

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

A LUTA PELA ESTABILIDADE DO EMPREGO DA TRABALHADORA GESTANTE NA JUSTIÇA DO TRABALHO DURANTE A DITADURA MILITAR (DÉCADA DE 1970)

Paulo Henrique Silveira Damião

Doutorando em História/ Universidade Estadual de Campinas

paulohenriquesd@hotmail.com

A inserção das mulheres no mercado de trabalho perpassa, na visão de Teresa Marques (2016, p. 670), por duas questões decisivas, “o acesso a oportunidades e o tratamento dado à maternidade”. O processo de industrialização, que, de acordo com Michelle Perrot (2007, p. 119), colocou o trabalho das mulheres em questão, acrescentou um novo capítulo nessa história, abalando a influência da ideologia da família patriarcal, que às mulheres relegava o trabalho doméstico, privado. Como demonstra Joshi Chitra (2009, p. 116), “as mulheres empurraram as fronteiras do patriarcado, criando espaços dentro dele”, de modo que as relações de poder foram reconfiguradas, desafiando os conceitos binários de público e privado.

Perrot (2007, p. 119) destaca que o têxtil foi o grande setor de emprego das mulheres. No Brasil não foi diferente. Em meados do século XX, havia um grande número de mulheres empregadas na indústria têxtil. Jhon French e Mary Lynn Cluff (2000, p. 179) afirmam que em São Paulo “os maiores empregadores de mulher em 1947 eram duas enormes e moderníssimas fábricas de tecidos de rayon”. Gláucia Fraccaro (2018, p. 59), por sua vez, demonstra que, no início dos anos 1930, as mulheres já representavam cerca de 85% da força de trabalho empregada no setor têxtil, que se destacava no cenário econômico nacional.

No entanto, a posição adquirida pela indústria têxtil dentro da economia brasileira sofreria transformações algumas décadas depois. Elizabeth Souza-Lobo (1991, p. 17) constata que a partir dos anos 1970 “a participação das mulheres na força de trabalho do setor industrial no Brasil passou por mudanças”. Em Minas Gerais, por exemplo, percebe-se que já nos anos 1950 avistavam-se os prelúdios de uma crise no setor.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

A Zona da Mata Mineira, sobretudo a microrregião de Juiz de Fora, era um importante polo industrial do estado, onde as fábricas de tecidos, roupas e calçados se destacavam. No entanto, a região perdeu sua posição dentro da economia mineira devido à fixação de Belo Horizonte como centro industrial de Minas Gerais, com grande desempenho das indústrias metalúrgicas, extrativas e da construção civil. Com isso, Alessandra Silva (2014, p. 170) percebeu uma diversificação no parque industrial em Juiz de Fora e no estado mineiro, onde a indústria têxtil passou a ter diferentes contornos, entre os quais se destaca a “modernização” do processo produtivo, o que representou redução de postos de trabalho e depreciação salarial.

Com a crise do setor têxtil irrompida a partir da segunda metade do século XX, e tendo em vista a maior participação das mulheres nesse ramo da força de trabalho, quais caminhos tomaram as operárias que perderam seus empregos? Joshi Chitra (2009, p. 170) afirma que a necessidade de repensar torna-se importante em contextos em que as indústrias fabris estão em declínio.¹ No caso brasileiro, Elizabeth Souza-Lobo percebe que as mudanças na participação das mulheres dentro do setor industrial traduziram-se no aumento da porcentagem de operárias e na maior distribuição delas entre os diferentes ramos industriais do país, ou seja, “as mulheres passaram a penetrar em outros ramos industriais, principalmente determinados segmentos da indústria metalúrgica” (Souza-Lobo, 1991, p. 117).

Junto ao aumento do número de operárias, a taxa de sindicalização das mulheres também cresceu. Com isso, suas reivindicações passaram a ser debatidas em congressos de operárias (Souza-Lobo, 1991, p. 117). Estava na pauta do 1º Congresso das operárias da metalurgia de São Bernardo do Campo, realizado em janeiro de 1978, a falta de estabilidade no emprego, tendo em vista que a gravidez e o casamento se colocavam como os motivos mais frequentes para a demissão. Na campanha salarial encampada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo em 1981, a pauta foi

¹ Ao identificar um possível recuo das operárias para o interior de suas casas e sustentar a necessidade de olhar para como as mulheres redefiniram as noções de domesticidade, a autora demonstra que o trabalho visível e invisível das mulheres passou a se tornar cada vez mais importante naquele contexto de crise do setor industrial indiano. Com as mulheres retornando ao âmbito doméstico, Chitra sustenta que ocorre uma reconfiguração das estruturas de poder dentro dele, bem como uma redefinição das estratégias de sobrevivência, o que, em suas palavras, tornou-se base para a emergência da “mulher provedora”.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

materializada através da reivindicação da estabilidade de emprego durante o período de gravidez e até 90 dias após a licença obrigatória (Souza-Lobo, 1991, p. 37-39).

No entanto, como veremos neste trabalho, anos antes a luta pela estabilidade já estava posta. Nesse sentido, intenta-se exatamente refletir a respeito da concessão da estabilidade de emprego às trabalhadoras durante e após a gestação. Busca-se acompanhar a luta encampada pelas mulheres na conquista desse direito, sobretudo nas instâncias da Justiça do Trabalho, por intermédio das representações sindicais. Entendemos que a expansão e a garantia dos direitos trabalhistas das mulheres eram fundamentais para que elas adentrassem em outros ramos da indústria, em igualdade de oportunidades perante os homens e com condições de permanência no emprego. Para tanto, utilizamos nesta análise processos coletivos de trabalho instaurados por algumas representações dos/as trabalhadores/as de Minas Gerais no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio dos quais a estabilidade para a trabalhadora gestante era reivindicada.

Os direitos das mulheres nas primeiras décadas da República brasileira:

A elaboração de uma legislação trabalhista específica para as mulheres já era debatida desde o fim do século XIX (Fraccaro, 2018, 71). Direitos relacionados à maternidade, em específico, foram muito discutidos nas primeiras décadas do século XX. De acordo com Fraccaro, em 1918, a licença-maternidade aparecia, pela primeira vez, nos regramentos do estado de São Paulo. O Decreto nº 2.918, de 09 de abril de 1918, proibia o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais durante o último mês de gravidez e o primeiro após o parto (Fraccaro, 2018, 93).

Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, em 1930, a proteção da força de trabalho entrou na ordem do dia do Parlamento brasileiro, mas como um fator de ordem moral e sanitária, envolvendo aspectos concernentes ao futuro da raça humana e à reprodução e conservação da força de trabalho. De acordo com Fraccaro (2018, 97), “foi por dentro desses aspectos que se forjou o pensamento sobre a proteção do trabalho das mulheres no Parlamento”. Aqueles que acreditavam que conceder direitos às mulheres enfraqueceria a posição do homem enquanto provedor ou chefe de família, ameaçando a unidade familiar, contrapunham-se à ideia de que o Estado deveria atuar para que a

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

reprodução da vida e a maternidade se tornassem direitos sociais (Fraccaro, 2018, 101).

Nas palavras da autora:

A proteção à maternidade, que ganhava algum consenso entre patrões, também preservava o trabalho de reprodução da vida exercido pelas mães e pelas mulheres, o que garantia o trabalho de uma nova geração a ser rapidamente absorvida nas fileiras das fábricas. [...] A pressão exercida pelas mulheres no chão de fábrica inseriu a maternidade como matéria de direitos tanto no Parlamento quanto no repositório de benefícios preparado pela classe patronal, elaborado com o objetivo de resolver, por ela mesma, os conflitos que emergiam das relações de trabalho (Fraccaro, 2018, 114).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em certa medida, apresentou algumas inovações em relação aos direitos das mulheres. Com ênfase na proteção à maternidade, a CLT procurava consolidar entendimento de que a gravidez e o matrimônio não poderiam ser apresentados como motivos para a rescisão do contrato de trabalho. Com base nesses ideais, a licença-maternidade passou a ser lei e as gestantes conquistaram o direito de receber integralmente seus salários durante o período de afastamento. Contudo, como a responsabilidade pelo pagamento desses salários era dos empregadores, eles acabavam demitindo as trabalhadoras quando ficavam sabendo da gravidez, apresentando qualquer outro motivo para a demissão. De fato, a CLT de 1943 não foi eficaz em impedir que essa prática fosse perpetuada.

Foi somente algumas décadas depois, nos anos 1970, que uma lei retirou dos empregadores aquela responsabilidade, instituindo o salário-maternidade como obrigação do Estado. A Lei nº 6.136, de 07 de novembro de 1974, incluiu o benefício destinado às trabalhadoras gestantes no rol de prestações da Previdência Social. O Poder Executivo, autor do Projeto de Lei nº 2.275, de 1974, que originou a referida lei, tentava, por meio do Ministério da Previdência e Assistência Social do Governo Geisel, apresentar uma nova resposta à questão da maternidade. Com essa proposição, o ministro Luiz Gonzaga do Nascimento e Silva procurou dar maior efetividade ao artigo nº 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, que vedava o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. Com isso, o governo intentava “abrir novas

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

perspectivas ao trabalho feminino, que não mais sofreria discriminação imposta pelo ônus em questão”, eliminando “restrições ao ingresso da mulher no mercado de trabalho”².

Durante a tramitação do projeto, o relator, deputado Roberto Galvani (ARENA/PR), afirmou que o governo, através da matéria em discussão, visava

assegurar novas perspectivas de emprego à mulher que necessita trabalhar, preservando-a de uma injusta discriminação por parte do mau empregador, habituado a fugir do ônus do salário-maternidade, quer pela dispensa da empregada gestante, quer pela não admissão à mulher, sobretudo a casada.³

Por sua vez, os deputados Oceano Carleial (ARENA/AL), José da Silva Barros (ARENA/RJ) e José Carlos Fonseca (ARENA/ES), que discursaram a favor do projeto, reconheceram a importância social de uma legislação que buscava resolver, ao menos em parte, o problema da discriminação da mão de obra feminina, o que contribuiria com o desenvolvimento econômico do país, que necessitava da concorrência das mulheres no mercado de trabalho. A maternidade era, para muitos empregadores, um empecilho, o que acabava por dificultar o ingresso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Apesar dos discursos que denunciavam as discriminações sofridas pelas mulheres dentro e fora das fábricas e do apelo social da proposta que assegurou o direito ao salário-maternidade durante o período de afastamento da gestante, a Lei nº 6.136/74 não foi suficiente para impedir que patrões demitissem as mulheres após o término da licença. Acreditamos que a desobrigação do pagamento do benefício por parte do empregador tenha, na verdade, contribuído para que a mão de obra da gestante fosse substituída após o seu afastamento. Na pior das hipóteses, essas mulheres, agora com filhos recém-nascidos, eram demitidas após o fim da licença. Desse modo, da forma em que foi pensada, a lei, apesar de ter instituído salário-maternidade como obrigação do Estado dentro do arcabouço jurídico-trabalhista, acabou por favorecer a classe patronal, tendo em vista que desonerou, indiretamente, a folha de pagamento dos empregadores. Ou seja, as mulheres continuariam a conviver, dia a dia, com o temor do desemprego.

Paralelamente ao projeto que originou a Lei nº 6.136/74, havia outras propostas legislativas em tramitação no Congresso Nacional que visavam assegurar a maternidade

² BRASIL. Projeto de Lei nº 2.275, de 1974. Diário do Congresso Nacional. Seção I. Brasília, 27 de setembro de 1974.

³ Idem.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

como direito social. O senador Nelson Carneiro (MDB/RJ) apresentou, em 18 de março de 1973, projeto que vedava a dispensa da empregada grávida, sem comprovação de falta grave, a partir do momento em que o empregador ficasse ciente da gravidez até o término da licença prevista na CLT. Alguns meses depois, em 28 de junho de 1973, Nelson Carneiro apresentou outro projeto de lei, acrescentando, ao artigo nº 391 da CLT, parágrafo que previa indenização à gestante caso fosse demitida em inobservância ao referido artigo. A ideia de que apenas com uma norma mais rígida se garantiria o emprego da mulher durante e após a gravidez ia tomando uma forma mais clara.

Ao justificar suas iniciativas, o senador revela mais daquilo que estava sendo constantemente denunciado pelas mulheres: “As empregadas gestantes são, em geral, sumariamente dispensadas assim que o empregador toma ciência do estado gravídico das mesmas, numa tentativa de obstar o pagamento dos salários no período”⁴. O parlamentar constatou que os direitos assegurados às mulheres por meio do artigo 391 da CLT, por não serem previstas penalidades em caso de infringência, eram “facilmente burlados pelo empregador, pois, está claro, a rescisão jamais é justificada com aqueles motivos [matrimônio ou gravidez]”⁵.

Ambos os projetos passaram a tramitar conjuntamente ao que originou a Lei nº 6.136/74, mas, em virtude da aprovação daquele primeiro projeto no Senado, o que visava impedir a demissão da trabalhadora-gestante foi declarado prejudicado. No ano seguinte, em 06 de junho de 1974, o senador Franco Montoro (MDB/SP) apresentou projeto de lei que, de forma clara, pretendia conceder estabilidade provisória à empregada gestante. Aprovado no Senado em 1975, o projeto, que impedia a dispensa entre a comprovação da gravidez e os 60 dias após o término do auxílio-maternidade ou do repouso previsto pela CLT em caso de aborto, foi, em 1979, rejeitado na Câmara dos Deputados.⁶

Tendo em vista as argumentações lançadas pelos deputados e senadores, de que as mulheres eram, constantemente, preteridas durante as contratações e que aquelas que engravidavam acabavam sendo demitidas, se esse conjunto de leis tivesse sido aprovado, talvez o Estado tivesse conseguido dar maior efetividade ao combate às discriminações de gênero nos mundos do trabalho. A partir do exposto, constata-se que a aprovação da

⁴ BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 05. Anais do Senado, livro 1, 1973, p. 158.

⁵ BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 81. Anais do Senado, livro 5, 1973, p. 442.

⁶ BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 60. Anais do Senado, livro 4, 1974, p. 126.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

inclusão do salário-maternidade entre as prestações do INPS não impediu que as demissões de mulheres grávidas continuassem ocorrendo. De fato, a concessão de estabilidade para as empregadas gestantes, tal como apresentado pelo senador Montoro, fosse a forma mais eficaz para se corrigir tal prática. No entanto, a concessão do direito à estabilidade não estava na pauta de um governo autoritário que atacava direitos trabalhistas, e sofreu resistência dentro do Congresso Nacional, o que culminou em sua rejeição.

A luta pela estabilidade do emprego da gestante na Justiça do Trabalho

O projeto de lei apresentado por Franco Montoro amparava-se em decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), através das quais reconhecia-se a estabilidade provisória da gestante pelo período de 60 dias após o término do auxílio-maternidade. Com o projeto, o senador pretendia consagrar em lei a tese sustentada pelo TST.⁷ Por meio dos dissídios coletivos, cada vez mais pautas relacionadas aos direitos das mulheres eram objeto de discussão nos tribunais trabalhistas, o que revela que as operárias sindicalizadas desempenhavam importante atuação dentro dos sindicatos, que levavam adiante suas reivindicações trabalhistas.

Em Minas Gerais, o direito à estabilidade da gestante foi levado à Justiça do Trabalho em 1975. Em março daquele ano, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte ingressou com dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), cuja sede localizava-se na capital mineira, pleiteando a decretação da estabilidade provisória da gestante até 60 dias após o fim da licença-maternidade, em observância à jurisprudência consolidada pelo TST.

Assim como ocorria no Congresso, a concessão desse direito também teve resistência na Justiça do Trabalho. Durante as negociações coletivas entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e as representações patronais da categoria, o reconhecimento da estabilidade da gestante, devido a divergências, ficou de fora do acordo celebrado. Como forma de reverter a situação, o sindicato impetrou o processo mencionado acima na Justiça do Trabalho, que foi a julgamento no TRT3 em 25 de abril de 1975. Na decisão, o tribunal, por seis votos a três, julgou improcedente a ação coletiva,

⁷ BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 60. Anais do Senado, livro 4, 1974, p. 126-128.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

contra o voto do relator, juiz Álfio Amaury dos Santos. A maioria seguiu o voto do revisor, juiz Osiris Rocha, que, mesmo contrariando as decisões recentes do TST, entendeu não havia sentido conceder tal direito, ancorando-se na Lei nº 6.136/74. Em suas palavras:

Data vênia de eminentes manifestações em contrário, inclusive do Colendo T.S.T., parece que a estabilidade provisória pedida não faz o menor sentido. De fato, exatamente para eliminar as discussões que havia sobre o problema da assistência à empregada gestante, veio o governo com a Lei 6.136/74, que deferiu à Previdência Social tal ônus. Ora, é evidente que, agora, se a empregada for dispensada, conta ela, de qualquer forma, com o direito de perceber o auxílio-maternidade próprio, esteja ou não trabalhando, tenha sido, ou não, dispensada recentemente. É certo que o que se pretende, conforme a inicial, é o direito ao emprego durante os 60 dias subsequentes à volta ao serviço da empregada que deu à luz. Ora, data vênia, também, essa estabilidade mínima, de 60 dias, não faz sentido. O que seria de bom senso, então, se é que se deseja manter a mulher-mãe no emprego, é deferir-lhe, por lei, estabilidade definitiva. Nunca essa provisória, mínima, que foge ao sentido qualquer de conveniência e de utilidade.⁸

Há duas considerações a se fazer. Em primeiro lugar, o argumento utilizado parece confundir salário-maternidade e estabilidade de emprego. A concessão do primeiro não garantia o segundo, tendo em vista que a lei citada não fazia nenhuma referência à manutenção do emprego da trabalhadora-gestante durante a licença-maternidade ou após o retorno ao trabalho. Foi nesse sentido que se deu o voto vencido do relator originário da ação, ao destacar que a Lei nº 6.136/74 havia deixado “um vazio sem proteção alguma, que se nota na ocasião do retorno da empregada ao serviço, após o parto”, vazio que a concessão da estabilidade após o término da licença-maternidade viria suprir. Assim, Álfio Amaury dos Santos afirmava que “a Lei 6.136 e a estabilidade provisória da empregada gestante se completam e não se excluem, como sustentou o eminente voto vencedor”. O relator ainda concluiu destacando a justiça social que seria alcançada com tal medida, tendo em vista que as empresas, isentas do pagamento dos salários da empregada durante a licença, passariam a ter “melhores condições para oferecer sua contribuição à empregada futura-mãe e recém-mãe, mantendo-a no emprego num período bastante crítico para a sua sobrevivência pessoal e de seu filho”.

⁸ TRT3, processo nº 5, 1975.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

Em segundo lugar, a Lei nº 6.136/74, através do seu artigo 2º, previa que o salário-maternidade, apesar de custeado pelo Estado, deveria ser pago pelas empresas (por isso houve uma desoneração indireta da folha de pagamento dos patrões, como mencionado anteriormente), cujo valor líquido seria deduzido do montante recolhido por elas mensalmente ao INPS, ou seja, não havia nenhuma garantia legal de que a gestante, caso fosse demitida, continuaria a receber seu salário. Estaria aqui a ausência de regulamentação que protegesse o emprego da trabalhadora durante a licença e após seu retorno ao trabalho, sustentada por Álfio Amaury dos Santos em seu voto.

O voto vencedor no TRT3 também trouxe à tona discussão em torno do alcance do poder normativo conferido aos tribunais trabalhistas, ao afirmar que a manutenção do emprego da “mulher-mãe” deveria ser garantida através de lei, por meio de estabilidade definitiva. Na ocasião, apesar de terem acompanhado a decisão vencedora, os juízes Gustavo de Azevedo Branco e Messias Pereira Donato apresentaram restrição quanto à fundamentação, exatamente no tocante ao poder normativo. Álfio Amaury dos Santos também abordou o tema em seu voto, afirmando que criar novas condições de trabalho seria, justamente, a função da sentença normativa. O relator ainda declarou que a alegação de inconveniência de postulação, apresentada no voto vencedor, não condizia com o contexto vivido, no qual eram “frequentes os casos de dispensa por motivo de gravidez”, pelo contrário, mostrava “seu acerto e cabimento”.

A improcedência da ação destoou do parecer da Procuradoria Regional, que havia opinado a favor da concessão da estabilidade. O procurador José Christófaru demonstrou preocupação com o tema, visto que, segundo suas palavras, o temor do desemprego ainda existia, mesmo que os empregadores estivessem, de certa forma, isentos do ônus pelo pagamento dos salários da empregada durante seu período de afastamento. E, em oposição ao argumento utilizado pelo voto vencedor, afirmou que a “Justiça do Trabalho, no exercício do seu poder normativo, [era] competente para editar regras concernentes às novas condições de trabalho”. Por fim, reconhecia que a concessão da estabilidade, ainda que provisória, constituía, “mais um passo para eliminar a discriminação nas dispensas da mulher empregada, por motivo de gravidez”.

O sindicato dos trabalhadores recorreu da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho, invocando as jurisprudências consolidadas naquela instância na justificação do

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

recurso. O argumento utilizado reforçava que a aquela reivindicação não era nova e que tinha sido “pacificamente aceita” em outras decisões do TST. Com isso, o sindicato divergia da fundamentação de que “os problemas da assistência à empregada gestante estariam resolvidos com a Lei nº 6.136/74”, bem como rechaçava os motivos de “conveniência e utilidade” utilizados para denegar a estabilidade provisória à trabalhadora gestante.

[...] observa, com muita propriedade, o jurídico voto vencido, que a citada Lei em nada alterou a situação fática que levou os Tribunais a conceder a estabilidade provisória à empregada gestante: aquele garante-lhe o salário, enquanto esta assegura-lhe o emprego [...].

Os sindicatos e as federações patronais do setor comerciário de Belo Horizonte apresentaram suas contrarrazões, requerendo a manutenção da sentença normativa assinada pelo TRT3. Apesar de terem afirmado que possuíam “profunda admiração pela maternidade e, conseqüentemente, pela empregada-gestante”, a quem diziam dedicar “especial apreço”, as representações dos empregadores posicionaram-se contrariamente à reivindicação das trabalhadoras. Elas alegavam não haver direito à estabilidade provisória por inexistir uma lei destinada ao tema, e, quanto à competência normativa da Justiça do Trabalho, que possibilitou a concessão da estabilidade provisória em algumas decisões do tribunal superior, as representações asseveraram que era “absolutamente correta a afirmativa de que a Justiça do Trabalho, ao editar uma sentença normativa [...], [feriria] questões de excepcional necessidade, oportunidade e conveniência”.

Há um aspecto curioso neste ponto específico de suas contrarrazões. Em um exercício de rememorar o julgamento ocorrido no TRT3, devido à falta de registros taquigráficos e gravações, as representações patronais afirmaram que os juízes Gustavo de Azevedo Branco e Messias Pereira Donato haviam levantado “dúvida [...] quanto ao poder normativo da Justiça do Trabalho para apreciar este tema [o da estabilidade provisória]”. Como apresentado acima, esses juízes acompanharam o voto vencedor, mas com restrição à fundamentação utilizada pelo revisor, Osiris Rocha, no tocante ao poder normativo.

O revisor havia declarado que a concessão da estabilidade só poderia ocorrer por meio de lei, o que nos fez concluir que os juízes Gustavo Branco e Messias Donato, com a restrição imposta àquele ponto do acórdão, divergiam dessa ideia, entendendo, portanto,

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

que o instrumento do poder normativo poderia ser utilizado. No entanto, as representações tiveram um entendimento diferente daquela situação. Em sua concepção, tendo em vista que a Constituição de 1967 assegurava ou a estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (em referência à lei que instituiu o FGTS), os juízes (supostamente) teriam entendido “que a Carta Magna não enseja[va] a possibilidade de a Justiça do Trabalho instituir outro tipo de estabilidade”.

A partir disso, os sindicatos patronais concluíram que a instituição de outro tipo de estabilidade seria, na visão daqueles juízes, “estranha ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho”. No entanto, o próprio voto vencedor já trazia essa ideia, de que a concessão da estabilidade para a trabalhadora-gestante deveria ocorrer através do Poder Legislativo, de modo que não haveria necessidade dos juízes Gustavo de Azevedo Branco e Messias Pereira Donato apresentarem restrição ao tema. Está evidente que as representações patronais se valeram da brecha contida na sentença e da falta de gravações e registros taquigráficos para construir uma disputa retórica que os beneficiaria na tentativa de descreditar a reivindicação pretendida pelas trabalhadoras.

Como vimos, “necessidade”, “oportunidade” e “conveniência” foram termos utilizados para invalidar o direito pleiteado pelas trabalhadoras, utilizados tanto pelo redator do voto vencedor do TRT3 quanto pelas representações patronais. Estas até reconheceram que, “para impedir o abuso de certos empregadores, havia a necessidade e conveniência de se buscar, fora da lei, maior proteção para a empregada-gestante”. Em sua visão, os direitos assegurados à trabalhadora-gestante eram, para muitos empregadores, encargos insuportáveis ou, até mesmo, indesejáveis, o que culminava na sua dispensa assim que se tomava conhecimento da gravidez. Desse modo, as representações reconheciam que havia mesmo a necessidade, ou melhor, a conveniência de se conceder o que ele chamava de “garantias” às trabalhadoras, em nome da paz social, e concluía, afirmando que a “concessão de estabilidade provisória às gestantes [...], até poucos meses atrás, fora inspirada por determinadas conveniências”.

No entanto, com a promulgação da Lei nº 6.136/74, as representações patronais entendiam que uma “situação nova” influía no julgamento da referida estabilidade provisória, tendo em vista que aquela lei retirava o ônus do salário-maternidade, o que, em sua visão, afastaria “determinado foco de resistência quanto à admissão da mulher”.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

A Lei nº 6.136/74, traduz, inquestionavelmente, o alto propósito do Governo, a despeito dos encargos que chamou a si, em ‘abrir novas perspectivas ao trabalho feminino’, eliminando ‘as restrições ao ingresso da mulher no mercado de trabalho.’

Com o argumento de que haviam cessados “os motivos para que alguns empresários despedissem suas empregadas-gestantes, como desapareceram, quanto a outros, os receios da admissão do elemento feminino”, os sindicatos e as federações patronais argumentavam que, com a concessão da estabilidade provisória, os empregadores passariam a ter uma nova resistência em conceder emprego às mulheres, correspondendo “a uma força igual e contrária ao esforço do Governo em abrir novas perspectivas ao trabalho feminino”, em referência à Lei nº 6.136/74, que, conforme suas palavras, “o Governo da Revolução, corajosamente, deliberou implantar”. Com esse discurso, as representações concluía seu raciocínio, afirmando que o direito à estabilidade seria uma medida “contrária à empregada”, afinando seu posicionamento ao do autor do projeto que originou a lei, o governo Geisel.

O argumento, no entanto, destoava de outros posicionamentos públicos, como do senador Franco Montoro, do procurador regional do trabalho e do próprio juiz Álfio Amaury dos Santos, que, como vimos, demonstraram, ao longo de suas falas, preocupação com a garantia de emprego às mulheres, especialmente as gestantes, afirmando que a Lei nº 6.136/74 não resolveu o problema da admissão da mulher ou da demissão por causa da gravidez de forma plena e eficaz.

Em consonância às razões apresentadas pelas representações patronais, a Procuradoria Geral do Trabalho foi contrária à concessão da estabilidade provisória, divergindo, portanto, da Procuradoria Regional, que havia dado parecer favorável. O procurador Dirceu de Vasconcellos Horta afirmou, de forma incisiva, que à Justiça do Trabalho cumpria somente aplicar a lei, mas que legislar não era de sua competência. Após o parecer negativo, o recurso foi a julgamento no Tribunal Superior do Trabalho, em 03 de dezembro de 1975.

O relator do recurso, ministro Elias Bufaiçal, votou para que a sentença do TRT3 fosse mantida, ou seja, posicionou-se contrariamente ao direito reivindicado. O ministro Barata Silva abriu divergência, proferindo voto favorável ao recurso apresentado pelo sindicato dos trabalhadores, em “acordo com a atual, notória e iterativa jurisprudência

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

deste Pleno”. Seu posicionamento ia ao encontro das preocupações apresentadas no decurso da ação. Para o ministro, “somente se garantindo à gestante um período de permanência no emprego após o período de salário maternidade, se estará dando vida às disposições constitucionais e legais vigentes a propósito”.

Nove ministros acompanharam o voto de Barata Silva, e apenas dois votaram com o relator, Elias Bufáical. Assim, o TST reverteu a decisão do tribunal regional, concedendo direito à estabilidade provisória da trabalhadora-gestante até sessenta dias após o término da licença-maternidade. Em suma, o voto vencedor reconheceu aquilo que vinha sendo denunciado: “a inovação previdenciária ocorrida, transferindo para o I.N.P.S. o ônus do pagamento do salário maternidade, não altera o quadro examinado”, ou seja, a promulgação da Lei nº 6.136/74 não visava impedir a demissão das trabalhadoras, nem mesmo pretendia interromper a prática discriminatória sofrida pelas mulheres durante a contratação. Como descrito anteriormente, a lei apenas procurou criar um ambiente mais profícuo à contratação da força de trabalho feminina, mas não impediu que ocorresse demissões durante o período gestacional e nem criou barreiras que inibissem as práticas discriminatórias ocorridas.

A partir de então, a jurisprudência que já estava em vigor no Tribunal Superior do Trabalho passou a ser reconhecida e seguida pela maioria dos juízes que compunham o TRT3. Após a ação movida pelos trabalhadores do comércio de Belo Horizonte, há outros 30 dissídios coletivos que foram a julgamento no TRT3 entre 1975 e 1978. Em todos eles, o tribunal concedeu a estabilidade, em observância à jurisprudência do TST. Porém, como, isso não significou que a concessão daquele direito seria pacífica. Havia resistência entre uma minoria de procuradores, juízes e ministros, bem como dos sindicatos e representações patronais, que sempre recorriam das decisões, na expectativa de que a estabilidade do emprego para as trabalhadoras-gestantes fosse indeferida.

Gênero e a empregabilidade das mulheres na indústria

As mudanças ocorridas na força de trabalho feminina do setor industrial, sobretudo a partir dos anos 1970, constatadas por Souza-Lobo, marcaram o ingresso das mulheres em outros ramos industriais para além do têxtil. Apesar de concordarmos que quando apenas se considera “o sistema sindical para avaliar o peso da presença das

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

mulheres na força de trabalho, perde-se a dimensão da realidade marcada por escassas oportunidades de emprego disponíveis às mulheres fora das tradicionais ocupações que envolvem servir, cuidar e limpar” (Marques, 2016, p. 670), os processos coletivos de trabalho impetrados no TRT3 entre 1975 e 1978, através dos quais os sindicatos reivindicaram direitos trabalhistas para as mulheres, de fato constatam a presença delas em outros ramos da indústria, mas não só lá, há demandas que vinham do setor de serviços.

A exemplo, além dos/as têxteis, o direito à estabilidade provisória após o término da licença-maternidade fora reivindicado na Justiça do Trabalho pelos trabalhadores/as das indústrias metalúrgicas, da extração vegetal e pesca e da construção civil e mobiliária e pelos/as trabalhadores/as do comércio, dos bancos e das empresas de comunicação e propaganda, conservação e transportes.

Nota-se, no entanto, que a visão de que determinadas atividades industriais não eram desenvolvidas por mulheres ainda persistia. Como destaca Silvana Palermo (2009, p. 95), a força física, a coragem e a virilidade eram elementos constitutivos de um repertório simbólico que não só contribuía para a construção de lideranças, mas que estruturava as relações de resistência e solidariedade nos mundos do trabalho. Assim, determinados ramos indústrias viam a força de trabalho masculina como ideal, tendo em vista que os elementos destacados acima seriam constitutivos apenas da identidade do homem trabalhador (Palermo, 2009, p. 95).

Quando a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Minas Gerais, em abril de 1976, impetrou dissídio coletivo reivindicando, entre outras coisas, a estabilidade provisória destinada às trabalhadoras-gestantes, a federação patronal, posicionando-se contra tal direito, fez, em tom sarcástico, o seguinte questionamento: “Trabalhariam mulheres em indústrias extrativas? Tal pretensão demonstra que a Suscitante está pedindo por pedir”⁹. Ao argumento, carregado de preconceitos em relação à força de trabalho feminina, foi incorporada a alegação de que não existia lei que obrigasse a concessão de tal estabilidade e que, portanto, a Justiça do Trabalho seria incompetente para solucionar a matéria. Mas, se realmente não existia mulheres empregadas nas indústrias extrativas, por que a federação dos trabalhadores estaria

⁹ TRT3, Processo nº 11, 1976.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

levando a discussão em torno da concessão da estabilidade provisória para a arena judicial?

Foi o que o juiz-relator da ação, Álfio Amaury dos Santos, buscou compreender. Ao proferir seu voto, explanou ter se surpreendido com o parecer da Procuradoria Regional, que, ao concordar com a alegação patronal, opinou contra a concessão da estabilidade em vista das “peculiaridades da categoria profissional (trabalhadores nas indústrias extrativas)”. O parecer foi assinado pelo procurador José Christófaru, o mesmo que, em outros processos, como o dos/as trabalhadores/as do comércio de Belo Horizonte, havia opinado a favor da estabilidade.

A inclusão de pautas relacionadas aos direitos das mulheres nos processos judiciais ajuda-nos a perceber como a participação delas dentro dos sindicatos, apesar dos desafios por disputarem um espaço até então marcado pela hegemonia masculina, era determinante para que suas reivindicações fossem levadas à esfera pública da Justiça do Trabalho. Por muito tempo, o lar foi tido como a “esfera de atuação por excelência das mulheres e o mundo do trabalho como um universo hostil à presença feminina” (Marques, 2016, p. 669).

O Estado, contudo, enquanto um sistema político, também era dominado pelos homens, o que, infelizmente, ainda é uma constante nos dias atuais. Nesse sentido, o debate público em torno da agenda da igualdade de direitos entre homens e mulheres era fundamental e imprescindível para o avanço da pauta dos direitos das mulheres. Coube sobretudo às ativistas “o mérito de trazer ao debate público a questão da presença das mulheres no mercado de trabalho” (Marques, 2016, p. 669), o que certamente inspirou as trabalhadoras a, mais tarde, adentrarem no universo sindical.

Nas páginas anteriores, nas quais apresentamos os debates parlamentares e judiciais em torno da estabilidade para a trabalhadora-gestante, nota-se, através das fontes analisadas, que apenas homens ocupavam os espaços de discussão. No Congresso, observamos, sobretudo, a atuação dos senadores Franco Montoro e Nelson Carneiro, que levaram adiante pautas diretamente ligadas à maternidade.

Dentro do judiciário trabalhista, aqueles que tinham poder de decisão sobre as pautas apresentadas pelos sindicatos, ou seja, que compunham os tribunais trabalhistas (no caso deste estudo, TRT3 e TST), eram todos homens. No Tribunal Regional do

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

Trabalho da 3ª Região, ao todo 26 juízes homens participaram dos julgamentos daqueles processos que possuíam a estabilidade para a trabalhadora-gestante entre as reivindicações; não havia nenhuma juíza mulher no quadro do TRT3. Já em relação ao Tribunal Superior do Trabalho, 35 juízes homens julgaram os recursos relacionados às respectivas decisões do TRT3; por lá, também nenhuma mulher compunha o colegiado do TST.

Não muito diferente daquilo constatado nos tribunais trabalhistas, o Ministério Público do Trabalho possuía em seu quadro pouquíssimas mulheres procuradoras. Do ponto de vista da Procuradoria Regional, apenas procuradores homens atuaram nos processos analisados. Já em relação à Procuradoria Geral, que atuava no âmbito do TST, encontramos apenas Norma Augusto Pinto como procuradora, em contrapartida, outros onze procuradores homens emitiram pareceres nos recursos apresentados às decisões do TRT3.

Essas constatações não apagam a presença das mulheres nos diversos espaços de disputa (Câmara dos Deputados, Senado, tribunais trabalhistas, sindicatos, chão de fábrica, etc.) e nem a luta que elas encampavam (em grupos, coletivos ou mesmo sozinhas) em torno de suas pautas. Apenas revelam o quão desigual era, do ponto de vista do gênero, o universo parlamentar e da Justiça do Trabalho, onde poucas ou nenhuma mulher possuía cargo com tomada de decisão.

Bibliografia:

- CHITRA, Joshi. Além da polêmica do provedor: mulheres, trabalho e História do Trabalho. *Revista Mundos do Trabalho*, v. 1, n. 2, 2009.
- FRACCARO, Gláucia. *Os direitos do trabalho: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)*. Rio de Janeiro, FGV Editora, 2018.
- FRENCH, Jhon D.; CLUFF, Mary Lynn Pedersen. As mulheres e a mobilização operária na época do pós-guerra em São Paulo, 1945-1948. *História Social*, Campinas, n. 7, 2000.
- MARQUES, Teresa Cristina Novaes. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, vol. 29, nº 59, pp. 667-686, set-dez. 2016.
- PALERMO, Silvana Alejandra. Masculinidade, conflitos e solidariedades no mundo do trabalho ferroviário na Argentina (1912-1917). *Mundos do Trabalho*, Florianópolis, v. 1, n. 2, 2009.

ANPUH-Brasil – 31º Simpósio Nacional de História Rio de Janeiro/RJ, 2021

PERROT, Michelle. *Minha História das Mulheres*. São Paulo: Contexto, 2007.

SILVA, Alessandra Belo Assis. *Os trabalhadores têxteis e sua luta por direitos na Justiça do Trabalho (Juiz de Fora, década de 1950)*. 2014. 187f. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.