissídios com o objetivo de reconhecer a estabilidade dos empregados; julgar, em segunda e última instância, os recursos cabíveis das decisões das Juntas e dos Juízes de Direito sobre os dissídios individuais; decidir os conflitos de jurisdição suscitados entre as Juntas e os Juízes de Direito investidos na administração da Justiça do Trabalho, ou entre esses, dentro das respectivas regiões; julgar as contestações apresentadas à investidura dos vogais designados para as Juntas. (Artigo 678, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado).

Os CRTs também deveriam determinar às Juntas e aos Juízes de Direito a realização dos atos processuais e das diligências necessárias ao julgamento das medidas sob a sua responsabilidade, fiscalizar o cumprimento das suas próprias decisões, declarar nulos os atos que infringissem as suas decisões, julgar as suspeições que surgissem contra os seus membros, julgar as exceções de incompetência que lhes fossem opostas, solicitar às autoridades competentes as diligências necessárias para esclarecer os feitos sob a sua responsabilidade e representar contra as autoridades que não atendessem a essas solicitações e exercer outras

funções para atender ao interesse da Justiça do Trabalho. (Artigo 679, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi revogado e reestabelecido em 1968).

Droppa (2015) afirma que o estabelecimento dos direitos trabalhistas não se limita apenas ao momento em que foi criada a CLT em 1943. A Justiça do Trabalho compreende um órgão responsável por mediar os conflitos entre os empregados e os empregadores, onde eles interagem trazendo as experiências e as estratégias, que implicaram o estabelecimento de direitos. De acordo o autor,

[...] o Estado e suas instituições, no caso a Justiça do Trabalho, é compreendida a partir das interações entre aqueles que se relacionam no seu âmbito, trazendo suas experiências e suas estratégias em um jogo de poderes que levam a avanços e recuos na formulação de direitos. Nesse sentido, a criação dos direitos trabalhistas não pode ser localizada apenas no momento histórico em que o Estado os reconheceu na cristalização das leis e na CLT em 1943. (DROPPA, 2015, p.10).

Droppa (2015) considera que desde que foi estabelecida, a Justiça do Trabalho considerava a inferioridade do trabalho frente ao capital. No final da década de 1950 ampliou-se e consolidou-se a Justiça do Trabalho, ampliou-se o número de advogados e especialistas na questão trabalhista. Nesse momento, houve aumento considerável das JCJs e estabeleceram-se modificações nos TRTs, que compunham a segunda instância.

Corrêa (2007) pontua que desde a sua criação em 1943, a Justiça do Trabalho representou o importante instrumento de luta para os trabalhadores, pois os conflitos existentes entre o empregado e o empregador passaram a ser discutidos formalmente e regulamentados no papel. A autora apresenta a importância do conhecimento das leis e a influência da Justiça do Trabalho para os trabalhadores:

A interiorização das leis e da lógica do direito pelos trabalhadores, bem como a influência da JT no cotidiano das relações de trabalho, contribuíram não só para a construção de uma consciência de classe, mas, também, para a formação de uma “cultura de direitos”, ultrapassando os limites do espaço da fábrica e das relações empregado-empregador, o que transformou as experiências do movimento operário. (CORRÊA, 2007, p. 19).

Corrêa (2007) entende que quando os conflitos entre os empregados e os empregadores eram resolvidos no local de trabalho, muitas vezes prevalecia os interesses do empregador. A Justiça do Trabalho compreendia o espaço aparentemente neutro, que permitia que os trabalhadores resistissem a determinadas ordens impostas pelos empregadores. Dessa maneira, os processos trabalhistas adquiriram sentido político, pois os trabalhadores passaram a resistir

às arbitrariedades feitas pelos empregadores e passaram a exercer maior controle sobre o próprio trabalho. A autora apresenta a importância da Justiça do Trabalho para os trabalhadores:

A “onda de reclamações”, independentemente do resultado alcançado, impactava nas relações de hierarquia entre chefes e subordinados travadas no cotidiano do trabalho. Questões anteriormente resolvidas no local de trabalho ao sabor da vontade patronal, passaram a ser discutidas em um espaço teoricamente neutro, regidas por leis externas aquelas empregadas na fábrica. Nesse sentido, o acesso à JT representava para a classe trabalhadora a possibilidade de resistir a determinadas ordens vindas “de cima”, possibilitando aos trabalhadores exercerem maior controle sobre o próprio trabalho. (CORRÊA, 2007, p.79).

A Justiça do Trabalho compreende o órgão importante que atuava na intermediação dos conflitos entre o empregado e o empregador e contribuiu para a construção da identidade da classe trabalhadora. Os trabalhadores utilizaram a legislação trabalhista para garantir e reivindicar os direitos trabalhistas, significando uma experiência importante na negociação com os empregadores. Os empregadores procuraram utilizar a CLT para encontrar as brechas e as contradições para descumprirem os direitos trabalhistas.

### **3.5 As medidas de proteção ao trabalho da mulher**

Gomes (2007) pronuncia que as normas referentes ao trabalho feminino na indústria e no comércio, a igualdade salarial entre as mulheres e os homens, a proibição do trabalho noturno e em locais insalubres e as medidas relacionadas à proteção à maternidade foram estabelecidas por intermédio do Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932. As medidas de proteção à maternidade foram incluídas nos Artigos 391, 391 – A, 392, 392 – A, 393, 394, 394 – A, 395, 396 e 397 (BRASIL, [2019]) a partir de 1967.

A autora também afirma que o Artigo 121 da Constituição de 1934 estabeleceu que a trabalhadora gestante teve assegurado o descanso antes e depois do parto, situação em que recebia o mesmo salário e permanecia no emprego. Essa medida foi incluída no Artigo 392 (BRASIL, [2019]) por intermédio do Decreto Lei nº 229, de 28.2.1967.

A mulher não podia trabalhar nos lugares subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e nas obras de construção pública ou particular e nas atividades perigosas ou insalubres. (Artigo 387, BRASIL, [2019]). Esse Artigo foi revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989). O MTIC poderia revogar total ou parcialmente as proibições determinadas pelo Artigo 387 (BRASIL, [2019]) se o empregador adotasse novos métodos de trabalho ou medidas preventivas que gerassem o desaparecimento do caráter perigoso ou prejudicial dos serviços

que foram considerados perigosos ou insalubres e isso for constatado através de exame e de parecer da autoridade competente. (Artigo 388, BRASIL, [2019]).

Gomes (2007) considera que em maio de 1935 o grupo de trabalhadoras que pretendia lutar pelos direitos políticos e civis da mulher, reivindicar a igualdade econômica em relação aos homens, a melhoria de vida, de salário e de vencimentos, a sindicalização e o cumprimento das leis trabalhistas fundou a União Feminina Brasileira (UFB).

A CLT estabeleceu as medidas para proteger o trabalho da mulher, tais como a duração, as condições, os métodos e os locais de trabalho. Essa legislação também estabeleceu as medidas para combater a discriminação contra as mulheres e as penalidades para o seu descumprimento.

As normas que regulavam o trabalho masculino também se aplicavam ao trabalho feminino nas questões que não entrassem em conflito com a proteção especial do trabalho das mulheres. (Artigo 372, BRASIL, [2019]).

Os empregadores não poderiam publicar ou fazer publicar o anúncio de emprego que estabelecesse referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar, exceto quando a natureza do trabalho a ser realizado pública e notoriamente exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho devido ao sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, exceto quando a natureza do trabalho a ser realizado seja pública e notoriamente incompatível; estabelecer o sexo, idade, cor ou situação familiar como critério para remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. (Artigo 373 – A, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido por intermédio do Decreto Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

Essa legislação também estabeleceu que os empregadores não poderiam exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para a comprovação de esterilidade ou gravidez para admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez; realizar revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. O empregador poderia adotar as medidas temporárias com o objetivo de estabelecer políticas de igualdade entre as mulheres e os homens, especialmente as que afetassem a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Artigo 373 - A, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido por intermédio do Decreto Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

A adoção das medidas para proteger o trabalho das mulheres era considerada de ordem pública e não justificava, em hipótese alguma, a redução do salário delas. (Artigo 377, BRASIL, [2019]).

As proibições estabelecidas pela CLT aos empregadores revelam-se socialmente importantes, pois apresentam o objetivo de impedir a discriminação contra as mulheres no local de trabalho. Essas medidas, no entanto, foram estabelecidas nessa legislação somente pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999.

As mulheres não podiam exercer o trabalho noturno; esse trabalho era permitido somente para as mulheres maiores de dezoito anos que trabalhavam nas seguintes áreas: empresas de telefonia, radiotelefonia e radiotelegrafia; serviço de enfermagem; serviço de saúde e bem-estar; casas de diversão, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos semelhantes; estabelecimentos de ensino; cargo técnico ou de direção, de gerência, assessoramento ou de confiança e não realizasse o trabalho contínuo; na industrialização de produtos perecíveis e que durante o período da safra fosse extremamente necessário o serviço e nas demais situações em que se trabalhasse com as matérias-primas ou as matérias suscetíveis a alteração rápida para evitar a perda inevitável das mesmas; em caso de força maior; nos bancos; em serviços de processamento de dados, para realizar as atividades relacionadas à computação eletrônica; indústria dos produtos de couro que estabelecessem contratos de exportação autorizados pelos órgãos públicos. (Artigo 379, BRASIL, [2019]. Esse artigo apresenta medidas que foram estabelecidas a partir de 1967 e foi revogado).

No caso da industrialização de produtos perecíveis e no caso de força maior, para que a mulher pudesse realizar o trabalho noturno era necessária concordância prévia da empregada. Se recusasse a realizar esse trabalho, a empregada não poderia ser despedida por justa causa. Deveria também ser realizado o exame médico na empregada e o empregador deveria comunicar à autoridade regional do trabalho no período de quarenta e oito horas antes de se iniciar o trabalho noturno. (Artigo 379, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei nº 744 de 1969 e foi revogado).

As empresas eram obrigadas a apresentar as seguintes medidas: adotar medidas para a higienização dos métodos e dos locais de trabalho, como ventilação, iluminação e outras que fossem necessárias à segurança e ao conforto das mulheres; instalar bebedouros, lavatórios, banheiros e apresentar número suficiente de cadeiras ou bancos para que as mulheres pudessem trabalhar sem grande esgotamento físico; apresentar vestiários com armários individuais para as mulheres, com gavetas ou escaninhos para que elas pudessem guardar os seus pertences. (Essa medida não era necessária para as empresas em que não era necessária a troca de roupa); fornecer gratuitamente, os recursos de proteção individual, de acordo com o trabalho que se realizava, como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais para defesa dos olhos, aparelho



respiratório e pele. (Artigo 389, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei nº 229, de 28.2.1967).

As empresas que apresentassem no mínimo trinta mulheres com mais de dezesseis anos deveriam apresentar o local apropriado para que as empregadas pudessem manter os seus filhos sob vigilância e assistência no período da amamentação. Essa exigência poderia ser eliminada se a empresa mantivesse creches diretamente ou por intermédio de convênios com empresas públicas ou privadas, em regime comunitário ou por intermédio do Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Comércio (SESC), Legião Brasileira de Assistência (LBA) ou entidades sindicais. (Artigo 389, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pelo Decreto Lei nº 229, de 28.2.1967). Nos processos trabalhistas pesquisados as mulheres reivindicaram cumprimento de aviso prévio, horas extras, diferença de salário mínimo, entre outros direitos trabalhistas. Não se registraram casos em que as mulheres reivindicassem a construção de hospitais, postos de saúde e creches onde elas pudessem deixar os filhos durante o período em que estivessem no local de trabalho.

As instituições governamentais, os empregadores ou qualquer órgão de ensino profissionalizante que ministrasse cursos de formação de mão-de-obra deveria oferecer vagas aos empregados de ambos os sexos. (Artigo 390 – B, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 9.799, de 1999).

As empresas que apresentassem mais de cem empregados de ambos os sexos deveriam manter programas especiais de incentivo e de aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Artigo 390 – C, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 9.799, de 1999).

As empresas poderiam associar-se a entidades de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou sindicais e estabelecer convênios para desenvolver projetos referentes ao incentivo ao trabalho da mulher. (Artigo 390 – E, BRASIL, [2019]. Esse Artigo foi estabelecido pela Lei nº 9.799, de 1999).

No período de 1955 a 1959 não havia legislação trabalhista que estabelecesse medidas com objetivo de incentivar a formação e o aperfeiçoamento profissional das mulheres. Somente a partir da promulgação da Lei nº 9.799, de 1999 considerou-se importante adotar as medidas para formação da mão-de-obra feminina e as empresas adotarem programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento da mão-de-obra, fato que pode ser percebido nos Artigos 390 - B e C (BRASIL, [2019]).

A promulgação da Lei nº 9.799, de 1999 também revela que as empresas poderiam se associar a diferentes órgãos e entidades sociais para desenvolver projetos com o objetivo de incentivar o trabalho da mulher, fato que pode ser percebido no Artigo 390 – E (BRASIL,

[2019]). Até 1999 a legislação trabalhista não incluía medidas voltadas para o incentivo e o aperfeiçoamento profissional das mulheres para que elas pudessem ter melhores oportunidades de trabalho. Dessa maneira, a Lei nº 9.799, de 1999 representa o avanço importante ao estabelecer as medidas de incentivo ao trabalho da mulher.

O empregador pagaria a multa de cem a mil cruzeiros se descumprisse as medidas estabelecidas para proteção ao trabalho da mulher. Essa penalidade seria aplicada em grau máximo se ficasse comprovado que o empregador utilizou estratégias ou simulação para fraudar a aplicação dessas normas e nos casos de reincidência. (Artigo 401, BRASIL, [2019]).

### **3.6 Os direitos trabalhistas e a Justiça do Trabalho nos dias atuais**

Viana (2013) considera que no Brasil não existe a cultura de respeito à cidadania e à própria Justiça, pois existem muitas fraudes e violações à lei. Nos últimos dez ou quinze anos ocorreram poucos e importantes avanços legislativos que se traduziram no combate às discriminações no ambiente de trabalho, por exemplo, impediram-se “revistas íntimas” nas mulheres. Outros avanços importantes compreendem a determinação da reintegração do empregado despedido devido ao sexo, cor ou estado civil; e a idade mínima para o trabalho que de 14 aumentou para 16 anos, na condição de aprendiz. O Ministério Público do Trabalho visa combater as condições degradantes de trabalho.

O autor pontua que os indivíduos por intermédio de partidos e de associações, têm se mostrado mais vigilantes e cobram a coerência dos políticos. Os juízes devem assumir o importante papel político e utilizar o conhecimento do Direito como instrumento de transformação social. Os trabalhadores e mesmo os setores mais abastados da sociedade devem adotar práticas de denúncia e de boicote.

Mendes (2007) entende que o proletariado urbano brasileiro apresenta formação peculiar em relação ao longo processo de transformação ocorrido nos países europeus, pois a população urbana foi formada por ex escravos e ex camponeses que constituem grande número de pobres. Dessa maneira, grande número de pessoas se encontrava à disposição do processo de industrialização, apresentando pouca capacidade de organização e resistência. Para Mendes (2007),

A massa de pobres formada de uma população urbana flutuante, acrescida de ex-escravos e de ex-camponeses fugindo de eventos sócio-econômicos, geoclimáticos e das ondas de concentração da propriedade agrária, impactou significativamente a capacidade de organização dos trabalhadores, quer pelo considerável excedente populacional à disposição do processo de industrialização modernizante, quer pela

baixa capacidade de organização e resistência às articulações da classe proprietária, esta última sempre mais próxima dos centros estratégicos de decisão no Estado. (MENDES, 2007, p.10).

O autor citado acima pronuncia que uma característica do sistema de relações de trabalho brasileiro compreende a acentuada presença do Poder Judiciário na administração dos conflitos entre o capital e o trabalho.

Mendes (2007) afirma que até a promulgação da Emenda Constitucional 45 em dezembro de 2004, o Poder Judiciário encontrava-se fragmentado nos seguintes órgãos: Justiça Federal Comum, Justiças dos Estados e Justiça do Trabalho. A Justiça Federal Comum deveria processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho e controlar a legalidade das ações do Ministério do Trabalho. As Justiças dos Estados deveriam decidir sobre as questões referentes aos direitos e deveres de associação, os processos eleitorais e as disputas de representação sindical. A Justiça do Trabalho deveria administrar os problemas e os conflitos referentes aos contratos individuais e coletivos de trabalho. A Emenda Constitucional 45 corrigiu parcialmente a fragmentação presente nas instituições judiciárias, mas o mundo do trabalho não se encontra completamente inserido na Justiça do Trabalho.

A fragmentação do Poder Judiciário apresentou como consequência a ausência de compreensão comum e de coordenação das justiças sobre as questões que envolvem os sindicatos, as empresas e o Estado nas relações de trabalho e de regulação dos contratos individual e coletivo de trabalho.

Mendes (2007) considera que de 1941 a 2003 houve o aumento na demanda dos processos na Justiça do Trabalho. Esse aumento coincide com a ampliação das atividades industriais, comércio e serviços e ampliação dos serviços judiciários. Os fatores que explicam esse aumento envolvem não apenas demanda reprimida da violação de direitos, mas são consequência também da urbanização, da intensificação da atividade econômica e do revigoramento do sistema de representação dos trabalhadores.

O Poder Judiciário se encontra nas grandes aglomerações urbanas para administrar os conflitos envolvendo o capital e o trabalho. Dessa maneira, o Poder Judiciário administra diversos conflitos, como a violação de direitos patrimoniais como o pagamento de horas extra e as questões que implicam intimidade e preservação da personalidade do indivíduo no local de trabalho como os assédios moral e sexual.

Schwartzman (2004) pontua que o acesso à Justiça no Brasil é extremamente caro e o tempo de tramitação dos processos é muito longo. Em relação ao acesso, houve alguns avanços, pois foram instituídos os juizados especiais e a implementação da Justiça gratuita. Mas o

cidadão que tem poucos recursos dificilmente consegue efetivar seus direitos junto ao Poder Judiciário.

O autor entende que a Justiça do Trabalho apresenta a tradição do atendimento rápido e do favorecimento às demandas e às reivindicações dos trabalhadores para o cumprimento das normas existentes na CLT pelos empregadores. A Justiça do Trabalho pretende proteger o empregado, que compreende o lado mais frágil das relações de trabalho. A atuação desse órgão, no entanto, acentua os custos do emprego formal, podendo estabelecer o clima de litígio e de não-cooperação entre os patrões e os empregados. A Justiça do Trabalho também apresenta outro problema, pois deveria apresentar a função principal de defender os interesses dos trabalhadores, mas funciona forçando os acordos entre os empregadores e os empregados. Esses acordos reduzem os benefícios estabelecidos nessa legislação e estabelecem o local de conflito e de desconfiança entre os empregadores e os empregados.

Schwartzman (2004) também pronuncia que nos dias atuais a Justiça do Trabalho funciona forçando os acordos entre os empregadores e os empregados, deixando assim de exercer a função principal de defender os interesses dos trabalhadores.

Dessa maneira, French (2001) afirma que a legislação trabalhista estabeleceu os direitos dos trabalhadores, mas eles eram descumpridos pelos empregadores. Corrêa (2007) considera que a CLT não era cumprida, no entanto, representava a oportunidade para os trabalhadores reivindicarem direitos trabalhistas e estabelecerem limites para as arbitrariedades realizadas pelos empregadores. Corrêa (2007) pontua que a Justiça do Trabalho apresentou a atuação importante na intermediação dos conflitos entre o empregado e o empregador, pois permitiu que os trabalhadores exercessem maior controle sobre o próprio trabalho. Esse órgão era regido pela CLT e os conflitos eram resolvidos em local aparentemente neutro.

No período de 1955 a 1959 os trabalhadores que exerciam diferentes ocupações em Belo Horizonte procuraram a Justiça do Trabalho para reivindicar direitos trabalhistas como férias, aviso prévio, indenização, entre outros. Registraram-se casos em que o trabalhador utilizava máquinas obsoletas e casos em que ele reivindicava o pagamento do salário mínimo vigente na época, direito estabelecido na CLT e que era descumprido por muitos empregadores.

#### **4 REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA JUSTIÇA COM DESCONTO?**

Este capítulo apresenta a porcentagem de reclamantes de acordo com o sexo, a porcentagem de reclamantes de acordo com o estado civil, a porcentagem de reclamantes que apresentavam carteira de trabalho e a porcentagem de reclamantes que eram sindicalizados no período de 1955 a 1959. Apresenta-se a frequência e a porcentagem de reclamantes para cada grupo ocupacional e o percentual dos resultados do processo conforme a sentença proferida. Este capítulo também apresenta a relação entre o objeto da reclamação e sexo dos reclamantes; a relação entre o objeto da reclamação e o grupo ocupacional de acordo com o sexo dos reclamantes. Apresenta-se também o percentual de casos que não foram resolvidos por acordo judicial e o percentual de casos que foram resolvidos por intermédio de acordo judicial, de acordo com o sexo dos reclamantes. Nos casos que foram resolvidos por intermédio de acordo judicial será analisado o impacto que este apresentou para o reclamante, ou seja, se foi vantajoso ou não.

O capítulo apresenta dois casos em que os reclamantes se inserem nos grupos ocupacionais “Indústria de Alimentos” e “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”. Dos 177 casos que compõem a amostra, registraram-se 4 casos que compõem o grupo ocupacional “Indústria de Alimentos” e todos os reclamantes eram do sexo masculino. Dos 177 casos que compõem a amostra, 17 compõem o grupo ocupacional “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”. Destes 17 casos, 15 compreendem reclamantes do sexo feminino, o que revela que grande número de mulheres trabalhava nesse setor no período de 1955 a 1959.

O processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454) impetrado por Antônio permite compreender a jornada diária de trabalho e as dificuldades enfrentadas pelo forneiro. Esse processo trabalhista também permite compreender os direitos trabalhistas que eram desrespeitados e a sentença proferida pelo juiz diante dessa situação. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957).

O processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560)<sup>1</sup> impetrado por Maria Aparecida revela-se importante, pois apresenta as dificuldades enfrentadas por uma fiandeira que trabalhava numa fábrica de tecidos. Esse processo trabalhista permite compreender o trabalho que as fiandeiras realizavam, as máquinas que elas utilizavam, a relação de trabalho entre as fiandeiras e a relação entre essas trabalhadoras e os chefes e os diretores da empresa. O processo

---

<sup>1</sup> Esse processo foi apensado ao 01/476/1959.

trabalhista também permite compreender a justificativa apresentada pelo empregador para a dispensa da fiandeira, os direitos trabalhistas que foram desrespeitados e a sentença proferida pelo juiz nesse caso. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

O capítulo também apresenta os estudos realizados por Speranza (2013) e Corrêa (2007), que utilizam os processos trabalhistas como fonte e compara essas pesquisas com o estudo realizado nesta dissertação, considerando as semelhanças e as diferenças.

#### 4.1 A análise dos processos trabalhistas

A Tabela 1 apresenta o número e a porcentagem de processos impetrados por sexo na Justiça do Trabalho. Dos 177 casos que compõem a amostra, 90 compreendem indivíduos do sexo feminino, o que representa 50,8% e 87 do sexo masculino, que corresponde a 49,2%.

**Tabela 1 – Distribuição dos reclamantes de acordo com o sexo**

| Sexo         |            |             |
|--------------|------------|-------------|
|              | Frequência | Porcentagem |
| Feminino     | 90         | 50,8        |
| Masculino    | 87         | 49,2        |
| <b>Total</b> | 177        | 100,0       |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 2 apresenta a frequência e a porcentagem dos reclamantes de acordo com o estado civil, incluindo indivíduos solteiros, casados, viúvos e existem processos que não apresentam essa informação. Dos 177 casos que compõem a amostra, 99 compreendem indivíduos solteiros, o que representa 55,9%; 51 casados, o que representa 28,8%; 8 viúvos, o que representa 4,5%. Existem 19 processos que não apresentam o estado civil dos reclamantes, o que representa 10,7%. Não foram encontrados processos em que o reclamante era divorciado ou desquitado, por isso essas informações não aparecem na Tabela. Registraram-se também 19 casos em que o processo não apresenta a informação referente ao estado civil dos reclamantes, o que representa 10,7% do total de reclamações.

**Tabela 2 – Distribuição dos reclamantes de acordo com o estado civil**

| <b>Estado civil</b>                      |                   |                    |
|------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                          | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
| O processo não apresenta esta informação | 19                | 10,7               |
| Solteiro                                 | 99                | 55,9               |
| Casado                                   | 51                | 28,8               |
| Viúvo                                    | 8                 | 4,5                |
| <b>Total</b>                             | 177               | 100,0              |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 3 apresenta a frequência e a porcentagem dos indivíduos que apresentam a Carteira de Trabalho e dos casos em que os processos trabalhistas não apresentam essa informação. Dos 177 casos que compõem a amostra, 31 apresentam Carteira de Trabalho, o que representa 17,5% e 146 não apresentam essa informação, o que representa 82,5%. Não se registraram casos em que o reclamante não apresenta Carteira de Trabalho.

**Tabela 3 – Distribuição dos reclamantes de acordo com a Carteira de Trabalho**

| <b>Carteira de Trabalho</b>              |                   |                    |
|------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                          | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
| Sim                                      | 31                | 17,5               |
| O processo não apresenta esta informação | 146               | 82,5               |
| <b>Total</b>                             | 177               | 100,0              |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 4 apresenta os reclamantes que eram sindicalizados, os que não eram e os casos em que o processo não apresenta essa informação. Dos 177 casos pesquisados, 3 não eram sindicalizados, o que representa 1,7%; 7 eram sindicalizados, o que representa 4%; e 167 não apresentam essa informação, o que corresponde a 94,4%.

Schwartzman (2004) afirma que o nível de participação em atividades sindicais no Brasil nunca foi alto por dois motivos. O primeiro é que a legislação trabalhista, ao conferir aos sindicatos o monopólio da representação local ou regional e proporcionar o financiamento por intermédio do imposto sindical, permite que não exista maior empenho, por parte das lideranças sindicais em estimular a filiação. O segundo refere-se à heterogeneidade do mercado de trabalho, pois os sindicatos são mais presentes nas empresas maiores e onde existe maior concentração operária.

**Tabela 4 – Distribuição dos reclamantes de acordo com a sindicalização**

| <b>Sindicalização</b>                    |                   |                    |
|------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                          | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
| Não                                      | 3                 | 1,7                |
| Sim                                      | 7                 | 4,0                |
| O processo não apresenta esta informação | 167               | 94,4               |
| <b>Total</b>                             | 177               | 100,0              |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 5 apresenta 11 grupos ocupacionais, “Técnico Superior”, “Serviços”, “Comércio”, “Indústria Extrativa/Construção Civil”, “Indústria de Transformação”, “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Funções Transversais”, “Indústria de Alimentos”, “Reparação/Manutenção/Mecânica” e “Não informado”. Dos 177 casos pesquisados, 3 apresentam indivíduos no grupo ocupacional “Técnico/Superior”, o que representa 1,7%; 59 indivíduos encontravam-se inseridos no setor de “Serviços”, o que representa 33,3%; 9 indivíduos trabalhavam no “Comércio”, o que representa 5,1%; 33 indivíduos encontravam-se no grupo ocupacional “Indústria Extrativa/Construção Civil”, o que representa 18,6%; existem 24 indivíduos na “Indústria de Transformação”, o que representa 13,6%; 17 indivíduos trabalhavam na “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, o que representa 9,6%; 3 indivíduos trabalhavam na “Indústria de Madeira/Mobiliário”, o que representa 1,7%; existem 10 indivíduos que trabalhavam em “Funções Transversais”, o que representa 5,6%; encontraram-se 4 casos em que o reclamante trabalhava na “Indústria de Alimentos”, o que representa 2,3%; o setor de “Reparação/Manutenção/Mecânica” apresenta 4 indivíduos, o que representa 2,3%; foram registrados 11 casos em que não foram informados os grupos ocupacionais que os reclamantes encontravam-se inseridos, o que representa 6,2%.

Dessa maneira, o setor de “Serviços” reunia a maior porcentagem de trabalhadores e os grupos ocupacionais “Técnico/Superior” e “Indústria de Madeira/Mobiliário” apresentavam as menores porcentagens deles na amostra selecionada referente ao período de 1955 a 1959.



**Tabela 5 – Distribuição dos reclamantes de acordo com o grupo ocupacional**

| <b>Grupos ocupacionais</b>           |                   |                    |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                      | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
| Técnico/Superior                     | 3                 | 1,7                |
| Serviços                             | 59                | 33,3               |
| Comércio                             | 9                 | 5,1                |
| Indústria Extrativa/Construção Civil | 33                | 18,6               |
| Indústria de Transformação           | 24                | 13,6               |
| Indústria Têxtil/Vestuário/Outras    | 17                | 9,6                |
| Indústria de Madeira/Mobiliário      | 3                 | 1,7                |
| Funções Transversais                 | 10                | 5,6                |
| Indústria de Alimentos               | 4                 | 2,3                |
| Reparação/Manutenção/Mecânica        | 4                 | 2,3                |
| Não informado                        | 11                | 6,2                |
| <b>Total</b>                         | <b>177</b>        | <b>100,0</b>       |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 6 apresenta a frequência e a porcentagem referentes às sentenças proferidas pelos juízes. Algumas sentenças foram agregadas da seguinte maneira: "a reclamação foi julgada procedente; a reclamação foi julgada procedente em parte; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado" e "o processo não apresenta o resultado; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do reclamado". Dos 177 casos que compõem a amostra, em 54 o reclamante não compareceu à audiência e o processo foi arquivado, o que representa 30,5%. Os casos que apresentam esse resultado não apresentam informações que permitem identificar o motivo do trabalhador não ter comparecido à audiência e por isso o processo foi arquivado. Registraram-se 33 casos em que o reclamante desistiu do processo, que foi arquivado, dado que representa 18,6% do total de casos.

Registraram-se 57 casos em que houve acordo, o que representa 32,2% do total de casos. O número significativo de acordos registrados indica a tendência dos juízes de promover a conciliação entre o empregado e o empregador. Em 13 casos o reclamado não compareceu à audiência e foi aplicada a pena de revelia ao reclamado, o que representa 7,3% do total de casos.

Registraram-se 6 casos em que a reclamação foi julgada improcedente, o que representa 3,4% do total de casos. Embora esses processos trabalhistas tenham sido julgados

improcedentes, eles permitem identificar as estratégias apresentadas pelo advogado do trabalhador ao defender o direito que considerava justo.

Houve 12 casos em que a sentença proferida encontra-se no agregado "a reclamação foi julgada procedente; a reclamação foi julgada procedente em parte; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado", dado que representa 6,8% do total de casos; houve 2 casos em que a sentença proferida encontra-se no agregado "o processo não apresenta o resultado; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do reclamado", dado que representa 1,1% do total de casos.

**Tabela 6 – Distribuição dos processos trabalhistas de acordo com o resultado**

| <b>Resultado dos processos trabalhistas</b>                                                                                                                   |                   |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
|                                                                                                                                                               | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> |
| O reclamante não compareceu à audiência, o processo foi arquivado                                                                                             | 54                | 30,5               |
| O reclamante desistiu do processo, o processo foi arquivado                                                                                                   | 33                | 18,6               |
| Acordo                                                                                                                                                        | 57                | 32,2               |
| O reclamado não compareceu à audiência. Foi aplicada a pena de revelia ao reclamado                                                                           | 13                | 7,3                |
| A reclamação foi julgada improcedente                                                                                                                         | 6                 | 3,4                |
| A reclamação foi julgada procedente; a reclamação foi julgada procedente em parte; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado | 12                | 6,8                |
| O processo não apresenta o resultado; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do reclamado                                              | 2                 | 1,1                |
| <b>Total</b>                                                                                                                                                  | 177               | 100,0              |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 7 relaciona o objeto da reclamação e o sexo dos reclamantes e apresenta a porcentagem total de reclamações para cada objeto da reclamação.

Verifica-se que 45,6% dos indivíduos do sexo feminino e 54% do masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”. Esse objeto apareceu em 49,7% do total das reclamações.

Além disso, registraram-se que 33,3% dos indivíduos do sexo feminino e 14,9% do masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários

de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”. Esse objeto apareceu em 24,3% do total das reclamações.

A Tabela 7 também informa que 12,2% dos indivíduos do sexo feminino e 17,2% do masculino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”. Esse objeto apareceu em 14,7% do total das reclamações.

O objeto “suspensão e descontos indevidos” foi reivindicado por 7,8% dos indivíduos do sexo feminino e 5,7% do masculino, o que representa 6,8% do total das reclamações.

Registraram-se, ainda, que 3,4% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional”, não se registrou caso de mulher que reivindicou esse direito. ” Esse objeto apareceu com menos frequência nas reclamações de mulheres e de homens, o que representa 1,7% do total.

O objeto “rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas” foi reivindicado por 1,1% dos indivíduos do sexo feminino e 4,6% do masculino. Esse objeto apareceu em 2,8% do total das reclamações.

Percebe-se que os direitos trabalhistas “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta” apareceu com maior frequência nas reclamações de mulheres e de homens. Registrou-se, no entanto, porcentagem superior de homens que reivindicaram o cumprimento desses direitos, ou seja, 54% do total de homens que compõem a amostra.

Ao analisar os direitos trabalhistas “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”, observa-se que existe porcentagem superior de mulheres em relação aos homens. Quando se comparam mulheres e homens, observa-se que 33,3% das mulheres e 14,9% dos homens reivindicaram o cumprimento dos referidos direitos, o que revela diferença significativa.

Dessa maneira, os direitos trabalhistas “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta” eram descumpridos com mais frequência pelos empregadores. Essas informações também indicam que prevaleceu o descumprimento dos mesmos direitos trabalhistas para mulheres e homens no período de 1955 a 1959.

Embora os direitos trabalhistas “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário” apareçam em 24,3% do total de reclamações, existe diferença significativa entre as

mulheres e os homens. Assim, essas informações indicam a existência de desigualdade em relação aos direitos trabalhistas entre as mulheres e os homens no período de 1955 a 1959.

**Tabela 7 – Relação entre o objeto da reclamação e o sexo dos reclamantes**

| Objeto da reclamação                                                                                                                                  | Porcentagem de reclamantes |           | Porcentagem total de reclamações |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|----------------------------------|
|                                                                                                                                                       | Feminino                   | Masculino |                                  |
| Pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta                                      | 45,6%                      | 54,0%     | 49,7%                            |
| Pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário | 33,3%                      | 14,9%     | 24,3%                            |
| Pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade                     | 12,2%                      | 17,2%     | 14,7%                            |
| Suspensão e descontos indevidos                                                                                                                       | 7,8%                       | 5,7%      | 6,8%                             |
| Alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional                                                          | -                          | 3,4%      | 1,7%                             |
| Rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas                                                                         | 1,1%                       | 4,6%      | 2,8%                             |
| <b>Frequência total de reclamações</b>                                                                                                                | 90                         | 87        | 177                              |
| <b>Porcentagem total de reclamações</b>                                                                                                               | 100,0%                     | 100,0%    | 100,0%                           |

Fonte: Elaborada pela autora.

A Tabela 8 relaciona os grupos ocupacionais e o objeto da reclamação de acordo com o sexo dos Reclamantes. Essa tabela informa que no grupo ocupacional “Técnico/Superior” 50% dos indivíduos do sexo feminino e 100% dos indivíduos do masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 50% dos indivíduos do sexo feminino reclamaram “suspensão e descontos indevidos”.

No grupo ocupacional “Serviços”, 42,9% dos indivíduos do sexo feminino e 70% do masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 30,6% dos indivíduos do sexo feminino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 20,4% dos indivíduos do sexo feminino e 30% do masculino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos,

férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”; 4,1% dos indivíduos do sexo feminino reivindicaram “suspensão e descontos indevidos”; 2% dos indivíduos do sexo feminino reivindicaram “rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas”.

Dentre os trabalhadores no “Comércio”, observa-se que 60% dos indivíduos do sexo feminino e 25% do masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 40% dos indivíduos do sexo feminino e 50% do masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 25% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”.

A Tabela 8 informa que no grupo ocupacional “Indústria Extrativa/Construção Civil”, 100% dos indivíduos do sexo feminino e 65,6% do masculino reclamaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 15,6% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 15,6% dos indivíduos do sexo masculino reclamaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”; 3,1% dos indivíduos do sexo masculino reclamaram “rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas”.

Quando se analisa o grupo ocupacional “Indústria de Transformação”, percebe-se que 75% dos indivíduos do sexo feminino e 41,7% do masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 8,3% dos indivíduos do sexo feminino e 16,7% do masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 16,7% dos indivíduos do sexo feminino e 16,7% do masculino reclamaram “suspensão e descontos indevidos”; 16,7% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional”; 8,3% dos indivíduos do sexo masculino reclamaram “rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas”.

No grupo ocupacional “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, observa-se que 26,7% dos indivíduos do sexo feminino e 50% do masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 66,7%

dos indivíduos do sexo feminino e 50% do masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 6,7% dos indivíduos do sexo feminino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”.

A Tabela 8 também informa que na “Indústria de Madeira/Mobiliário” 66,7% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 33,3% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”.

Quando se analisa o grupo ocupacional “Funções Transversais”, percebe-se que 77,8% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 100% dos indivíduos do sexo feminino e 11,1% do masculino reclamaram “suspensão e descontos indevidos”; 11,1% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas”.

Ao analisar o grupo ocupacional “Indústria de Alimentos” verifica-se que 25% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta” e 75% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”.

No grupo ocupacional “Reparação/Manutenção/Mecânica” 50% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 25% dos indivíduos do sexo masculino reclamaram “suspensão e descontos indevidos”; 25% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional”.

Identificaram-se casos em que não se registraram as ocupações que os reclamantes exerciam. Nesses casos, 60% dos indivíduos do sexo feminino e 33,3% do masculino reclamaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; 20% dos indivíduos do sexo feminino reivindicaram “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; 33,3% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas

extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”; 20% dos indivíduos do sexo feminino e 16,7% do masculino reclamaram “suspensão e descontos indevidos”; 16,7% dos indivíduos do sexo masculino reivindicaram “rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas”.

Existe número significativo de mulheres trabalhando no setor de “Serviços” e “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, pois essas ocupações eram consideradas adequadas ao trabalho delas, pois eram a extensão das atividades domésticas. Essas ocupações encontravam-se disponíveis para as mulheres nesse momento, pois relacionavam-se ao papel de esposa, mãe e dona-de-casa que elas deveriam exercer na família e na sociedade. No início do século XX havia grande número de mulheres trabalhando nas indústrias têxteis, situação que se manteve no período de 1955 a 1959.

Os homens predominavam na “Indústria Extrativa/Construção Civil”. Não se registraram casos de reclamantes do sexo feminino nos grupos ocupacionais “Indústria de Madeira e Mobiliário”, “Indústria de Alimentos” e “Reparação/Manutenção/Mecânica”. Essas ocupações encontravam-se disponíveis para os homens nesse momento, pois relacionava-se à representação existente de que eles eram agressivos, ativos, empreendedores por excelência, criativos e inteligentes. Essas informações permitem perceber a existência da segregação laboral por sexo na sociedade, pois mulheres e homens exerciam ocupações diferentes.

Registrou-se o mesmo número de mulheres e de homens reclamantes no grupo ocupacional “Indústria de Transformação” em Belo Horizonte no período de 1955 a 1959.

Essas informações indicam que nos setores de “Serviços” e de “Indústria Têxtil/Vestuário/Outros” os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados para as mulheres, incluindo respectivamente 49 e 15 casos de mulheres. Nos grupos ocupacionais “Indústria Extrativa/Construção Civil” e “Funções Transversais” os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados para os homens, reunindo respectivamente 32 e 9 casos de homens. Portanto, essas informações indicam a existência de desigualdade em relação aos direitos trabalhistas entre mulheres e homens no período de 1955 a 1959.







**Tabela 8 – Relação entre os grupos ocupacionais e o objeto da reclamação separados de acordo com o sexo dos reclamantes****(conclusão)**

| Objeto da reclamação                                                                                                                                  | Grupo ocupacional                |                      |        |                        |                                 |               |        | Total  |        |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|--------|------------------------|---------------------------------|---------------|--------|--------|--------|---|
|                                                                                                                                                       | Indústria de Madeira/ Mobiliário | Funções Transversais |        | Indústria de Alimentos | Reparação/ Manutenção/ Mecânica | Não informado |        |        |        |   |
|                                                                                                                                                       |                                  | Sexo                 | Sexo   |                        |                                 | Sexo          | Sexo   | Sexo   |        |   |
|                                                                                                                                                       |                                  | M                    | F      |                        |                                 | M             | M      | M      | F      | M |
| Pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta                                      | 66,7%                            | -                    | 77,8%  | 25,0%                  | -                               | 60,0%         | 33,3%  | 45,6%  | 54,0%  |   |
| Pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custa e diferença de salário | -                                | -                    | -      | -                      | 50,0%                           | 20,0%         | -      | 33,3%  | 14,9%  |   |
| Pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade                     | 33,3%                            | -                    | -      | 75,0%                  | -                               | -             | 33,3%  | 12,2%  | 17,2%  |   |
| Suspensão e descontos indevidos                                                                                                                       | -                                | 100,0%               | 11,1%  | -                      | 25,0%                           | 20,0%         | 16,7%  | 7,8%   | 5,7%   |   |
| Alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional                                                          | -                                | -                    | -      | -                      | 25,0%                           | -             | -      | -      | 3,4%   |   |
| Rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas                                                                         | -                                | -                    | 11,1%  | -                      | -                               | -             | 16,7%  | 1,1%   | 4,6%   |   |
| Frequência total de reclamações                                                                                                                       | 3                                | 1                    | 9      | 4                      | 4                               | 5             | 6      | 90     | 87     |   |
| Porcentagem total de reclamações                                                                                                                      | 100,0%                           | 100,0%               | 100,0% | 100,0%                 | 100,0%                          | 100,0%        | 100,0% | 100,0% | 100,0% |   |

**Fonte: Elaborada pela autora.**

A Tabela 9 relaciona os resultados dos processos trabalhistas, separado em duas categorias: os casos que não foram resolvidos por intermédio de acordo e os casos em que houve acordo. Nessa última situação, analisa-se o impacto do acordo para o reclamante. Nessas categorias os resultados foram estratificados de acordo com o sexo dos reclamantes. Esta tabela também apresenta a frequência e a porcentagem total de reclamantes para cada resultado. Ao analisar o impacto do acordo para o reclamante registraram-se três situações: "desvantajoso", "vantajoso" e "sem informações". Na situação "sem informações", o processo trabalhista não apresenta informações que permitem identificar se o acordo realizado foi vantajoso ou desvantajoso para o reclamante.

Considerou-se como acordo "desvantajoso" para o reclamante os casos em que este recebeu a importância inferior à que reivindicou. Ao analisar o acordo "vantajoso" para o reclamante, identificaram-se três situações: os casos em que o reclamante impetrou o processo trabalhista para reclamar de suspensão recebida que considerou injusta e ao final do processo o empregador permitiu que ele retornasse ao trabalho no dia seguinte, reduzindo assim a suspensão aplicada; os casos em que o reclamante recebeu a importância superior à que reivindicou; os casos em que o reclamante impetrou o processo trabalhista para reivindicar o pagamento de aviso prévio e o empregador permitiu que ele retornasse ao trabalho, ficando inexistente a sua reclamação; os casos em que o reclamante recebeu exatamente a importância que reivindicou.

A Tabela 9 informa que 45,6% dos indivíduos do sexo feminino e 44,4% do masculino não compareceram à audiência, o processo foi arquivado; 28,1% dos indivíduos do sexo feminino e 27% do masculino desistiram do processo, que foi arquivado; em 12,3% das reclamações de indivíduos do sexo feminino e 9,5% do masculino o reclamado não compareceu à audiência e recebeu a pena de revelia; 5,3% dos indivíduos do sexo feminino e 4,8% do masculino tiveram a sua reclamação julgada improcedente; em 8,8% dos indivíduos do sexo feminino e 11,1% do masculino o resultado do processo trabalhista impetrado encontra-se em uma das situações agregadas: "a reclamação foi julgada procedente; a reclamação foi julgada procedente em parte; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado"; em 3,2% dos indivíduos do sexo masculino o resultado do processo trabalhista encontra-se em uma das situações agregadas: "o processo não apresenta o resultado; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do reclamado".

French (2001) considera que o Ministério do Trabalho não foi capaz de atender de maneira eficaz às demandas dos trabalhadores, que muitas vezes, deveriam fazer acordos com os empregadores, abdicando de direitos ou ter que enfrentar atrasos intermináveis devido aos

apelos da empresa. “Ineficiência administrativa, tribunais superlotados e uma tendência para a ‘conciliação’ frequentemente produziram o que pode ser denominado de ‘Justiça com desconto’”. (FRENCH, 2001, p. 19). Dessa maneira, os trabalhadores muitas vezes realizavam acordos desvantajosos com empregadores.

Registraram-se 30 casos de indivíduos do sexo feminino e 21 do masculino que realizaram acordo “desvantajoso”, o que representa respectivamente 100% do total de cada sexo dessa variável. Quando se compara o número de casos de indivíduos do sexo feminino e masculino que realizaram acordos desfavoráveis, percebe-se o número superior de trabalhadoras nessa variável, o que indica as dificuldades que as mulheres apresentaram para efetivar totalmente os seus interesses na Justiça do Trabalho.

Registraram-se 3 casos de indivíduos do sexo feminino e 2 do masculino que realizaram acordo “vantajoso” com o empregador, o que representa respectivamente 100% do total de cada sexo dessa variável.

Registrou-se 1 caso em que o reclamante era do sexo masculino na variável “sem informações”, o que representa 100% do total do sexo masculino nessa variável.

Quando se analisa o total de reclamações de acordo com o sexo dos reclamantes, percebe-se 33 casos de indivíduos do sexo feminino e 24 do masculino que conciliaram com o empregador, o que representa respectivamente 36,7% e 27,6% do total de cada sexo. A porcentagem superior de mulheres no total de acordos realizados indica que elas enfrentavam dificuldades para efetivar totalmente os seus interesses na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959. O grande número de acordos judiciais realizados entre empregados e empregadores demonstra a tendência dos juízes de promover a conciliação nesse momento.

Dessa maneira, essas informações indicam que as mulheres tendiam a realizar acordos menos favoráveis com os empregadores, abdicando de direitos estabelecidos pela CLT com mais frequência que os homens devido à discriminação que vivenciavam. Essa discriminação relacionava-se à existência de representações sobre o gênero feminino, que definem o papel que as mulheres deveriam exercer na família e na sociedade. Essas representações estabelecem que a mulher deveria ocupar o espaço privado e exercer o papel de esposa, mãe e dona-de-casa e que o homem deveria ocupar o espaço público e exercer o papel de pai, esposo e principal fonte de sustento econômico da família.

Maluf e Mott (1998) consideram que a separação das esferas pública e privada permitiu que o trabalho remunerado realizado pelas mulheres passasse a ser considerado acessório e temporário, ou seja, menos importante que o masculino. Essa separação também justificou a

diferença de rendimentos entre as mulheres e os homens. Essas representações sobre os gêneros feminino e masculino foram construídas historicamente, estabelecendo a desigualdade entre as mulheres e os homens. No período de 1955 a 1959 existia desigualdade entre mulheres e homens em relação aos direitos trabalhistas, situação que permanece nos dias atuais.



**Tabela 9 – Relação entre o resultado dos processos trabalhistas e o impacto do acordo para o reclamante de acordo com o sexo**

| Resultado do processo                                                                                                                                         |                           |        | Impacto do acordo para o reclamante |        |           |        |                 |                      |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------|-------------------------------------|--------|-----------|--------|-----------------|----------------------|--------|
|                                                                                                                                                               | Não resolvidos por acordo |        | Desvantajoso                        |        | Vantajoso |        | Sem informações | Total de reclamações |        |
|                                                                                                                                                               | Sexo                      |        | Sexo                                |        | Sexo      |        | Sexo            | Sexo                 |        |
|                                                                                                                                                               | F                         | M      | F                                   | M      | F         | M      | M               | F                    | M      |
| O reclamante não compareceu à audiência, o processo foi arquivado                                                                                             | 45,6%                     | 44,4%  | -                                   | -      | -         | -      | -               | 28,9%                | 32,2%  |
| O reclamante desistiu do processo, o processo foi arquivado                                                                                                   | 28,1%                     | 27,0%  | -                                   | -      | -         | -      | -               | 17,8%                | 19,5%  |
| Acordo                                                                                                                                                        | -                         | -      | 100,0%                              | 100,0% | 100,0%    | 100,0% | 100,0%          | 36,7%                | 27,6%  |
| O reclamado não compareceu à audiência. Foi aplicada a pena de revelia ao reclamado                                                                           | 12,3%                     | 9,5%   | -                                   | -      | -         | -      | -               | 7,8%                 | 6,9%   |
| A reclamação foi julgada improcedente                                                                                                                         | 5,3%                      | 4,8%   | -                                   | -      | -         | -      | -               | 3,3%                 | 3,4%   |
| A reclamação foi julgada procedente; a reclamação foi julgada procedente em parte; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado | 8,8%                      | 11,1%  | -                                   | -      | -         | -      | -               | 5,6%                 | 8,0%   |
| O processo não apresenta o resultado; homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do reclamado                                              | -                         | 3,2%   | -                                   | -      | -         | -      | -               | -                    | 2,3%   |
| <b>Frequência total de reclamações</b>                                                                                                                        | 57                        | 63     | 30                                  | 21     | 3         | 2      | 1               | 90                   | 87     |
| <b>Porcentagem total de reclamações</b>                                                                                                                       | 100,0%                    | 100,0% | 100,0%                              | 100,0% | 100,0%    | 100,0% | 100,0%          | 100,0%               | 100,0% |

Fonte: Elaborada pela autora.





## 4.2 Os casos de Antônio e de Maria Aparecida

Antônio impetrou o processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454) contra a empresa em que trabalhava em 11 de abril de 1957. O processo não informa o estado civil do reclamante nem se ele apresentava Carteira de Trabalho. Antônio era sindicalizado e estava assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Confeitarias, Massas Alimentícias, Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas e de Doces e Conservas Alimentícias, Carnes e Derivados de Belo Horizonte. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957).

No processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454) citado acima, Antônio afirmou que foi admitido como forneiro numa empresa do ramo de produção de alimentos em 1º de outubro de 1956, iniciava o trabalho às 18 horas e terminava às 5 horas da manhã, ou seja, trabalhava em horário misto. O reclamante declarou que nunca recebeu o pagamento referente às horas extras que realizava, nem o valor referente ao adicional noturno sobre as horas noturnas que trabalhava. Ele trabalhou nos dias feriados e santos, mas não recebeu o pagamento referente aos mesmos. Antônio também informou que foi dispensado no dia 6 de abril de 1957, quando terminou o aviso prévio e a empresa, no entanto, não lhe pagou os direitos trabalhistas no momento em que ele foi dispensado.

Dessa maneira, Antônio impetrou o processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454) descrito acima, para reivindicar o pagamento de horas extras, adicional noturno, dias feriados e dias santos. Esse processo informa que a importância referente a esses direitos trabalhistas deverá ser verificada durante o processo. Houve acordo entre o reclamante e a empresa em que trabalhava. Durante a audiência o empregador pagou à Antônio a importância de Cr\$ 4.000,00 referente ao pagamento do pedido inicial. O reclamante aceitou a proposta e conferiu à empresa plena, geral e irrevogável quitação.

Maria Aparecida impetrou o processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) contra a empresa em que trabalhava em 10 de junho de 1959. Ela era solteira, informou que foi admitida como industriária na empresa do ramo de produção de tecidos em 1º de abril de 1954 e recebia salário mensal de Cr\$ 5.300,00. Maria Aparecida afirmou que trabalhava normalmente no momento em que foi advertida pelo empregador. Ela não assinou essa advertência porque a considerou injusta e foi por isso dispensada sem direito nenhum em 11 de março de 1959. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

No processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560), Maria Aparecida declarou que começou a trabalhar como ajudante de fiandeiras com quatorze anos de idade nessa empresa. Quando completou dezoito anos, ela passou a trabalhar com uma máquina de fiação, que utilizou durante

cinco anos consecutivos. Algum tempo depois, Maria Aparecida parou de utilizar essa máquina e passou a utilizar outra para substituir outra fiandeira. Posteriormente a direção da empresa estabeleceu que ela deveria utilizar outras duas máquinas, sem lhe explicar o motivo dessa mudança. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

O processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, informa que embora Maria Aparecida se esforçasse para atingir boa produtividade, nem sempre conseguia, pois as últimas máquinas que utilizou dificultavam bastante a produção. A reclamante declarou que precisava interromper o serviço várias vezes para consertar ou reparar essas máquinas. O processo trabalhista apresenta essa situação:

Que muitas vezes entrava para o serviço mais cedo, isto é, antes até do horário normal, a fim de poder atingir boa produção, sendo certo que êsse seu esforço de nada resultou, por isso que a máquina, digo, a máquina na qual trabalhava não lhe ajudava, obrigando-a a paralisar constantemente o seu serviço, para consêrtos ou reparos na mesma; (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959, p. 7).

No processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, mesmo se esforçando para atingir boa produção, Maria Aparecida recebeu a suspensão de dois dias. Ela cumpriu essa penalidade, mas quando retornou ao serviço precisou trabalhar com máquina pior que as outras. A reclamante trabalhou nessa máquina até o dia em que foi dispensada, período que corresponde a cinco anos. Maria Aparecida reivindicou os seguintes direitos trabalhistas: pagamento de Cr\$ 5.300,00 referentes a aviso prévio; Cr\$ 26.500,00 referentes à antiguidade; Cr\$ 3.533,00 referentes às férias simples; Cr\$ 353,00 referentes a dois dias de suspensão; e Cr\$ 176,00 referentes a um repouso semanal remunerado. Esses direitos trabalhistas representavam o valor total de Cr\$ 35.862,00.

No decurso do processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, foi proposta a conciliação durante a audiência, mas esta não foi aceita. Maria Aparecida afirmou que a linha embolou na máquina em que trabalhava, mas ela não teve culpa e mesmo assim recebeu advertência escrita. A reclamante se recusou a assinar esse documento porque ficou sabendo que a empresa estava dispensando os trabalhadores sem pagar-lhes os direitos trabalhistas e foi então suspensa por dois dias. Maria Aparecida afirmou que nunca foi advertida quando trabalhava com a máquina boa. A reclamante declarou que foi chamada ao escritório da empresa e o diretor perguntou ao chefe se ela daria conta de realizar o serviço; o chefe respondeu que ela não daria conta do serviço e ela foi então dispensada. Maria Aparecida declarou que a chefe chamada Elizabete censurou o empregador por entregar essa máquina às empregadas e adverti-las pelo serviço ruim que realizavam com a mesma, pois a culpa era da empresa. A reclamante

pronunciou que a máquina que utilizava apresentava defeito e que para conseguir realizar o serviço, ela chegava trinta minutos mais cedo ao trabalho e fazia apenas meia hora de almoço. Maria Aparecida informou que a máquina nova era boa e não embolava fio e a máquina velha era ruim e embolava fio. Ela afirmou, ainda, que trabalhou na máquina ruim nos três últimos meses antes de ser dispensada. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

No processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, o empregador declarou que Maria Aparecida foi dispensada porque durante alguns dias realizava o serviço com desleixo e desatenção, prejudicando a empresa. Assim declarou o empregador:

A Recte. foi dispensada por justo motivo, que não é porém o relatado em sua reclamação verbal, e, sim, por desídia no desempenho de suas funções, consubstanciada no evidente desleixo, desatenção, com que, de certo tempo para cá, passou a prestar serviços; seguidamente, a sua máquina ficava ‘embolada’, acarretando paralização e o que é principal, pondo em risco constante a integridade do equipamento fabril; (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959, p. 12).

No processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, o empregador também declarou que procurava atender as constantes reclamações de Maria Aparecida com o objetivo de oferecer à empregada condições excelentes de trabalho. O empregador afirmou que a empregada queria apenas ser dispensada e foi dispensada por motivo justo.

Geraldo trabalhava como fiandeiro na mesma empresa que Maria Aparecida e foi testemunha dela no processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima. Ele informou que a reclamante foi responsável por máquina somente nos três últimos meses de trabalho na empresa, pois até então ela era apenas ajudante. Geraldo declarou que a máquina em que Maria Aparecida trabalhou não estava quebrada, mas era antiga e por isso embolava. A testemunha afirmou que essa máquina embolava mesmo quando era utilizada por empregada mais antiga e que apresentava mais experiência que a reclamante. Geraldo pronunciou que não sabe se Maria Aparecida teve culpa de a linha ter embolado na máquina em que trabalhava, mas que esta máquina foi pouco tempo depois desmontada e levada para Pedro Leopoldo. A testemunha pontuou que existiam três máquinas iguais à que a reclamante trabalhava, todas embolavam fio e que essas quatro máquinas foram enviadas para Pedro Leopoldo. Geraldo também declarou que de vez em quando acontecia de embolar uma máquina na empresa e que o empregador advertia a responsável. A testemunha afirmou que sabia de empregadas que foram advertidas pelo fato da máquina embolar que não assinaram a papeleta de advertência e foram suspensas por três dias. Geraldo afirmou também que Maria Aparecida era empregada que cumpria os seus deveres. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

O processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, informa que Helena trabalhava como industriária na empresa e foi testemunha de Maria Aparecida. Ela informou que o empregador possuía fábrica de fiação de tecelagem em Pedro Leopoldo, onde trabalhou durante treze anos.

Houve acordo entre Maria Aparecida e o empregador no processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima. A empresa pagou à reclamante a importância de Cr\$ 20.000,00 por todas as reivindicações apresentadas na Petição Inicial. A reclamante aceitou o acordo e conferiu à empresa plena, geral e ampla quitação.

O processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454) impetrado por Antônio permite compreender as dificuldades vivenciadas pelo reclamante que trabalhava como forneiro numa empresa do ramo da produção de alimentos de 18 às 5 horas da manhã, trabalhava em dias santos, feriados e realizava horas extras, mas não recebia por esses direitos. O empregador dispensou o reclamante, mas não se preocupou em pagar-lhe o adicional noturno referente às horas noturnas que trabalhava, horas extras, dias feriados e santos. Houve acordo entre Antônio e o empregador em que este pagou Cr\$ 4.000,00 referentes a pedido apresentado pelo reclamante. O processo trabalhista, no entanto, não apresenta informações que permitem identificar se esse acordo foi vantajoso para o reclamante. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957).

O processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) impetrado por Maria Aparecida permite compreender as dificuldades vivenciadas pela fiandeira nessa época, como a utilização de máquinas obsoletas nas quais a linha embolava, exigindo que ela interrompesse constantemente o serviço para fazer reparos ou consertos. Esse processo relata que a funcionária, mesmo chegando meia hora mais cedo ao trabalho e fazendo meia hora de almoço não conseguia atingir a produção satisfatória. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

Geraldo foi testemunha de Maria Aparecida no processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) relatado acima e declarou que existiam três máquinas iguais a que ela trabalhava na empresa. A testemunha afirmou que essas máquinas embolavam fio e foram enviadas para Pedro Leopoldo. O discurso de Geraldo revela que outras fiandeiras também utilizavam máquinas obsoletas, que impediam a apresentação da produtividade satisfatória na empresa. A testemunha também pronunciou que de vez em quando uma máquina embolava fio na empresa e que quando isso acontecia o empregador advertia a fiandeira responsável pela mesma. Geraldo também revelou que sabia de empregadas que foram advertidas pelo fato da máquina embolar o fio que não assinaram a papeleta de advertência e foram suspensas por três dias. O discurso da testemunha também permite entender a atuação dos chefes das fiandeiras quando uma

máquina embolava fio. Esses chefes não reconheciam que a máquina se encontrava obsoleta e advertiam a fiandeira por escrito quando o fio embolava na máquina. Quando a fiandeira se recusava a assinar essa advertência, era suspensa por três dias. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

No discurso dessa empresa do ramo de produção de tecidos, relatado no processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) citado acima, é possível perceber que o empregador justificava o fato da linha embolar na máquina como culpa da funcionária que a utilizava. A funcionária era considerada desatenta e desleixada ao realizar o serviço, sua atitude gerava a paralisação e prejudicava a integridade do equipamento fabril. O empregador declarou que a funcionária foi demitida por justo motivo e que procurava oferecer aos empregados as condições excelentes de trabalho. Na verdade, percebe-se que o empregador exigia que as fiandeiras apresentassem boa produtividade, mas oferecia máquinas obsoletas para a produção. Além disso, o empregador culpabilizava a fiandeira que não conseguia atingir a produtividade satisfatória.

No caso de Antônio, referente ao processo trabalhista 01/465/1957 (Cx. 454), ele reivindicava o pagamento de horas extras, adicional noturno, dias feriados e santos; no caso de Maria Aparecida, referente ao processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560) descrito acima, ela reivindicava o pagamento de aviso prévio, indenização, férias, suspensão e repouso remunerado. Percebe-se que nos dois casos os reclamantes reivindicam direitos diferentes e no caso de Maria Aparecida ocorreu a dispensa sem que fosse efetuado o pagamento da importância referente ao aviso prévio. Quando se compara o resultado dos dois processos, percebe-se que no caso de Antônio o processo não apresenta as informações que permitem identificar se o acordo foi vantajoso para ele; no caso de Maria Aparecida, o valor total do pedido foi Cr\$ 35.862,00, mas ela recebeu Cr\$ 20.000,00 através do acordo judicial, que foi desvantajoso para a reclamante. Nos dois casos analisados houve acordo entre o reclamante e o seu respectivo empregador, o que demonstra a tendência dos juízes de promover a conciliação nesse momento. (MINAS GERAIS, n. 01/465/1957, cx. 454, 1957; n. 01/847/1959, cx. 560, 1959). Essa tendência pode ser observada também na análise da amostra, pois dos 177 casos que a compõem, 57 foram resolvidos através de acordo entre o reclamante e o reclamado, o que corresponde a 32,2% do total de reclamações.

### 4.3 Os estudos que apresentam os processos trabalhistas como fonte

Speranza (2013) analisa os processos impetrados por trabalhadores e empregadores do setor da mineração de São Jerônimo, RS, na Justiça do Trabalho no período de 1946 a 1954. Esta dissertação diferencia-se desse estudo, pois analisa os processos impetrados por trabalhadores na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959, ou seja, o segmento dos trabalhadores em época e lugar diferentes. Embora os dois estudos apresentem os processos trabalhistas como fonte e analisem os conflitos decorrentes das relações de trabalho, esta dissertação centra-se no estudo dos processos impetrados por trabalhadores, segmento mais prejudicado nas relações de trabalho.

A autora ressalta que por volta de 1943 o Rio Grande do Sul compreendia o maior produtor nacional de carvão. Durante o Governo Vargas foram estabelecidos os decretos para definir o percentual mínimo de consumo do carvão brasileiro no país em relação ao importado. Essa política beneficiou o Rio Grande do Sul. Nesse momento os dois polos principais de exploração do carvão eram as distantes vilas de Arroio dos Ratos e Butiá, localizadas no município de São Jerônimo.

Arroio dos Ratos e Butiá compreendiam vilas-fábricas onde viviam cerca de 7 mil trabalhadores que se dedicavam à extração do carvão mineral. As moradias e os terrenos onde esses trabalhadores viviam pertenciam ao Consórcio Administrador de Empresas de Mineração (CADEM), que era a união das duas principais mineradoras (Companhia Estrada de Ferro e Minas São Jerônimo e Companhia Carbonífera Riograndense, mais tarde Companhia Carbonífera Minas do Butiá). Essas vilas-fábricas apresentavam a estrutura que permitia o significativo bem-estar social nos anos 1940, pois apresentavam energia elétrica, hospital, maternidade, armazém, grupo escolar, espaços para lazer, times de futebol e cinema.

Esta dissertação analisa o período em que Juscelino Kubitschek era presidente da República e pretendia promover o desenvolvimento econômico do país, ou seja, de 1955 a 1959. Com esse objetivo o Presidente ofereceu vantagens e incentivos para as empresas multinacionais instalarem as fábricas no Brasil. Nesse momento instalaram-se as fábricas que produziam bens de consumo não duráveis, ou seja, alimentos e bens de consumo duráveis, que incluíam automóveis, fogões, televisores, etc, com destaque para a indústria automobilística. Essas medidas adotadas pelo governo foram importantes, pois favoreceram as empresas multinacionais e possibilitaram a intensificação da urbanização e da industrialização do país e consequentemente o crescimento das oportunidades de emprego formal.

Embora esta dissertação analise o período diferente do apresentado por Speranza (2013), é possível perceber as semelhanças, pois nos dois estudos a política adotada pelo governo procurava incentivar o desenvolvimento econômico do país por intermédio de medidas que favorecessem as grandes empresas. No estudo apresentado pela autora, o governo procurou incentivar a extração de carvão mineral no Rio Grande do Sul e no período de estudo desta dissertação existe o incentivo para as empresas multinacionais instalarem as fábricas no território brasileiro.

No estudo apresentado por Speranza (2013) e nesta dissertação as medidas adotadas pelo governo permitiram o surgimento de oportunidades de emprego formal, mas as empresas desejavam auferir grandes lucros e exploravam os trabalhadores. Dessa maneira as empresas não se preocupavam com o bem-estar dos trabalhadores e descumpriam os direitos estabelecidos pela CLT.

Arroio dos Ratos e Butiá compreendiam vilas-fábricas onde viviam cerca de 7 mil trabalhadores que se dedicavam à extração do carvão mineral. As moradias e os terrenos onde esses trabalhadores viviam pertenciam ao Consórcio Administrador de Empresas de Mineração (Cadem). Essas vilas-fábricas apresentavam a estrutura que permitia o significativo bem-estar social nos anos 1940, pois apresentavam energia elétrica, hospital, maternidade, armazém, grupo escolar, espaços para lazer, times de futebol e cinema. Na amostra selecionada nesta dissertação não se registraram casos em que os trabalhadores afirmassem que viviam em vilas-fábricas.

Speranza (2013) ressalta que os mineiros enfrentavam péssimas condições de trabalho, como a ausência de água potável no subsolo e de refeitório, não havia banheiro ou qualquer equipamento de segurança. Além disso, os trabalhadores deveriam cumprir longas jornadas e poderiam sofrer acidentes fatais ou incapacitantes. Na amostra selecionada para esta dissertação registraram-se casos em que os trabalhadores reivindicaram o pagamento de horas extras, o que indica que a jornada de oito horas diárias era desrespeitada por muitos empregadores. Registrou-se caso em que a trabalhadora utilizava máquinas obsoletas e que mesmo assim o empregador exigia que apresentasse boa produtividade. (MINAS GERAIS, n.01/847/1959, cx. 560, 1959, impetrado por Maria Aparecida, citado neste Capítulo). Não se registraram casos em que o trabalhador declarou e apresentou atestado médico que comprovasse que sofreu acidente que o incapacitou para o trabalho ou algum processo trabalhista ajuizado pela família do trabalhador que tenha falecido devido a acidente de trabalho.

Speranza (2013) afirma que ocorreram demissões em massa. Na amostra selecionada nesta dissertação não se registraram casos de empregadores que tenham realizado demissões

em massa, mas situações em que a empresa fechou o estabelecimento, mas não informou os funcionários (Caso de Raimunda – MINAS GERAIS, n.01/967/1957, cx. 473, 1957).

A autora considera que os trabalhadores não aceitaram pacificamente a exploração vivenciada no setor da mineração, eles reagiram protestando, fazendo revolta e impetraram milhares de processos trabalhistas contra os empregadores. Na amostra selecionada para esta dissertação os trabalhadores não aceitaram pacificamente a exploração vivenciada e reagiram impetrando processos trabalhistas. No caso de Maria Aparecida citado neste capítulo é possível perceber que a trabalhadora protestou recusando-se a assinar uma advertência que considerou injusta. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959). A resistência dos trabalhadores acontecia por intermédio de ajuizamento de processos trabalhistas contra o empregador e embora não se registrassem casos de trabalhadores que tenham realizado revoltas, percebe-se a insatisfação deles diante do descumprimento de direitos estabelecidos pela CLT.

Speranza (2013) pontua que as demissões em massa, os protestos, a revolta contra as péssimas condições de trabalho, as ações trabalhistas e a dominação em moldes paternalistas realizada pelo Cadem foram determinantes para a experiência dos trabalhadores. No caso desta dissertação os processos trabalhistas impetrados pelos trabalhadores também foram determinantes para a experiência deles, pois eles aprenderam a utilizar a CLT para reivindicar direitos. Nesta dissertação observa-se que muitos empregadores descumpriram direitos estabelecidos na CLT.

O carvão extraído no Rio Grande do Sul era muito importante para a economia brasileira, pois era utilizado na Viação Férrea do Rio Grande do Sul e fornecia a energia elétrica para 260 mil habitantes de Porto Alegre. Durante a Segunda Guerra Mundial o carvão gaúcho era enviado para outros estados brasileiros e exportado para a Argentina e o Uruguai. Essa realidade, no entanto, mudou com o fim da Segunda Guerra Mundial e o início do Governo Dutra, pois houve a gradual decadência do setor minerador do Rio Grande do Sul. No momento em que ocorreu a decadência da produção de carvão no Rio Grande do Sul os mineiros fizeram greves, que tiveram ampla participação. Nesse momento estavam se consolidando as instituições para a regulação do trabalho no Brasil e os mineiros organizaram movimentos para reivindicar o cumprimento da legislação trabalhista.

Nesta dissertação não se registraram casos em que os trabalhadores afirmassem que realizaram greves. A reivindicação pelo cumprimento dos direitos trabalhistas ocorreu por intermédio de processos trabalhistas em que o trabalhador reclamava individualmente ou junto com outros trabalhadores da mesma empresa.



Os processos pesquisados por Speranza (2013) encontram-se conservados no Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul (MJTRS). Os processos trabalhistas que compõem a amostra selecionada nesta dissertação encontram-se disponíveis no Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais. O estabelecimento de local onde esses processos trabalhistas encontram-se arquivados demonstra que a Justiça do Trabalho reconhece que esses documentos constituem importante fonte para a pesquisa e por isso devem ser preservados.

Speranza (2013) definiu como universo para a pesquisa 5.708 processos trabalhistas ajuizados por trabalhadores e empresas ou empreiteiras da mineração de carvão. Destes processos, 826 estão disponíveis em sua totalidade para a consulta e o restante parcialmente, ou seja, é possível pesquisar somente as atas das audiências realizadas, que se encontram organizadas em livros anuais dispostos cronologicamente. Esses processos foram impetrados na JCJ de São Jerônimo no período de 1946 a 1954. A pesquisa pretendeu identificar o impacto que a instalação da JCJ apresentou nas relações de trabalho existentes nas minas de carvão.

Esta dissertação diferencia-se da pesquisa realizada por Speranza (2013), pois a autora analisa processos impetrados por trabalhadores e empresas da mineração de carvão, ou seja, a pesquisa contempla os trabalhadores de setor específico. Esta dissertação apresenta maior amplitude, pois analisa os processos impetrados por trabalhadores que pertenciam a diferentes grupos ocupacionais como “Serviços”, “Comércio”, “Indústria Extrativa/Construção Civil”, “Indústria de Transformação”, “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Funções Transversais”, “Indústria de Alimentos”, “Reparação/Manutenção/Mecânica” e casos em que o trabalhador não informou a ocupação exercida. Os processos que compõem a amostra foram impetrados na 1ª JCJ de Belo Horizonte.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado por Speranza (2013), pois apresenta como objetivo principal analisar em que medida os processos impetrados na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações revelam a existência de desigualdades em relação aos direitos estabelecidos pela CLT. A amostra selecionada revela-se menor do que apresentada pela autora, pois compõe-se de 177 casos, que incluem 90 indivíduos do sexo feminino e 87 do masculino, mas a pesquisa apresenta maior aprofundamento, pois compara os direitos trabalhistas reivindicados, considerando o gênero dos trabalhadores.

Observa-se que os dois estudos se assemelham em relação à metodologia adotada, pois utilizam o método quantitativo e selecionou-se a amostra do mesmo tipo de fonte, ou seja, processos trabalhistas. Speranza (2013) compara os processos trabalhistas impetrados por

empregadores e trabalhadores do setor da mineração. Nesta dissertação comparam-se processos trabalhistas impetrados por indivíduos do sexo feminino e masculino que exerciam diferentes ocupações para analisar em que medida esses documentos revelam a existência de desigualdades em relação aos direitos trabalhistas.

A autora constrói um gráfico para informar que os processos trabalhistas impetrados pelos empregadores preponderam sobre os propostos pelos trabalhadores. Nesse gráfico Speranza (2013) identifica o período em que ocorreu o expressivo crescimento dos processos trabalhistas impetrados pelas empresas, o ano em que houve a redução e o período em que existiu a pequena elevação. A autora apresenta os anos em que houve o aumento, a redução do número de processos impetrados por trabalhadores e que ocorreram mais processos ajuizados por trabalhadores.

Speranza (2013) apresenta as diferentes características dos processos trabalhistas impetrados por empregadores e trabalhadores do setor da mineração. Os trabalhadores procuraram a Justiça do Trabalho para reivindicar os seguintes direitos: descanso semanal remunerado, horas extras, questões salariais, férias, gratificações ou porcentagens, indenizações (tempo de serviço ou despedida), aviso prévio, suspensões de punições aplicadas, seguro/salário doença e descontos. Na maioria dos casos foram processos individuais contra empresas ou empreiteiras da mineração de carvão. A autora informou que 99,4% dos processos impetrados pelas empresas mineradoras apresentaram como motivo o abandono do emprego pelo trabalhador.

Além dos direitos trabalhistas reclamados pelos trabalhadores no estudo desenvolvido por Speranza (2013), nos casos que compõem a amostra selecionada nesta dissertação os trabalhadores reivindicaram: porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo, feriados, dias santos, horas extras, descanso semanal remunerado, auxílio enfermidade, descontos indevidos, alteração no contrato de trabalho, anotação em carteira profissional, rescisão contratual e despedida injusta. Nesta dissertação a maioria dos casos constituem processos em que o trabalhador reivindicou direitos trabalhistas individualmente; registraram-se também casos em que mais de um trabalhador era reclamante no mesmo processo na Justiça do Trabalho.

No estudo realizado por Speranza (2013), os processos impetrados pelos empregadores são de dois tipos: por aviso prévio, no caso de empregados não estáveis, ou seja, que trabalharam menos de 10 anos na empresa; por inquérito para apuração do abandono de emprego, no caso de empregados estáveis, ou seja, que trabalharam a mais de 10 anos na empresa. Nas duas situações a empresa comunicava desconhecer onde se encontrava o empregado ou o grupo de empregados. Esses empregados eram convocados por intermédio de

edital. Eles geralmente não compareciam à audiência e eram sentenciados à revelia, ou seja, o processo era julgado sem a presença do trabalhador ou de seu representante legal.

Esta dissertação se diferencia da pesquisa realizada por Speranza (2013), pois os processos trabalhistas foram impetrados por trabalhadores e quando o empregador não comparecia às audiências era sentenciado à revelia. Registraram-se 13 casos em que o empregador não compareceu à audiência e recebeu pena de revelia, o que representa 7,3% do total de reclamações.

Speranza (2013) compara como eram julgados processos por abandono de emprego e por aviso prévio. A autora pronuncia que os casos para a apuração de abandono de emprego são bem menos numerosos que os de aviso prévio. Nos processos trabalhistas por abandono de emprego o capataz do trabalhador e o apontador, ou seja, a pessoa responsável pela frequência dos trabalhadores na mina, são apresentados como testemunhas. Diferentemente dos processos trabalhistas impetrados por aviso prévio em que dezenas de operários eram reclamados ao mesmo tempo, nos casos de abandono apenas um trabalhador é processado por vez. As reclamações por aviso prévio nunca apresentavam testemunhas, pois a comprovação do abandono de emprego acontecia por intermédio de cópia do ofício do capataz comunicando à chefia as faltas contínuas do trabalhador.

A autora pontua que pelo grande número de demissões realizadas, pode-se supor que muitos trabalhadores eram dispensados “de boca”, sem receber aviso prévio nem indenização. Nesta dissertação registraram-se vários casos em que o trabalhador foi dispensado sem que o empregador pagasse o aviso prévio nem a indenização.

Speranza (2013) entende que os processos trabalhistas por inquérito e por aviso prévio impetrados pelo empregador apresentaram resultados diferentes. Nos processos impetrados pela empresa que apresentaram resultado “procedente”, era possível eliminar a estabilidade do empregado para demiti-lo. Nos processos trabalhistas impetrados por aviso prévio que apresentaram o resultado “procedente”, formalizou-se a demissão do trabalhador, que teria a obrigação de pagar o aviso prévio à empresa. Após a sentença proferida, as mineradoras apresentavam a requisição formal abdicando do pagamento do aviso prévio pelo trabalhador. A autora pronuncia que nos processos impetrados por aviso prévio existe o suposto abandono de emprego, pois o fato da empresa abdicar do pagamento do aviso prévio pelo trabalhador representa um indício de que o objetivo era apenas oficializar a demissão do funcionário.

No período de 1946 a 1954 os resultados dos processos trabalhistas foram amplamente favoráveis aos empregadores. Speranza (2013) afirma que 99,42% das sentenças favoráveis aos

empregadores nos processos que eles impetraram ocorreram à revelia, pois o empregado não compareceu à audiência mesmo após ser convocado.

A autora considera que a preponderância de processos trabalhistas impetrados pelos empregadores desperta dúvidas. De 1946 a 1954 foram demitidos 3.321 empregados, sendo que 97% destes não eram estáveis. Esses dados representam 40% do total de trabalhadores das minas em 1943. Speranza (2013) questiona o fato de que quase a metade dos trabalhadores das minas tenham sumido e não foram encontrados, pois na maior parte dos processos o empregado não era localizado e era julgado à revelia.

Outra razão que explica o suposto abandono de emprego pelo trabalhador é que as empresas de mineração controlavam os serviços médicos e dificultavam ao máximo a concessão do salário doença. Dessa maneira, muitos trabalhadores que estavam sem saúde nem dinheiro procuravam melhores condições de vida em outro lugar. Dessa maneira, muitos trabalhadores processados por abandono de emprego não compareciam às audiências realizadas na JCJ para se defender e os processos eram considerados procedentes por revelia. Esse resultado do processo permitia que a empresa mineradora demitisse formalmente o empregado. As empresas mineradoras impetraram processos trabalhistas contra os empregados para oficializar a demissão deles, pois não precisavam pagar-lhes a indenização e não havia o risco de futuro processo.

Speranza (2013) apresenta os interesses e as estratégias adotadas pelos empregadores ao impetrarem processos contra os trabalhadores. Nesta dissertação também é possível perceber os interesses e as estratégias adotadas pelos empregadores ao longo dos processos trabalhistas impetrados pelos trabalhadores. No processo trabalhista 01/847/1959 (Cx. 560), impetrado por Maria Aparecida, citado neste capítulo, demonstra essa situação, pois ela trabalhava como fiandeira numa empresa do ramo de produção de tecidos, mas utilizava máquinas obsoletas que exigiam que ela interrompesse constantemente o serviço para reparos e consertos. O empregador declarou que procurava oferecer à empregada condições excelentes de trabalho e que a reclamante foi dispensada por motivo justo, pois era desatenta e desleixada ao desempenhar suas funções. Trata-se de caso em que o empregador exigia que os funcionários obtivessem a produtividade satisfatória, mas oferecia máquinas obsoletas para o trabalho. (MINAS GERAIS, n. 01/847/1959, cx. 560, 1959).

Os processos impetrados pelos trabalhadores em que eles conseguiam algum ganho sempre foi inferior ao total de processos que eles impetraram. Ao impetrarem processos na JCJ de São Jerônimo, os trabalhadores tinham chance razoável de conseguir algum ganho, embora este seja bem inferior à reivindicação inicial. O estudo demonstrou que nos processos ajuizados

pelos trabalhadores há número significativo de arquivamentos e desistências. A insegurança do trabalhador, as pressões exercidas pelo empregador, as dificuldades de locomoção e a distância das vilas mineiras da sede da JCJ explicam o grande número de arquivamentos e de desistências dos trabalhadores.

Esta dissertação assemelha-se ao estudo realizado por Speranza (2013), pois apresenta o número significativo de arquivamentos e desistências. Nesta dissertação registraram-se 54 casos em que reclamante não compareceu à audiência e o processo foi arquivado, o que corresponde a 30,5% do total de reclamações. Registraram-se 33 casos em que o reclamante desistiu do processo, que foi arquivado, o que corresponde a 18,6% do total de reclamações.

Speranza (2013) pronuncia que os processos impetrados por trabalhadores apresentam três situações em que o resultado representou algum ganho para eles. Os processos em que a sentença foi procedente, ou seja, a demanda apresentada pelos trabalhadores foi totalmente atendida e os processos impetrados pelos empregadores que apresentaram sentença improcedente, favoreceram os trabalhadores. Existem também processos trabalhistas impetrados pelos trabalhadores que apresentam sentença procedente em parte, ou seja, parte da reivindicação apresentada pelo mineiro foi atendida. Nos processos que a sentença compreende o acordo existiu o acerto entre o empregado e o empregador em que foi possível ocorrer aceitação quase completa das reivindicações dos empregados e até ganhos materiais e simbólicos bem inferiores.

Esta dissertação diferencia-se da pesquisa realizada por Speranza (2013) na maneira de apresentar as informações. A autora apresenta a tabela com o número de casos registrados em cada resultado e o gráfico com a porcentagem referente a cada resultado encontrado. Esta dissertação apresenta a tabela que informa o número de casos registrados e a sua respectiva porcentagem para cada resultado encontrado do processo trabalhista, permitindo visualizar melhor as informações registradas.

Speranza (2013) pontua que dos 2.709 processos impetrados pelos mineiros no período de 1946 a 1954, 1.207 tiveram como sentença o acordo. Essa informação representa 44,55% dos processos impetrados pelos trabalhadores e 21,14% do total dos processos impetrados que compõem a amostra.

Nesta dissertação registraram-se 57 casos em que houve acordo, o que representa 32,2% do total de reclamações. Ao analisar o acordo realizado entre empregados e empregadores, perceberam-se três situações: acordo “desvantajoso” para o trabalhador; acordo “vantajoso” para o trabalhador; e “sem informações”. Essas situações foram registradas na tabela que apresenta porcentagens referentes a cada situação de acordo encontrada, separados de acordo

com o sexo dos reclamantes. Este estudo revela-se mais completo e aprofundado que o realizado por Speranza (2013), pois apresenta diferentes tipos de acordo realizado nesse momento, separados por sexo para perceber se as mulheres tendiam a realizar acordos desvantajosos com o empregador devido à discriminação que vivenciavam.

Speranza (2013) apresenta as dificuldades encontradas na análise dos documentos. Os processos impetrados no período de 1948 a 1954 apresentam apenas as atas das audiências realizadas; esses documentos nem sempre são claros, especialmente nos processos curtos, em que houve arquivamento, acordo ou desistência. Os secretários da JCJ eram responsáveis por redigir as atas das audiências realizadas, mas não utilizavam a mesma nomenclatura para registrar a reivindicação e havia erros na numeração dos processos. A autora considera que não foi possível identificar o motivo de existir o número reduzido de processos após 1948, pois a JCJ não redigiu as atas das audiências, registrando apenas que houve acordo ou arquivamento.

Nesta dissertação percebe-se que os secretários da JCJ também utilizaram nomenclaturas diferentes para registrar as reivindicações dos trabalhadores. Não se registrou caso em que houve erro na numeração dos processos.

Observam-se diferenças na maneira de analisar e apresentar as reivindicações dos trabalhadores. Speranza (2013) apresenta a tabela com as reivindicações dos trabalhadores, o número de processos em que cada reivindicação apareceu e a sua respectiva porcentagem. As reivindicações foram: descanso semanal remunerado, horas extras, questões salariais, férias, gratificações ou porcentagens, indenizações (por tempo de serviço ou despedida), aviso prévio, suspensão, seguro/salário doença e descontos.

As “questões salariais” referem-se ao descumprimento parcial ou integral de elemento que faz parte do contrato de trabalho: o pagamento do salário. Esse item inclui salários atrasados, saldo de salários, diferenças salariais a que os mineiros tinham direito, salário mínimo, aumento ou redução dos salários e pagamento do salário mínimo para menores. Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado por Speranza (2013), pois analisa processos impetrados por trabalhadores maiores de idade.

Nesta dissertação as reivindicações dos trabalhadores foram agregadas da seguinte maneira: “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”; “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário”; “pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado e auxílio enfermidade”; “suspensão e descontos indevidos”; “alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional” e “rescisão

contratual, pedido de demissão, despedida injusta e acerto de contas”. Construiu-se a tabela para apresentar essas reivindicações dos trabalhadores, separados de acordo com o sexo dos reclamantes. Essa maneira de apresentar reivindicações dos trabalhadores apresenta mais detalhamento que o estudo realizado por Speranza (2013), pois a autora não especifica o que está sendo considerado como “gratificações ou percentagens”.

Percebe-se também a diferença em relação ao direito mais reivindicado nos dois estudos. A autora pontua que em 42,82% dos processos impetrados pelos trabalhadores aparece a reivindicação “descanso semanal remunerado”, dado que representa quase a metade dos processos trabalhistas analisados. Nesta dissertação 49,7% do total de casos que compõem a amostra reivindicaram “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta”.

Speranza (2013) afirma que com o advento da CLT a carga horária dos trabalhadores da mineração no subsolo foi reduzida de oito para seis horas. Os empregadores, no entanto, adotaram estratégias para descumprir esse direito trabalhista por intermédio de transferência do empregado para outra função. Nesta dissertação não se registraram casos de trabalhadores do setor de mineração, mas percebe-se que muitos empregadores adotaram estratégias para descumprir os direitos estabelecidos pela CLT.

No estudo realizado por Speranza (2013) existem também processos trabalhistas impetrados pelos trabalhadores em que eles reivindicaram o pagamento do salário doença. Isso acontecia porque os mineiros exerciam a função insalubre e para receberem o salário doença eles dependiam do atestado fornecido pelo médico da empresa que negava em várias situações. Nesta dissertação não se registraram casos em que o trabalhador exercesse a função insalubre, mas identificaram-se casos em que o reclamante reivindicou o pagamento do auxílio enfermidade.

Speranza (2013) pronuncia que a inovação importante que a Justiça do Trabalho trouxe quando surgiu foi o fato do trabalhador poder apresentar a sua reivindicação pessoalmente, sem a presença de advogado. A maioria absoluta dos processos trabalhistas foi impetrada pelos mineiros por intermédio do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria em Extração do Carvão de São Jerônimo.

A autora considera que não foi possível identificar em todos os processos trabalhistas impetrados pelos trabalhadores se o advogado era ou não do Sindicato, pois parte considerável das atas não apresenta essa informação. Dessa maneira, a autora resolveu não tabular esse dado. No entanto, essas informações demonstram o alto grau de organização dos trabalhadores e a

atuação do sindicato da categoria para reivindicar na Justiça do Trabalho o cumprimento dos direitos trabalhistas dos mineiros.

Esta dissertação assemelha-se ao estudo realizado por Speranza (2013), pois embora não tenha tabulado o percentual de casos em que o trabalhador estava assistido pelo sindicato da sua respectiva categoria profissional, registraram-se casos em que essa entidade apresentou a atuação importante no sentido de reivindicar o cumprimento de direitos estabelecidos pela CLT. Esses sindicatos eram os seguintes: Sindicato dos trabalhadores na Indústria de Calçados de Belo Horizonte; Sindicato dos Empregados em Empresas de Seguros Privados e Capitalização do Estado de Minas Gerais; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Confeitarias, Massas Alimentícias, Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas e de Doces e Conservas Alimentícias, Carnes e Derivados de Belo Horizonte.

Embora a legislação trabalhista apresente valores como a harmonia de classes corporativista em sua ideologia e lógica, os trabalhadores, os empresários e os mediadores do direito a recriaram em suas práticas para atender os seus interesses.

A procura da Justiça do Trabalho pelos mineiros de carvão no período de 1946 a 1954 foi se tornando cada vez mais frequente. Essa situação revela que os trabalhadores aprenderam a utilizar a Justiça do Trabalho e o direito do trabalho, que passaram a ser incorporados na consciência deles, juntamente com a experiência cotidiana do trabalho, da vida comunitária e da militância sindical e política.

Embora resistissem em cumprir a legislação trabalhista, os empregadores processaram os trabalhadores por abandono de emprego, obtendo resultados positivos. Essa situação revela que os empregadores utilizaram a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho para atender aos seus interesses. Esta dissertação assemelha-se ao estudo realizado por Speranza (2013), pois os trabalhadores e os empregadores aprenderam a utilizar a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho para reivindicar os seus interesses.

Speranza (2013) conclui que o ator social importante nesse momento era a JCJ. As sentenças pronunciadas nos processos trabalhistas representam a afirmação do poder do órgão do Poder Judiciário que deveria intervir nas relações de trabalho, ratificar ou suspender as demissões, autorizar ou anular as punições, a partir de determinada concepção de sociedade. Esse era o momento em que os juízes e os advogados construíram a sua própria legitimidade, fato que pode ser percebido pelo crescimento do número de processos impetrados.

Nesta dissertação percebe-se que a JCJ apresentou a atuação importante no sentido de registrar as reivindicações dos trabalhadores e intermediar os conflitos entre o empregado e o empregador.



Corrêa (2007) analisa os processos impetrados por trabalhadores têxteis e metalúrgicos na Justiça do Trabalho na cidade de São Paulo no período de 1953 a 1964. Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado pela autora, pois analisa os processos impetrados por trabalhadores que pertenciam a diferentes grupos ocupacionais na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959.

Os processos trabalhistas consultados por Corrêa (2007) encontram-se em acelerado processo de deterioração e estão disponíveis para a consulta no Arquivo Geral do TRT da 2ª Região da cidade de São Paulo. Os processos trabalhistas consultados nesta dissertação não se encontram em processo de deterioração e estão disponíveis para a consulta no Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais, localizado em Belo Horizonte.

Corrêa (2007) escolheu os processos trabalhistas impetrados por trabalhadores têxteis e metalúrgicos porque essas categorias se encontravam entre as mais organizadas nas décadas de 1950 e 1960. Esta dissertação diferencia-se do estudo apresentado por Corrêa (2007), pois analisa os processos trabalhistas impetrados na Justiça do Trabalho por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações. Essas ocupações incluem “Técnico/Superior”, “Serviços”, “Comércio”, “Indústria Extrativa/Construção Civil”, “Indústria de transformação”, “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Funções Transversais”, “Indústria de Alimentos”, “Reparação/Manutenção/Mecânica” e “Não informado”. Dessa maneira, esta dissertação apresenta mais abrangência que o estudo apresentado pela referida autora, pois analisa os processos impetrados por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações.

Percebe-se que existem semelhanças entre esta dissertação e o estudo realizado por Corrêa (2007). A autora pronuncia que a indústria têxtil compreendia o setor tradicional da indústria brasileira que apresentava grande número de mulheres e de menores de idade como trabalhadores, que apresentavam baixa remuneração. Os industriais se interessavam por esse grupo de trabalhadores, pois poderiam pagar salários inferiores aos pagos aos homens sob a justificativa de que o trabalho desse grupo era complementar. O setor da metalurgia encontrava-se em expansão, apresentava forte poder de negociação e exigia mão-de-obra especializada, composta na maioria por homens, que recebiam salários maiores. O censo realizado no estado de São Paulo em 1950 apresentou a divisão por gênero nos setores metalúrgico e têxtil. Nesse momento o setor de metalurgia reunia 89.605 trabalhadores, destes 83.261 eram homens e 6.344 eram mulheres. A indústria têxtil apresentava 100.277 mulheres e 73.583 homens.

Esta dissertação registrou o número significativo de mulheres inseridas no grupo ocupacional “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, assim como no estudo realizado por Corrêa

(2007). Essa dissertação registrou também o grande número de mulheres trabalhando no setor de “Serviços”. Não se registraram casos de homens que trabalhavam no setor da metalurgia, mas registrou-se que eles predominavam no grupo ocupacional “Indústria Extrativa/Construção Civil”. Não se registraram casos de mulheres que se inseriam no grupo ocupacional “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Indústria de Alimentos” e “Reparação/Manutenção/Mecânica”, dados que indicam a existência da segregação laboral por sexo nesses setores. Percebe-se assim que esta dissertação se assemelha ao estudo realizado por Corrêa (2007) ao indicar a existência da divisão por setores de trabalho de acordo com o gênero dos trabalhadores. Importante ressaltar que os setores de trabalho em que essa divisão por gênero acontece eram diferentes.

O estudo realizado por Corrêa (2007) apresenta o objetivo de analisar as negociações e os conflitos existentes entre os empregadores e os trabalhadores na Justiça do Trabalho na cidade de São Paulo. A autora pesquisou os dissídios individuais e coletivos, os relatos presentes nos jornais produzidos pelos sindicatos e os depoimentos dos advogados representantes dos trabalhadores. Esses documentos permitem analisar as relações existentes entre os trabalhadores, as leis e a Justiça do Trabalho.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado pela referida autora, pois apresenta como objetivo principal analisar em que medida os processos impetrados na Justiça do Trabalho por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações revelam a existência de desigualdades entre mulheres e homens em relação aos direitos estabelecidos pela CLT.

Corrêa (2007) observou as estratégias adotadas por trabalhadores e sindicatos para transformar a legislação trabalhista que foi “outorgada” pelo governo em instrumento utilizado pelos trabalhadores para reivindicar os direitos trabalhistas. A autora (2007) analisou as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para concretizarem os seus objetivos por intermédio da Justiça do Trabalho. Corrêa (2007) analisou a relação dos empregadores com a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho, a atuação desse órgão e as sentenças apresentadas pelos juízes.

Esta dissertação assemelha-se ao estudo realizado pela referida autora, pois apresenta as estratégias adotadas por trabalhadores para concretizarem os seus objetivos por intermédio da Justiça do Trabalho. O estudo também analisa as justificativas e as estratégias adotadas pelos empregadores para descumprirem os direitos estabelecidos pela CLT nesse momento.

Corrêa (2007) interpretou as relações entre os trabalhadores e os políticos da época não como o jogo entre os dominantes e os dominados. A autora considerou os trabalhadores como sujeitos e conscientes de sua própria história, que procuravam cobrar das autoridades aquilo que lhes foi prometido. Esta dissertação assemelha-se ao estudo realizado por Corrêa (2007),

pois considera que os trabalhadores não eram submissos nem aceitaram pacificamente o descumprimento de direitos estabelecidos na CLT, mas reivindicaram que os mesmos fossem cumpridos pelos empregadores.

A referida autora adquiriu as informações sobre o número total de processos impetrados pelos metalúrgicos por intermédio de notícia publicada no jornal do sindicato dessa categoria, ou seja, no jornal “O Metalúrgico”. A matéria publicada nesse jornal em 1956 informou que foram encaminhadas cerca de 302.453 reclamações às JCJs no período de 1952 a 1954. Nesse período foram solucionados 252.901 processos. Houve 124.761 reclamações de todas as categorias de trabalhadores em 1953.

Corrêa (2007) apresenta a tabela com o número de processos instaurados no 1º trimestre no ano de 1953 e 1º semestre de 1954 pelos metalúrgicos, dispostos separadamente. Na mesma tabela apresenta-se o número de processos instaurados anualmente em 1958, 1959, 1961 e 1962, dispostos separadamente e 2º trimestre de 1964 pelos trabalhadores têxteis. A autora adquiriu as informações referentes aos trabalhadores metalúrgicos por intermédio de matéria publicada no jornal “O Metalúrgico” em 1953, 1954 e 1964. As informações referentes aos trabalhadores têxteis foram adquiridas por intermédio de matéria publicada no jornal “O Trabalhador Têxtil”, que era a publicação do sindicato dessa categoria profissional.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado por Corrêa (2007), pois adquiriram-se as informações sobre o número total de processos impetrados na 1ª JCJ de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959 por intermédio de entrevista com a gestora do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 3ª Região - Minas Gerais. Trata-se de informação mais segura, pois foi adquirida por intermédio de entrevista com a pessoa que trabalha nessa instituição. No estudo realizado por Corrêa (2007) a informação referente ao número total de processos trabalhistas impetrados não foi adquirida diretamente na instituição responsável pelo arquivamento, o que pode gerar dúvidas quanto ao número dos mesmos.

Corrêa (2007) adquiriu as informações sobre o resultado dos processos por intermédio de notícia publicada no jornal “O Metalúrgico”, publicação do sindicato dessa categoria profissional. A autora citada acima afirma que essa matéria em 1956 informou que dos 12.781 processos julgados em 1954, 28,4% apresentaram sentença totalmente procedente e 64,7% tiveram sentença improcedente ou foram arquivados. Nesse mesmo ano no estado de São Paulo 21% dos processos trabalhistas foram totalmente procedentes e 71% foram considerados improcedentes ou foram arquivados. Em 1954 foram julgados 51.081 processos trabalhistas em todo o país e destes, 17,09% apresentaram a sentença improcedente e 49,3% dos processos foram não conhecidos e arquivados. Corrêa (2007) entende que o número reduzido de processos

trabalhistas impetrados por trabalhadores metalúrgicos na cidade de São Paulo em 1954 pode se referir ao fato dessa categoria ser considerada uma das mais combativas e organizadas do movimento operário.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado por Corrêa (2007), pois analisaram-se diretamente os processos trabalhistas e as informações sobre o resultado deles foram registradas numa ficha e inseridas na planilha do Excel. Posteriormente utilizou-se o software IBM SPSS Statistics Versão 17.0 para construir a tabela com a porcentagem de cada resultado identificado. Esta dissertação apresenta a análise mais aprofundada que o estudo realizado por Corrêa (2007), pois ao ler as atas das audiências realizadas pode-se perceber os argumentos apresentados pelos trabalhadores para reivindicar os direitos trabalhistas, os depoimentos das testemunhas arroladas no processo, assim como as justificativas apresentadas pelos empregadores para descumprir direitos.

Corrêa (2007) afirma que os magistrados e os industriais apresentavam o objetivo de conciliar com o trabalhador. Durante a audiência o empregador propunha o acordo que era geralmente o valor inferior ao que era reivindicado pelo trabalhador. Normalmente o desenvolvimento do processo trabalhista na justiça era lento e por isso o trabalhador preferia realizar o acordo com o empregador. A prática da conciliação era muito criticada pelos sindicatos dos trabalhadores, pois estes na maioria dos casos, recebiam valores inferiores ao que reivindicaram.

Corrêa (2007) apresenta a tabela com o número das conciliações realizadas pelos metalúrgicos durante o 1º trimestre de 1953 (223 conciliações) e 1º semestre de 1954 (413); e o número de conciliações realizadas pelos têxteis no ano de 1958, ano de 1959 e primeiro trimestre de 1964. No ano de 1964 houve 423 conciliações dos trabalhadores têxteis, enquanto nos anos de 1958 e 1959 a mesma categoria apresentou 275 e 270 respectivamente. A autora citada acima ressalta que o número reduzido de conciliações realizadas nos anos de 1958 e 1959 pelos trabalhadores têxteis não indica que os trabalhadores obtiveram o resultado favorável, pois não é possível saber o julgamento de cada processo impetrado. Corrêa (2007) adquiriu essas informações por intermédio de matéria publicada nos jornais “O Metalúrgico” em 1953, 1954 e 1964 e “O Trabalhador Têxtil”, em 1959 e 1960.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado por Corrêa (2007) na maneira de apresentar o resultado dos processos, pois apresenta a tabela com a frequência e a porcentagem referente a cada resultado identificado. Essa tabela também apresenta a frequência e a porcentagem dos acordos realizados pelos trabalhadores em relação ao total de reclamações.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado pela autora citada acima, pois analisa o impacto que o acordo apresentou para os trabalhadores, subdividido de acordo com o sexo dos reclamantes. Dessa maneira, identificaram-se três situações em que houve acordo: acordo “vantajoso” para o trabalhador; acordo “desvantajoso” para o trabalhador; e sem informações. Nessa última situação, o processo não apresenta informações que permitem identificar se o acordo foi favorável ou desfavorável ao trabalhador. Dessa maneira, esta dissertação apresenta mais aprofundamento que o estudo realizado por Corrêa (2007), pois analisa o impacto que o acordo apresentou para o trabalhador, comparando o gênero dos trabalhadores.

Corrêa (2007) apresenta a tabela que indica que em 1964 houve 315 relações trabalhistas e 300 petições enviadas a esse órgão. A tabela também indica a sentença dos processos impetrados nesse ano, ou seja, 50 processos foram julgados procedentes, 27 improcedentes e 509 arquivados. A autora adquiriu essas informações no Setor de Estatísticas do TST, que apontam que em 1964 houve 1500 processos a menos que no ano anterior. Os dados existentes não permitem identificar se ocorreu a diminuição dos processos impetrados com a instalação do regime militar em 1964.

Esta dissertação diferencia-se do estudo realizado por Corrêa (2007) ao abordar o sindicato dos trabalhadores. A referida autora analisa a atuação e a importância dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e têxteis por intermédio de matérias publicadas nos jornais “O Metalúrgico” e “O Trabalhador Têxtil”. Esses jornais foram produzidos pelos sindicatos das suas respectivas categorias profissionais e transmitiam as leis e os direitos dos trabalhadores e denunciavam a falta de fiscalização da CLT. Os sindicatos também eram importantes, pois denunciavam ao presidente Getúlio Vargas a ausência de fiscalização da legislação trabalhista nas fábricas; eles criticavam e pressionavam as autoridades a cumprirem a CLT. Corrêa (2007) também analisa a atuação do advogado Rio Branco Paranhos, que passou a trabalhar para o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis em 1949 e seu trabalho no sentido de defender os interesses dos trabalhadores desse setor.

Esta dissertação apresenta maior aprofundamento que o estudo realizado por Corrêa (2007), pois apresenta a história do Movimento Sindical no Brasil, a atuação e a importância dos sindicatos no sentido de defender os interesses dos trabalhadores no período de 1930 até o final da década de 1950. Este estudo apresenta os casos em que os trabalhadores estavam assistidos pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Calçados de Belo Horizonte, Sindicato dos Empregados em Empresas de Seguros Privados e Capitalização do Estado de Minas Gerais e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Confeitarias, Massas Alimentícias, Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas e de Doces e Conservas Alimentícias, Carnes e Derivados

de Belo Horizonte. Dessa maneira, esta dissertação analisa as dificuldades vivenciadas pelos trabalhadores, os direitos trabalhistas reivindicados e o resultado dos processos em que os trabalhadores estavam assistidos por esses sindicatos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dissertação apresentou como objetivo central analisar em que medida os processos impetrados na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações revelam a existência de desigualdades entre mulheres e homens em relação aos direitos estabelecidos pela CLT no período de 1955 a 1959.

Nesse período “pagamento do aviso prévio, indenização, restante da indenização, complemento do aviso prévio e dispensa indireta” foram os direitos trabalhistas desrespeitados com mais frequência pelos empregadores e prevaleceram nas reclamações apresentadas por mulheres e homens. A “alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário e anotação em carteira profissional” foram os direitos trabalhistas desrespeitados com menos frequência pelos empregadores.

Embora os direitos trabalhistas “pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo e diferença de salário” apareçam em 24,3% do total de reclamações, existe diferença significativa no descumprimento deles entre mulheres e homens. Assim, essas informações indicam a existência de desigualdade em relação aos direitos trabalhistas entre mulheres e homens no período de 1955 a 1959.

Nesse período existiam representações sobre o gênero que estabeleciam o papel que as mulheres e os homens deveriam exercer na família e na sociedade. Essas representações definiam que as mulheres deveriam ocupar o espaço privado e exercer o papel de mãe, esposa e dona de casa. O homem deveria ocupar o espaço público e exercer o papel de pai, esposo e principal fonte de sustento econômico da família. Essas representações foram construídas historicamente e reforçam a subordinação das mulheres, pois impedem que elas exerçam as ocupações socialmente valorizadas.

A pesquisa indicou o grande número de casos de mulheres que se inseriam no grupo ocupacional “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras”, que inclui as ocupações de costureira, sapateira, entre outras. Registrou-se o número significativo de casos de mulheres que atuavam no setor de “Serviços”, que reunia as ocupações de cozinheira, camareira, faxineira, entre outras. Trata-se de ocupações que estavam disponíveis para o trabalho remunerado das mulheres nesse momento, porque se relacionavam ao papel que elas deveriam exercer na família e na sociedade.

A pesquisa indicou o predomínio dos homens no grupo ocupacional “Indústria Extrativa/Construção Civil”, exercendo as ocupações de pedreiro, servente de pedreiro, entre outras. Essas ocupações estavam disponíveis para os homens nesse momento, pois se relacionavam ao papel que eles deveriam exercer na família e na sociedade.

Esta dissertação também indicou a existência da segregação laboral por sexo na “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Indústria de Alimentos” e “Reparação/Manutenção/Mecânica”, pois em todos os casos registrados nesses grupos ocupacionais o reclamante era homem. A segregação laboral por sexo relaciona-se a essas representações sobre o gênero, pois os empregadores, que incluíam pessoas ou empresas, as utilizaram para empregar mulheres e homens em diferentes ocupações. Essa situação permitiu que as mulheres exercessem as ocupações socialmente desvalorizadas e os homens as valorizadas. Dessa maneira, essas representações sobre o gênero reforçam a subordinação feminina e a desigualdade de gênero.

Esta pesquisa também indicou que nos setores de “Serviços” e de “Indústria Têxtil/Vestuário/Outros” os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados para as mulheres. Os direitos trabalhistas eram mais desrespeitados para os homens que trabalhavam nos grupos ocupacionais “Indústria Extrativa/Construção Civil” e “Funções Transversais”. Assim, o estudo indicou a existência de desigualdade em relação aos direitos trabalhistas entre as mulheres e os homens no período de 1955 a 1959.

Nos dias atuais observam-se permanências no padrão de ocupação das mulheres, pois o elevado número delas trabalha como costureira em indústria de confecção. Existe também o grande número de mulheres no setor de serviços, exercendo as ocupações de cabelereira, esteticista, faxineira, arrumadeira em domicílio e hotel, tintureira, cozinheira, atividades relacionadas ao cuidado pessoal, higiene e alimentação. Existe também o grande número de mulheres trabalhando como enfermeira, psicóloga, professora no nível fundamental e médio, secretária, auxiliar de contabilidade e caixa. Atualmente permanece o número reduzido de mulheres trabalhando nas áreas consideradas adequadas ao trabalho masculino como engenharia, produção e construção.

Dessa maneira, nos dias atuais ainda existem representações sobre o gênero que estabelecem que as mulheres devem ocupar o espaço privado e exercer o papel social de mãe, esposa e dona de casa. Essas representações estruturaram a segregação laboral por sexo que existia no período de 1955 a 1959 e permanece na sociedade brasileira atual.

A pesquisa indicou que a maioria dos casos que compõem a amostra foram resolvidos por intermédio de acordo entre o empregado e o empregador, o que revela a tendência dos juízes



de promover a conciliação. Observou-se que o número de mulheres que realizaram o acordo com o empregador é superior ao de homens e que os casos em que “a reclamação foi julgada procedente, procedente em parte, homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado” o número de homens é superior ao de mulheres. Esses dados revelam que as mulheres enfrentaram mais dificuldades que os homens para efetivar totalmente os seus interesses na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959.

Ao analisar o impacto que o acordo apresentou para os reclamantes, percebe-se o número significativo de acordos desvantajosos para os trabalhadores e que o número de mulheres que realizaram acordos desvantajosos era superior ao de homens. Dessa maneira, as mulheres tendiam a realizar acordos menos favoráveis com os empregadores e abdicavam de direitos estabelecidos pela CLT com mais frequência que os homens devido à discriminação que vivenciavam.

Embora a CLT apresente os direitos dos trabalhadores e as punições para o descumprimento, muitos direitos eram frequentemente descumpridos pelos empregadores. Chamou a atenção que o salário do trabalhador, ou seja, o pagamento pelo trabalho realizado, era descumprido por muitos empregadores.

Os trabalhadores utilizaram a CLT para elaborar as estratégias na reivindicação de direitos trabalhistas e impor limites aos abusos realizados pelos empregadores. Dessa maneira, a CLT revelou a sua importância para os trabalhadores, pois apresentava possibilidades de reivindicar direitos trabalhistas.

A Justiça do Trabalho compreendia o local teoricamente neutro onde eram resolvidos os conflitos entre os empregados e os empregadores. Esse órgão era regido pela CLT e as decisões eram resolvidas em um local onde não haveria o poder e a influência dos empregadores. Dessa maneira, a Justiça do Trabalho tornou-se importante para os trabalhadores, pois permitia que eles resistissem às arbitrariedades realizadas pelos empregadores. Nesse órgão os trabalhadores apresentavam as suas reivindicações, os conflitos trabalhistas eram discutidos formalmente e as decisões eram estabelecidas por escrito.

O estudo indicou que as mulheres e os homens que exerciam diferentes ocupações em Belo Horizonte no período de 1955 a 1959 aprenderam a utilizar a CLT e a Justiça do Trabalho para reivindicar os seus interesses, mesmo que os resultados desses processos fossem desfavoráveis. Houve aprendizado também para os empregadores, que utilizaram a CLT e a Justiça do Trabalho para justificar e elaborar as estratégias para descumprir os direitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho estava se consolidando nesse momento e exerceu a importante função de intermediar os conflitos entre os empregados e os empregadores.

Esta dissertação, no entanto, apresenta limitações, pois registrou-se o número significativo de casos que não apresentam a informação se o trabalhador apresenta a Carteira de Trabalho no período de 1955 a 1959. Dessa maneira, é possível que existisse porcentagem significativa de trabalhadores na informalidade, encontrando-se excluídos dos direitos trabalhistas. Registrou-se também o número significativo de casos que não informam se o empregado era sindicalizado. Pode-se supor que a porcentagem de trabalhadores sindicalizados seja maior do que o registrado, indicando o envolvimento deles em atividades sindicais.

Registraram-se 11 casos em que o processo trabalhista não informa a ocupação exercida pelo empregado, o que representa 6,2% do total das reclamações. A ausência dessa informação permite supor que a porcentagem de mulheres nos grupos ocupacionais “Indústria Têxtil/Vestuário/Outras” e “Serviços” seja superior à registrada. É possível supor também que a porcentagem de homens nos grupos ocupacionais “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Indústria de Alimentos” e “Reparação/Manutenção/Mecânica” seja superior à registrada. Como esta pesquisa indicou que nos grupos ocupacionais “Indústria de Madeira/Mobiliário”, “Indústria de Alimentos” e “Reparação/Manutenção/Mecânica” existia a segregação laboral por sexo, é possível que esta seja ainda maior que a porcentagem apresentada. Dessa maneira, esta dissertação apresenta uma lacuna.

Esta dissertação analisou em que medida os processos trabalhistas impetrados na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte por trabalhadores que exerciam diferentes ocupações revelam a existência de desigualdades em relação aos direitos trabalhistas entre as mulheres e os homens no período de 1955 a 1959. Observa-se, no entanto, que esta dissertação apresenta limitações, pois analisa as informações referentes aos trabalhadores que impetraram processos para reivindicar os direitos trabalhistas. Assim, é possível que a desigualdade entre as mulheres e os homens que exerciam essas ocupações seja ainda maior, pois existiam trabalhadores que não impetraram processos trabalhistas. É possível que muitos trabalhadores não impetrassem processos trabalhistas para reivindicar direitos porque tinham receio de perder o emprego e não conseguir outro nesse momento.

Esta dissertação demonstra a relevância sociológica, pois utiliza a metodologia que permite comparar os direitos trabalhistas mais desrespeitados para as mulheres e os homens em cada grupo ocupacional registrado e se esses trabalhadores conseguiram efetivar os seus interesses na Justiça do Trabalho de Belo Horizonte no período de 1955 a 1959. Essa metodologia permite analisar de maneira abrangente a desigualdade no âmbito do trabalho em diferentes ocupações na perspectiva de gênero.

Esta dissertação demonstrou as dificuldades vivenciadas por mulheres e homens que exerciam diferentes ocupações diante do descumprimento dos direitos trabalhistas em Belo Horizonte no período de 1955 a 1959. O estudo permitiu compreender as desigualdades em relação aos direitos trabalhistas entre as mulheres e os homens no âmbito do trabalho em diferentes ocupações no momento de intensificação da industrialização do Brasil. As desigualdades de gênero encontram as suas origens nas representações sobre os papéis que as mulheres e os homens deveriam exercer na família e na sociedade. Essas desigualdades acontecem quando as mulheres e os homens predominam no trabalho em diferentes ocupações e na existência da segregação laboral por sexo em alguns grupos ocupacionais. Trata-se de problemas que existiam no período de 1955 a 1959 e permanecem na sociedade brasileira atual. Ao analisar as desigualdades em relação aos direitos trabalhistas entre as mulheres e os homens no âmbito do trabalho em diferentes ocupações, esta dissertação contribui para a superação delas e a construção de uma sociedade igualitária, demonstrando assim a sua relevância social.

Assim, o estudo indicou que a “Indústria de Transformação”, que reunia as ocupações de polidora, ajustador, industriário, operário, soldador, esmaltador, furadeira, torneiro e ourives, apresentava o mesmo número de casos em que os reclamantes eram mulheres e homens no período de 1955 a 1959. Diante dessas informações surgem as seguintes indagações: no grupo ocupacional “Indústria de Transformação” existe a igualdade no acesso de mulheres e de homens? Nesse grupo ocupacional existe a desigualdade em relação às condições de trabalho, salário recebido e trabalho realizado entre as mulheres e os homens? As mulheres e os homens que trabalharam na “Indústria de Transformação” reivindicaram direitos trabalhistas diferentes? Essas indagações serão analisadas em posteriores estudos sobre o tema.



## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil. **Pegada**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2006. Disponível em: <http://files.estadoedireitossociais.webnode.com/200000002-398e93a884/Antunes,%20Ricardo.%20De%20Vargas%20a%20Lula.pdf>. Acesso em: 15 out. 2017.
- BAHIA, Cláudio Listher Marques. Belo Horizonte: uma cidade para a modernidade mineira. **Cadernos de Arquitetura e Urbanismo**, Belo Horizonte, v. 12, n. 13, 2005. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Arquiteturaeurbanismo/article/view/784/747>. Acesso em: 2 jun. 2019.
- BARBIERI, Teresita de. **Sobre a categoria gênero**: uma introdução teórico-metodológica. Tradução de Antonia Lewinsky. Recife: SOS Corpo, 1993.
- BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro, 18 set. [1966]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2019.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 10 nov. [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 1 jun. 2019.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132>. Acesso em: 2 jun. 2019.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Setor informal urbano e formas de participação na produção**. 1983. 171p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo: IPE, Série Ensaio econômico, n. 26. Disponível em: [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34874623/Setor\\_Informal\\_Urbano\\_e\\_Formas\\_de\\_Participacao\\_na\\_Producao\\_-\\_3-6.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1507746179&Signature=%2FkEYRIhnIrmXWuvKuOlmYRCqY2g%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSETOR\\_INFORMAL\\_URBANO\\_E\\_FORMAS\\_DE\\_PARTIC.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34874623/Setor_Informal_Urbano_e_Formas_de_Participacao_na_Producao_-_3-6.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1507746179&Signature=%2FkEYRIhnIrmXWuvKuOlmYRCqY2g%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSETOR_INFORMAL_URBANO_E_FORMAS_DE_PARTIC.pdf). Acesso em: 2 jun. 2019.
- CORRÊA, Larissa Rosa. **Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho**: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964. 2007. 244 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de História do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/281968/1/Correa\\_LarissaRosa\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/281968/1/Correa_LarissaRosa_M.pdf). Acesso em: 19 fev. 2019.
- DEÁK, Csaba; SCHIFFER, Sueli Ramos (Org.). **O processo de urbanização no Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004. Disponível em: [http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang\\_pt&id=PUprBNhC6r8C&oi=fnd&pg=PA23&dq=urbanização&ots=YRD4BghD4M&sig=YsMauMGCzbg-qCV2pyouU5j4LvA#v=onepage&q=urbaniza%C3%A7%C3%A3o&f=false](http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=PUprBNhC6r8C&oi=fnd&pg=PA23&dq=urbanização&ots=YRD4BghD4M&sig=YsMauMGCzbg-qCV2pyouU5j4LvA#v=onepage&q=urbaniza%C3%A7%C3%A3o&f=false). Acesso em: 11

out. 2017.

DROPPA, Alisson. **Direitos trabalhistas**: legislação, Justiça do Trabalho e trabalhadores no Rio Grande do Sul (1958-1964). 2015. 253f. Tese (Doutorado)- Programa de Pós-Graduação em História Social, Unicamp, Campinas, 2015. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/281141/1/Droppa\\_Alisson\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/281141/1/Droppa_Alisson_D.pdf). Acesso em: 11 out. 2017.

FRENCH, John D. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001. (História do povo brasileiro).

GIANNOTTI, Vito. **Cem anos da classe operária no Brasil – 1880-1980**. Disponível em: <http://centrovictormeyer.org.br/wp-content/uploads/2010/04/Cem-anos-de-lutas-da-classe-oper%C3%A1ria-1880-1980-Vito-Giannotti.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2019.

GOMES, Ângela de Castro. (Coord.). **Ministério do Trabalho**: uma história vivida e contada. Rio de Janeiro: CPDOC, 2007. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/6733/1699.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas do século XX**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <http://seculoxx.ibge.gov.br/populacionais-sociais-politicas-e-culturais/busca-por-temas/populacao>. Acesso em: 19 maio. 2019.

LAVINAS, Lena. O que há de novo e o que se repete. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52581997000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52581997000100003&script=sci_arttext). Acesso em: 15 out. 2017.

LORENZONI, Onyx. **Governo Bolsonaro estuda duas propostas para futuro do Ministério do Trabalho, diz Onyx**. [Entrevista cedida REUTERS/Adriano Machado] Brasília: REUTERS, 16 out. 2018. Disponível em: <https://br.reuters.com/article/topNews/idBRKCN1NJ1JB-OBRTTP>. Acesso em: 19 jan. 2019.

LUPI, Carlos. Introdução. In: GOMES, Ângela de Castro. (coord.). **Ministério do Trabalho**: uma história vivida e contada. Rio de Janeiro: CPDOC, 2007. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/6733/1699.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2019.

MACHADO, Ana Flávia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto C. de; WAJNMAN, Simone. Sexo frágil? Evidências sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Coletânea Gelre – Série Estudos do Trabalho**, [S. l.], 2005. Disponível em: [http://gelre.com.br/wp-content/uploads/2016/01/Estudo\\_Sexo\\_Fr%C3%A1gil1.pdf](http://gelre.com.br/wp-content/uploads/2016/01/Estudo_Sexo_Fr%C3%A1gil1.pdf). Acesso em: 15 out. 2017.

MALUF, Marina; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. In: NOVAIS, Fernando A. (coord.). **História da vida privada no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. Cap. 5, p. 367-422. v. 3.

MARANHÃO, Ricardo. **O governo Juscelino Kubitschek**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense,

1988. (Tudo é História; 14).

MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Justiça do Trabalho e mercado de trabalho: trajetória e interação judiciário e a regulação do trabalho no Brasil**. 2007. 177f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2007. Disponível em: <[http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286079/1/Mendes\\_MarcusMenezesBarberino\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286079/1/Mendes_MarcusMenezesBarberino_M.pdf)>. Acesso em: 11 out. 2017.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/465/1957**, caixa: 454, 11-4-1957.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/847/1959**, caixa: 560, 10-6-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/93/1955**, caixa: 326, 18-1-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/462/1955**, caixa: 340, 3-5-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/471/1955**, caixa: 340, 5-5-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/518/1955**, caixa: 343, 16-5-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/696/1955**, caixa: 352, 11-7-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/817/1955**, caixa: 358, 17-8-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/933/1955**, caixa: 364, 20-9-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/1018/1955**, caixa: 367, 11-10-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/1070/1955**, caixa: 370, 26-10-1955.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/170/1956**, caixa: 385, 16-2-1956.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/494/1956**, caixa: 401, 1-6-1956.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/614/1956**, caixa: 407, 10-7-1956.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/706/1956**, caixa: 411, 3-8-1956.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/829/1956**, caixa: 417, 4-9-1956.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/710/1957**, caixa: 464, 21-6-1957.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/967/1957**, caixa: 473, 27-8-1957.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/1121/1957**, caixa: 479, 9-10-1957.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/20/1959**, caixa: 532, 3-1-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/105/1959**, caixa: 535, 19-1-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/379/1959**, caixa: 544, 2-3-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/385/1959**, caixa: 544, 3-3-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/1094/1959**, caixa: 570, 13-8-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/1187/1959**, caixa: 573, 8-9-1959.

MINAS GERAIS. Centro de Memória da Justiça do Trabalho (3ª Região). n. **01/1417/1959**, caixa: 582, 11-11-1959.

NEVES, Magda Maria Bello de Almeida. **Uma história outra. Uma outra história. As trabalhadoras de Contagem**. 1990. 447f. Tese (Doutorado)- Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. 2v. São Paulo, 1990.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema Integrado de Bibliotecas. **Orientações para elaboração de trabalhos científicos**: projeto de pesquisa, teses, dissertações, monografias, relatório entre outros trabalhos acadêmicos, conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). 3. ed. Belo Horizonte: PUC Minas, 2019. Disponível em: [www.pucminas.br/biblioteca](http://www.pucminas.br/biblioteca). Acesso em: 2 jun. 2019.



PORTO, Jadson Luís Rebelo. Os territórios federais e a sua evolução no Brasil. **Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente**. v.3, n.15, mar/1999. Disponível em: [http://www.revistapresenca.unir.br/artigos\\_presenca/15jadsonluisrebeloporto\\_osterritoriosfederaiseasuaevoluciao.pdf](http://www.revistapresenca.unir.br/artigos_presenca/15jadsonluisrebeloporto_osterritoriosfederaiseasuaevoluciao.pdf). Acesso em: 5 maio 2019.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RUBIN, Gayle. **O tráfico de mulheres**: notas sobre a “economia política” do sexo. Tradução de Christine Rufino Dabat, Edileusa Oliveira da Rocha, Sonia Corrêa. Recife: SOS Corpo, 1993.

SCHWARTZMAN, Simon. **As causas da pobreza**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil para a análise histórica. Tradução de Christine Rufino Dabat, Maria Betânia Ávila. 3. ed. Recife: SOS Corpo, 1996.

SERRA, José. Ciclos e mudanças estruturais na economia brasileira do após-guerra. **Revista de Economia Política**. v. 2/2, n. 6, abr./jun. 1982. Disponível em: [http://www.ie.ufrj.br/intranet/ie/userintranet/hpp/arquivos/290820162447\\_SERRA\\_1982\\_ciclos\\_e\\_mudancas\\_estruturais\\_na\\_economia\\_brasileira.pdf](http://www.ie.ufrj.br/intranet/ie/userintranet/hpp/arquivos/290820162447_SERRA_1982_ciclos_e_mudancas_estruturais_na_economia_brasileira.pdf). Acesso em: 5 maio 2019.

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 15, n. 43, jun. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/0D/rbcsoc/v15n43/002.pdf>. Acesso em: 5 maio 2019.

SOUZA, Edinaldo Antônio Oliveira. **Lei e costume**: experiências de trabalhadores na Justiça do Trabalho (Recôncavo Sul, Bahia, 1940-1960). 2008. 181f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal da Bahia, Santo Antônio de Jesus, 2008. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/11261/1/Dissertacao%20Edinaldo%20Souzaseg.pdf>. Acesso em: 11 out. 2017.

SPERANZA, Clarice Gontarski. O trabalho perante a lei: os mineiros de carvão na Justiça do Trabalho em São Jerônimo, RS (1946-1954). **Topoi Revista de História**. v. 14, n. 27, maio 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/topoi/v14n27/1518-3319-topoi-14-27-00417.pdf>. Acesso em: 4 maio 2019.

VERSIANI, Flávio R.; SUZIGAN, Wilson. **O processo brasileiro de industrialização**: uma visão geral. 1990. Trabalho apresentado no 10º Congresso Internacional de História Econômica, Louvain, 1990. Disponível em: <http://www.angelfire.com/id/SergioDaSilva/industrializacao.pdf>. Acesso em: 5 maio 2019.

VIANA, Márcio Túlio. 70 anos de CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 63, 2013. Disponível em: <http://web.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/P.0304-2340.2013v63p647>. Acesso em: 15 out. 2017.



### APÊNDICE A – Ficha descritiva

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1- Número do processo:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                 |
| <b>2- Localização do processo:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |
| <b>3- Sexo do reclamante: ( )</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>0- Feminino</b><br><b>1- Masculino</b>                                                                                                                       |
| <b>4- Estado civil do reclamante: ( )</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>0- O processo não apresenta esta informação</b><br><b>1- Solteiro</b><br><b>2- Casado</b><br><b>3- Divorciado</b><br><b>4- Desquitado</b><br><b>5- Viúvo</b> |
| <b>5- Profissão do reclamante:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |
| <b>6- Apresenta Carteira de Trabalho: ( )</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>0- Não</b><br><b>1- Sim</b><br><b>2- O processo não apresenta esta informação</b>                                                                            |
| <b>7- Sindicalizado: ( )</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>0- Não</b><br><b>1- Sim</b><br><b>2- O processo não apresenta esta informação</b>                                                                            |
| <b>8- Local:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                 |
| <b>9- Data de ajuizamento:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                 |
| <b>10- Objeto da reclamação:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                 |
| <b>11- JCJ: ( )</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>1- 1ª JCJ</b><br><b>0- 2ª JCJ</b>                                                                                                                            |
| <b>12- Observações:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                 |
| <b>13- Resultado: ( )</b> <b>0- O reclamante não compareceu à audiência, o processo foi arquivado.</b><br><div style="margin-left: 100px;"> <b>1- O reclamante desistiu do processo, o processo foi arquivado.</b><br/> <b>2- Acordo.</b><br/> <b>3- O reclamado não compareceu à audiência. Foi aplicada a pena de revelia ao reclamado.</b><br/> <b>4- A reclamação foi julgada improcedente.</b><br/> <b>5- A reclamação foi julgada procedente.</b> </div> |                                                                                                                                                                 |

|                      |                                                                         |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>do empregado.</b> | <b>6 - A reclamação foi julgada procedente em parte.</b>                |
|                      | <b>7- O processo não apresenta o resultado.</b>                         |
|                      | <b>8- Homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa</b> |
| <b>do reclamado.</b> | <b>9- Homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa</b> |

## APÊNDICE B – Códigos utilizados

### Grupos ocupacionais

| <b>Grupos ocupacionais</b>           | <b>Códigos</b> |
|--------------------------------------|----------------|
| Técnico/Superior                     | 20             |
| Serviços                             | 51             |
| Comércio                             | 52             |
| Indústria Extrativa/Construção Civil | 71             |
| Indústria de Transformação           | 72             |
| Indústria Têxtil/Vestuário/Outras    | 76             |
| Indústria de Madeira/Mobiliário      | 77             |
| Funções Transversais                 | 78             |
| Indústria de Alimentos               | 84             |
| Reparação/Manutenção/Mecânica        | 91             |
| Não informado                        | 999            |

### Objetos agregados

| <b>Objetos agregados</b>                                                                                                                              | <b>Códigos</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Aviso prévio, indenização, restante de indenização, complemento do aviso prévio, dispensa indireta.                                                   | 0              |
| Pagamento de dias de serviço, salários, salário combinado, salários de ronda, porcentagem sobre horas noturnas, ajuda de custo, diferença de salário. | 1              |
| Pagamento de feriados, dias santos, férias, férias proporcionais, horas extras, descanso semanal remunerado, auxílio enfermidade.                     | 2              |
| Suspensão, descontos indevidos.                                                                                                                       | 3              |
| Alteração no contrato de trabalho, manutenção no horário, anotação em carteira profissional.                                                          | 4              |
| Rescisão contratual, pedido de demissão, despedida injusta, acerto de contas.                                                                         | 5              |



### APÊNDICE C – Resultado do processo trabalhista

| <b>Resultado do processo trabalhista</b>                                                                                                                                       | <b>Código</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 0- O reclamante não compareceu à audiência, o processo foi arquivado.                                                                                                          | 0             |
| 1- O reclamante desistiu do processo, o processo foi arquivado.                                                                                                                | 1             |
| 2- Acordo.                                                                                                                                                                     | 2             |
| 3- O reclamado não compareceu à audiência. Foi aplicada a pena de revelia ao reclamado.                                                                                        | 3             |
| 4- A reclamação foi julgada improcedente.                                                                                                                                      | 4             |
| 5- A reclamação foi julgada procedente.<br>6 - A reclamação foi julgada procedente em parte.<br>8- Homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado. | 5             |
| 7- O processo não apresenta o resultado.<br>9- Homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do reclamado.                                                     | 6             |





**APÊNDICE D – Impacto do acordo para o reclamante**

| <b>Impacto do acordo</b> | <b>Código</b> |
|--------------------------|---------------|
| Desvantajoso.            | 0             |
| Vantajoso.               | 1             |
| Sem informações.         | 2             |



**APÊNDICE E – Identificação dos processos trabalhistas citados**

| <b>Mulheres</b> |                                 |                                                                  |                                               | <b>Homens</b>             |                                 |                                                               |                                                                                                                                    |
|-----------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nome</b>     | <b>Número –<br/>Localização</b> | <b>Direito<br/>Reivindicado</b>                                  | <b>Resultado</b>                              | <b>Nome</b>               | <b>Número –<br/>Localização</b> | <b>Direito<br/>Reivindicado</b>                               | <b>Resultado</b>                                                                                                                   |
| Araci           | 01/462/1955 –<br>Cx. 340        | Salários.                                                        | A reclamante desistiu do processo. Arquivado. | Alcides<br>(Reclamante 4) | 01/817/1955 –<br>Cx. 358        | Aviso prévio, indenização e férias.                           | A reclamação foi julgada procedente em parte.                                                                                      |
| Aurora          | 01/706/1956 –<br>Cx. 411        | Aviso prévio, férias, indenização e diferença de salário.        | Acordo desvantajoso para a reclamante.        | Antônio                   | 01/465/1957 –<br>Cx. 454        | Horas extras, adicional noturno, dias feriados e dias santos. | Acordo. O processo não apresenta informações que permitem identificar se o acordo foi vantajoso ou desvantajoso para o reclamante. |
| Célia           | 01/20/1959 –<br>Cx. 532         | Aviso prévio, indenização, férias, suspensão e salários retidos. | Acordo desvantajoso para a reclamante.        | Aristóteles               | 01/1094/1959 –<br>Cx. 570       | Suspensão.                                                    | O reclamante desistiu do processo. Arquivado.                                                                                      |

|          |                           |                                                                       |                                                     |                             |                          |                                                             |                                                     |
|----------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Edite    | 01/170/1956 –<br>Cx. 385  | Duas horas durante aviso prévio.                                      | A reclamante não compareceu à audiência. Arquivado. | Arlindo                     | 01/471/1955 –<br>Cx. 340 | Horas extras, trabalho noturno, folgas semanais e feriados. | O reclamante desistiu do processo. Arquivado.       |
| Efigênia | 01/933/1955 –<br>Cx. 364  | Aviso prévio e horas extras.                                          | A reclamante desistiu do processo. Arquivado.       | Armando<br>(Reclamante 3)   | 01/817/1955 –<br>Cx. 358 | Aviso prévio, indenização e férias.                         | A reclamação foi julgada procedente em parte.       |
| Elvira   | 01/1018/1955 –<br>Cx. 367 | Aviso prévio e diferença de salário mínimo.                           | Acordo desvantajoso para a reclamante.              | Dionísio                    | 01/829/1956 –<br>Cx. 417 | Aviso prévio, indenização, férias e auxílio enfermidade.    | Acordo desvantajoso para o reclamante.              |
| Idalina  | 01/105/1959 –<br>Cx. 535  | Suspensão.                                                            | A reclamação foi julgada improcedente.              | Francisco<br>(Reclamante 1) | 01/817/1955 –<br>Cx. 358 | Aviso prévio, indenização e férias.                         | A reclamação foi julgada procedente.                |
| Isaura   | 01/1070/1955 –<br>Cx. 370 | Indenização, aviso prévio, diferença de salário mínimo e diferença do | Acordo desvantajoso para a reclamante.              | Frederico                   | 01/494/1956 –<br>Cx. 401 | Horas extras, descontos indevidos.                          | O reclamante não compareceu à audiência. Arquivado. |

|                 |                                                        |                                                                             |                                               |                         |                        |                                    |                                                                             |
|-----------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                        | pagamento de férias.                                                        |                                               |                         |                        |                                    |                                                                             |
| Madalena        | 01/518/1955 – Cx. 343                                  | Diferença de salário, férias, diferença de salário e manutenção no horário. | A reclamante desistiu do processo. Arquivado. | Joaquim                 | 01/710/1957 – Cx. 464  | Dispensa indireta e aviso prévio.  | Acordo desvantajoso para o reclamante.                                      |
| Maria Aparecida | 01/847/1959, que foi apensado ao 01/476/1959 – Cx. 560 | Aviso prévio, indenização, férias, suspensão e folgas.                      | Acordo desvantajoso para a reclamante.        | Jurandir                | 01/614/1956 – Cx. 407  | Pedido de demissão.                | Homologação de pedido de demissão do empregado por iniciativa do empregado. |
| Marilene        | 01/696/1955 – Cx. 352                                  | Salários.                                                                   | A reclamação foi julgada procedente.          | Leopoldo (Reclamante 2) | 01/379/1959 – Cx. 544  | Alteração no contrato de trabalho. | O reclamante não compareceu à audiência. Arquivado.                         |
| Olívia          | 01/385/1959 – Cx. 544                                  | Indenização, férias e diferença de salário.                                 | Acordo desvantajoso para a reclamante.        | Marcolino               | 01/1187/1959 – Cx. 573 | Auxílio enfermidade.               | O reclamante não compareceu à audiência. Arquivado.                         |

|          |                         |                                                             |                                                                                                     |                                |                           |                                           |                                                              |
|----------|-------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Raimunda | 01/967/1957 –<br>Cx.473 | Aviso prévio,<br>indenização,<br>férias e salário.          | O reclamado não<br>compareceu à<br>audiência. Foi<br>aplicada a pena de<br>revelia ao<br>reclamado. | Miguel                         | 01/1417/1959<br>– Cx. 582 | Aviso prévio,<br>indenização e<br>férias. | Acordo<br>desvantajoso para o<br>reclamante.                 |
| Valdete  | 01/93/1955 –<br>Cx. 326 | Aviso prévio,<br>horas extras e<br>diferença de<br>salário. | Acordo<br>desvantajoso para<br>a reclamante.                                                        | Pedro                          | 01/1121/1957<br>– Cx. 479 | Indenização.                              | O reclamante não<br>compareceu à<br>audiência.<br>Arquivado. |
|          |                         |                                                             |                                                                                                     | Raimundo<br>(Reclamante<br>2)  | 01/817/1955 –<br>Cx. 358  | Aviso prévio,<br>indenização e<br>férias. | A reclamação foi<br>julgada procedente<br>em parte.          |
|          |                         |                                                             |                                                                                                     | Sebastião<br>(Reclamante<br>1) | 01/379/1959 –<br>Cx. 544  | Alteração no<br>contrato de<br>trabalho.  | O reclamante não<br>compareceu à<br>audiência.<br>Arquivado. |