

volume

26/2

Julho/2021
ICH - UFPel

História em revista

revista do núcleo de documentação histórica

dossiê: História das Mulheres e Gênero em suas diversas abordagens

Atalá & Larência de dem. #186 de q. primeira to de m. especialidades em doces specialidades em doces para casamentos, baptipara casamentos, baptisados e banquetes. E' usados e banquetes. E' a unica depositaria da alfania depositaria da alfania Guarama Espumantada Guarama Espumante e do excellent chocolate e do excellent chocolate Laeta, fabricados em Laeta, fabricados em S. Paulo pelos Srs. Zos. Paulo pelos Srs. Zonotta Leoncio & Capotta Leoncio & Cia. A Confeitaria Brasileira Confeitaria Brasileira



Hist. Rev. Pelotas Número 26/2 p.1-202 Jul. 2021

ISSN 2596-2876





**Obra publicada pela
Universidade Federal
de Pelotas**

Reitora

Isabela Fernandes Andrade

Vice-Reitora

Ursula Rosa da Silva

Chefe do Gabinete da Reitoria

Aline Ribeiro Paliga

Pró-Reitora de Ensino

Maria de Fátima Cossio

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação e Inovação

Flávio Fernando Demarco

Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Eraldo dos Santos Pinheiro

Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Fabiane Tejada da Silveira

Pró-Reitor Administrativo

Ricardo Hartlebem Peter

Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento

Paulo Roberto Ferreira Júnior

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Taís Ulrich Fonseca

Editora e Gráfica Universitária - Conselho Editorial

Presidente do Conselho Editorial: Ana da Rosa
Bandeira

Representantes das Ciências Agrárias: Victor
Fernando Büttow Roll (TITULAR) e Sandra
Mara da Encarnação Fiala Rechsteiner

*Representantes da Área das Ciências Exatas e da
Terra:* Eder João Lenardão (TITULAR)

Representantes da Área das Ciências Biológicas:
Rosângela Ferreira Rodrigues (TITULAR) e
Francieli Moro Stefanello

Representantes da Área das Engenharias:
Reginaldo da Nóbrega Tavares (TITULAR)

Representantes da Área das Ciências da Saúde:
Fernanda Capella Rugno (TITULAR) e
Anelise Levay Murari

*Representantes da Área das Ciências Sociais
Aplicadas:* Daniel Lena Marchiori Neto
(TITULAR), Eduardo Grala da Cunha e
Maria da Graças Pinto de Britto

Representante da Área das Ciências Humanas:
Charles Pereira Pennaforte (TITULAR),
Lucia Maria Vaz Peres e Pedro Gilberto da
Silva Leite Junior

Representantes da Área das Linguagens e Artes:
Lúcia Bergamaschi Costa Weymar
(TITULAR), Chris de Azevedo Ramil e João
Fernando Igansi Nunes

Instituto de Ciências Humanas

Diretor: Prof. Dr. Sebastião Peres

Vice-Diretora: Profa. Dra. Andréa Lacerda
Bachettini

*Núcleo de Documentação História da UFPel –
Profa. Beatriz Ana Loner*

Coordenadora:

Prof^a Dra. Lorena Almeida Gill

Membros do NDH:

Prof^a Dra. Lorena Almeida Gill

Prof. Dr. Aristeu Elisandro Machado Lopes

Prof. Dr. Jonas Moreira Vargas

Técnico Administrativo:

Paulo Luiz Crizel Koschier

História em Revista – Publicação do Núcleo de Documentação Histórica

Comissão Editorial:

Prof^ª Dra. Lorena Almeida Gill
Paulo Luiz Crizel Koschier

Conselho Editorial:

Prof^ª Dra. Helga I. Landgraf Piccolo (UFRGS)

Prof. Dr. René Gertz (UFRGS) (PUCRS)

Prof. Dr. Temístocles A. C. Cezar (UFRGS)

Prof^ª Dra. Beatriz Teixeira Weber (UFMS)

Prof^ª Dra. Maria Cecília V. e Cruz (UFBA)

Prof. Dr. Marcelo Badaró Mattos (UFF)

Prof^ª Dra. Joan Bak (Univ. Richmond – USA)

Prof. PhD Pablo Alejandro Pozzi (Universidad de Buenos Aires).

Prof. Tommaso Detti (Università Degli Studi di Siena)

Editora: Lorena Almeida Gill

Editoração e Capa: Ariane Regina Bueno da Cunha, Gabrielle Nogueira Oliveira e Paulo Luiz Crizel Koschier

Imagem da capa: Companhia Fiação e Tecidos de Pelotas – RS .

Pareceristas ad hoc:

Ana Maria Sosa González – UFPel | Aristeu Lopes – UFPel | Carolina Bonilha – UFPel | Carolina Kesser – UFPel | Daniele Gallindo – UFPel | Elisiane Chaves – UFPel | Fernanda Fonseca Pereira – FURG | Hudson Carvalho – UFPel | Igor Simões – UERGS | Jonas Vargas – UFPel | Lennyse Bandeira – UFRJ | Lidianne Friderichs –

UFPel | Lisiana Lawson – FURG | Lorena Almeida Gill – UFPel | Márcia Chico – UFPel | Maria Clara Hallal – UFPel | Marislei Ribeiro – UFPel | Milena Ogawa – UFPel | Rita de Araujo Neves – FURG | Silvana Moreira – UFPel | Taiane Mendes - UFPel

Editora e Gráfica Universitária

R Lobo da Costa, 447 – Pelotas, RS – CEP 96010-150 | Fone/fax: (53)3227 8411
e-mail: editora@ufpel.edu.br

Edição: 2021/1*

ISSN – 2596-2876

Indexada pelas bases de dados: Worldcat Online
Computer Library Center | Latindex | Livre:
Revistas de Livre Acesso | International
Standard Serial Number | Worldcat |
Wizdom.ai | Zeitschriften Datenbank

UFPel/NDH/Instituto de Ciências Humanas

Rua Cel. Alberto Rosa, 154 - Pelotas/RS -
CEP: 96010-770

Fone: (53) 3284 3208 -

<http://wp.ufpel.edu.br/ndh/>

e-mail: ndh.ufpel@gmail.com

* obra publicada em agosto de 2021.



Dados de catalogação na fonte:

Aydê Andrade de Oliveira - CRB - 10/864

História em revista / publicação do Núcleo de Documentação Histórica.
Instituto de Ciências Humanas. Universidade Federal de Pelotas.
v.26/2, (jul. 2021). – Pelotas: Editora da UFPel, 2021.

1v.

Semestral

ISSN 2596-2876

1. História - Periódicos. I. Núcleo de Documentação Histórica.
Instituto de Ciências Humanas. Universidade Federal de Pelotas.

CDD 930.005

Os textos contidos neste volume são de responsabilidade exclusiva de seus respectivos autores. Salvo informação explícita em contrário, o(a)s autor(a) (es) respondem pelas informações textuais e imagéticas contidas no presente volume. O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada artigo é de inteira e exclusiva responsabilidade dos mesmos.

SUMÁRIO

DOSSIÊ: HISTÓRIA DAS MULHERES E GÊNERO EM SUAS DIVERSAS ABORDAGENS

APRESENTAÇÃO

INTRODUCTION 7

DANIELE GALLINDO, ELISLANE CHAVES, SILVANA MOREIRA, TALANE MENDES

DISCUSSÕES SOBRE HISTÓRIA DAS MULHERES E GÊNERO

SEMPRE À MULHER, PELA MULHER: A COLUNA FEMINISMO NO JORNAL O PAIZ
(RJ) – 1927-1930 10

BEATRIZ BERR ELLAS, MÔNICA KARAWEJCZYK

O JULGAMENTO DA FAMÍLIA VANDEPUT: UMA ANÁLISE DA ABORDAGEM DA
MÍDIA IMPRESSA BRASILEIRA SOBRE O INFANTICÍDIO DE CORINNE (1962) 27

BRUNA ALVES LOPES, FRANCIELI LUNELLI SANTOS

MULHERES E A MIGRAÇÃO: TRAJETÓRIAS E MOTIVAÇÕES DE MIGRANTES
NORDESTINAS NA CIDADE DAS AVENIDAS 43

BRUNO CÉZAR PEREIRA, ALEXANDRA LOURENÇO

PERCEPÇÕES SOBRE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA A PARTIR DA ÓTICA DE
AGRESSORES DE MULHERES 62

ELISLANE MEDEIROS CHAVES

COMPREENDAMOS, PARTILHEMOS DOS SOFRIMENTOS DA MULHER ESCRAVA:
DUAS IRMÃS E O ABOLICIONISMO EM PELOTAS E RIO GRANDE (1880-1888) 80

ETLANE CARVALHO NUNES

CORPO(S) E SEXUALIDADE(S) NO CINEMA PORNOGRÁFICO NO CONTEXTO DA
DITADURA CIVIL MILITAR: PERCEPÇÕES A PARTIR DAS PORNOCHANCHADAS
(1969-1986) 97

GABBIANA CLAMER FONSECA FALAVIGNA DOS REIS

O RISO DA INFÂMIA: ESTUPRO NO DRAMA SATÍRICO CÍCLOPE DE EURÍPEDES
MATEUS DAGIOS 114

“ELA DIZ QUE OS HOMENS É QUEM SÃO ESCRAVIZADOS: ESTHER VILAR E AS
ORIGENS DO ANTIFEMINISMO COMO ‘GUERRA CULTURAL’” **130**

SILVIANA FERNANDES MARIZ

GÊNERO, TRABALHO, GUERRA E PAZ NO REINO UNIDO: O IMPACTO DA
SEGUNDA GUERRA MUNDIAL E DO IMEDIATO PÓS-GUERRA NA VIDA DAS
TRABALHADORAS BRITÂNICAS (1939-1951) **153**

THIAGO ROMÃO DE ALENCAR

ARTIGOS LIVRES

O PALHAÇO DE REIS FLUMINENSE E SUA MÁSCARA: PERFORMANCE, RITUAL E
RELIGIOSIDADE **175**

CAROLINA DA SILVA RODRIGUES

SANTUÁRIO DO CARAÇA: MEMÓRIAS E ESQUECIMENTOS LUSO-BRASILEIROS NA
HISTÓRIA DE MINAS GERAIS **188**

RUDINEY AVELINO DE CASTRO SILVA, JÚLIA CALVO

GÊNERO, TRABALHO, GUERRA E PAZ NO REINO UNIDO: O IMPACTO DA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL E DO IMEDIATO PÓS-GUERRA NA VIDA DAS TRABALHADORAS BRITÂNICAS (1939-1951)

GENDER, LABOUR, WAR AND PEACE IN THE UK: THE IMPACT OF WORLD WAR II AND IMMEDIATE POST-WAR PERIOD ON THE LIVES OF BRITISH WOMEN WORKERS (1939-1951)

Thiago Romão de Alencar¹

Resumo: O presente artigo busca, a partir de uma revisão bibliográfica, discutir algumas questões relacionadas a vida das mulheres trabalhadoras britânicas no contexto da Segunda Guerra Mundial e no imediato pós-guerra. O impacto da guerra trouxe alterações significativas no que tange à inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, interferindo momentaneamente na relação entre os gêneros, trazendo à tona novos conflitos e expondo os limites dos avanços ocorridos no período. O debate sobre a igualdade salarial e as controvérsias em torno do trabalho doméstico se mostraram questões centrais no debate a respeito do trabalho feminino. Com a construção do Estado de bem-estar social a partir de 1945, as mesmas questões se manifestaram novamente, agora a partir da lógica específica do Estado social britânico, apresentando os mesmos limites estruturais. Em diferentes conjunturas, as hierarquias de gênero se mostram estruturantes do modo de produção capitalista.

Palavras-chave: Mulheres trabalhadoras; Segunda Guerra Mundial; Pós-Guerra; Grã-Bretanha.

Abstract: Based on a literature review, this article seeks to discuss some issues related to the lives of British working women in the context of the Second World War and the immediate post-war period. The impact of the war brought significant changes in terms of the insertion of these women in the labour market, momentarily interfering in the relationship between genders, bringing to the surface new conflicts and exposing the limits of the advances that occurred in the period. The debate on equal pay and the disputes surrounding domestic work have become central issues in the debate on women's work. With the construction of the welfare State after 1945, the same questions arose again, now based on the specific logic of the British Welfare State, but presenting the same structural limits. At different junctures, gender hierarchies have been shown to structure the capitalist mode of production.

Keywords: Working women; World War II; Post-War; Great-Britain.

Introdução

Neste artigo, a partir de uma extensa revisão bibliográfica, procuraremos discutir o impacto que a Segunda Guerra Mundial teve com relação a participação feminina na força de trabalho da Grã-Bretanha, e como esses impactos foram absorvidos no imediato pós-guerra, quando da instauração do Estado de bem-estar social. Alterações substanciais se fizeram presentes nas relações sociais, e o Estado assumiu novas funções, atuando de maneira a garantir o total uso dos recursos humanos e materiais à disposição do esforço de guerra britânico no período excepcional do conflito bélico mundial. Visto como um assunto prioritariamente masculino, o sucesso na guerra na verdade dependeu tanto do esforço no *front* militar como no *front* doméstico, onde as mulheres assumiram papel principal,

¹ Doutor em História Social pelo Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal Fluminense (PPGH-UFF). Email: thiagobono@yahoo.com.br.

desempenhando funções para as quais antes eram preteridas.

Depois de debatermos a situação das trabalhadoras britânicas no período da guerra, traremos alguns elementos pertinentes à situação dessas mesmas mulheres no novo contexto do período da paz, quando os desdobramentos das alterações ocorridas nos anos anteriores encontraram limites estruturais bem delimitados. A desmobilização das tropas e a reorganização política, econômica e social advindas do Estado de bem-estar social implantado pelos trabalhistas a partir de 1945 tiveram consequências fundamentais para o trabalho das mulheres e para as relações entre os gêneros nessa sociedade, como apontaremos na segunda parte deste artigo.

A Segunda Guerra foi um período único e transformador para a sociedade britânica, tanto no que tange às medidas estatais referentes à guerra, como por ser a época em que “as mulheres não apenas ‘provaram’ que elas poderiam fazer qualquer trabalho, como também jogaram por terra muitos mitos sobre as mulheres trabalhadoras” (BOSTON, 1980, p. 185, tradução nossa). Embora a maioria desses avanços, principalmente os relativos ao Estado, tenha sofrido retrocessos no período do pós-1945, sua simples existência significou, ainda que brevemente, um período de intensas mudanças na vida dessas mulheres, ao mesmo tempo em que deixou ainda mais claras as contradições do sistema capitalista com relação ao trabalho assalariado feminino.

As três fases da mobilização da força de trabalho feminina na Inglaterra

Com relação especificamente aos britânicos, no que tange a mobilização da força de trabalho e das forças armadas, Summerfield (1977) divide a guerra em três períodos. O *primeiro estágio de mobilização para a guerra* coincidiu, não por acaso, com o da chamada “guerra estranha”², durante o governo do conservador Neville Chamberlain. O primeiro-ministro britânico, de acordo com sua famigerada “política de apaziguamento” adotada perante a ameaça nazifascista, preferira deixar a produção industrial sem alterações com relação ao planejamento e administração durante aquele primeiro momento da guerra, mesmo com a existência do Ato de Poderes Emergenciais de Defesa de 1939, que, previsto para durar apenas por um ano, mas renovável, permitia à Coroa

fazer regulamentos de defesa, por ordens em conselho, para garantir a segurança pública, a defesa do reino, a manutenção da ordem pública, e a eficácia na prossecução de qualquer guerra, e para manter os fornecimentos e serviços essenciais para a comunidade (SCHOENFELD; WHITNEY, 1942, p. 524, tradução nossa).

Com a invasão alemã sem grandes dificuldades à Holanda, Bélgica e Luxemburgo, e por fim à França, a mobilização britânica ganhou maior urgência. Em 1940 ocorre a subida ao poder de Winston Churchill, depois de críticas continuadas, nos próprios meios conservadores, à inércia da chamada “política de apaziguamento” de Chamberlain.

² *Drole de guerre*, para os franceses; *phony war*, para os ingleses: período inicial da Segunda Guerra Mundial de 1939 até maio de 1940, caracterizado pela ausência de combates abertos e pelas movimentações das tropas nas fronteiras.

Com Churchill como primeiro-ministro de um governo de coalizão nacional, o alistamento militar se intensificou, ampliando o limite de idade e o contingente de convocados, iniciando assim o segundo período delimitado por Summerfield. Como explica Summerfield (1977, p. 28, tradução nossa), “a mudança de governo em 1940 foi o produto da necessidade de um Estado mais ativo, capaz de dirigir a indústria e de expandir suficientemente as forças armadas e a força de trabalho”, algo não realizado até então por Chamberlain.

Nesse *segundo período de mobilização*, o alistamento crescente de homens para o exército levou ao *front*, no auge do conflito bélico, cinco milhões de homens – o equivalente a 30% da população economicamente ativa masculina (PELLING, 1970, p. 303). Tal alteração demandou do Estado britânico uma maior centralização e controle por parte de seus órgãos e ministérios. Ao mesmo tempo, a promulgação da Ordem das Condições de Emprego e da Arbitragem Nacional proibiu greves e locautes, criando um Tribunal Nacional de Arbitragem cuja função era negociar disputas industriais evitando assim a eclosão de greves³. Tal medida claramente se apoiava na força dos sindicatos de certos ramos industriais, compostos majoritariamente por homens. A Segunda Guerra foi um período fundamental para o reconhecimento e a incorporação dos sindicatos na vida política britânica, e a escolha de Ernest Bevin, histórico líder do T&GWU, para ministro do Trabalho e do Serviço Social coroou esse movimento.

Com a série de leis provisórias baixadas entre 1940 e 1941 sob a rubrica de Ordenações dos Registros de Emprego e dos Serviços Obrigatórios, ampliou-se a direção do Estado na economia, planificando o movimento da força de trabalho no país e entre indústrias, proibindo tanto as demissões como o afastamento de trabalhadores de seus postos de trabalho. Tal medida buscava manter em níveis seguros a produtividade da indústria no país, além de evitar o alistamento indiscriminado e sem planejamento que poderia desregular e desequilibrar a produção em termos de qualificação, contingente de mão-de-obra ou localização regional. Como complemento a isso, tais legislações, sob administração e implementação do Ministério do Trabalho chefiado por Bevin, davam poderes aos Escritórios do Serviço Nacional para direcionar trabalhadores a ocupações determinadas de maneira compulsória, a partir de um registro nacional por ramo, qualificação, idade e tipo físico, em conexão direta com as agências públicas de emprego. Por fim, o alistamento voluntário de mulheres para o trabalho nas indústrias de munições foi estimulado, tanto diretamente, através de campanhas, como indiretamente, através do baixo valor do seguro pago pelo governo às esposas dos homens convocados que, apesar de buscar compensar a ausência do provedor das famílias, as mantinha em um nível de subsistência mais baixo que o

³ O que não quer dizer que estas deixaram de existir: Davis cita a ocorrência de mais de 900 greves no período, em sua maioria girando em torno de questões salariais e condições de trabalho deterioradas durante a guerra, em particular na indústria carvoeira e na de maquinaria. No entanto, não houve nada parecido aos movimentos de base da Primeira Guerra, como o Movimento dos Delegados Sindicais. Segundo a própria Davis (2009, pp. 228-229, tradução nossa), “isto deve-se em parte ao fato de a própria guerra, especialmente após a entrada da União Soviética, ter sido uma guerra popular. Da mesma forma, o governo de coligação fez muito mais do que o governo de Lloyd George [durante a Primeira Guerra] para distribuir o fardo do sacrifício (embora não o igualasse) através de controles estatais e medidas importantes de reforma social”.

habitual.

No entanto, ainda assim a carestia de força de trabalho se fazia sentir, tanto nas indústrias comuns não relacionadas à guerra, como nas chamadas indústrias de munições. O governo já havia admitido que precisaria empregar mulheres em grande quantidade, mas a primeira estratégia, baseada na adesão voluntária, não havia gerado grandes frutos nessa direção: os afazeres domésticos/familiares e os baixos salários eram tidos como os principais motivos para a baixa procura voluntária de mulheres por trabalho. O contínuo desabastecimento de mão-de-obra e o avançar da guerra forçaram o governo ao *terceiro estágio de mobilização de guerra* segundo Summerfield, quando da convocação de mulheres para o trabalho nas indústrias, transformado em lei em dezembro de 1941 através do segundo Ato do Serviço Nacional⁴, que legislava sobre o alistamento obrigatório de todas as mulheres solteiras e viúvas sem filhos entre 20 e 30 anos, sendo expandido em outubro de 1942 para abarcar todas as mulheres de até 45 anos de idade. Já em março de 1941, como primeira parte desse estágio, o registro de todas as mulheres nas agências de emprego fora determinado. Mas a convocação obrigatória das mulheres se deu com a nova lei de dezembro, classificando-as entre “móveis” (as solteiras sem filhos ou dependentes) e “imóveis” (as casadas com filhos e/ou dependentes). As primeiras poderiam ser deslocadas para trabalhar em qualquer parte do território nacional, enquanto às últimas era determinado o trabalho apenas na comunidade onde residiam.

A mobilização das mulheres

A convocação obrigatória das mulheres para o trabalho industrial trouxe grandes modificações, ainda maiores do que em comparação à Primeira Guerra, graças à quantidade de mulheres que participaram do esforço, como também às alterações advindas disso. Como explica Summerfield (1977, p. 32, tradução nossa), tais alterações traziam três implicações básicas:

Em primeiro lugar, a indústria deveria adaptar-se às exigências que o trabalho doméstico fazia às mulheres. Em segundo lugar, o próprio Estado deveria assumir alguns aspectos deste tipo de trabalho. Em terceiro lugar, e em parte condicionado a estes dois aspectos, o Estado teria de obter a cooperação das mulheres para com o recrutamento. Elas tinham de ser persuadidas a aproveitar a oportunidade oferecida para, pelo menos, se libertarem temporariamente do trabalho doméstico.

Dessa forma, as necessidades econômicas da nação “mais uma vez viraram do avesso o conceito do que deveria ser o ‘papal da mulher’. Não era mais o dever patriótico da mulher estar no lar, mas sim estar no trabalho. A própria ideia de ‘trabalho feminino’ sofreu profundas alterações” (BOSTON, 1980, p. 188, tradução nossa). Se na Primeira Guerra o papel das mulheres era criar e manter um “lar apropriado para heróis”, agora era o trabalho das mulheres na esfera pública que era visto como essencial para a nação.

⁴ Acesso em: 14 de março de 2021. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/private-lives/yourcountry/overview/conscriptionww2/>

Uma operação altamente coordenada foi montada com relação ao trabalho feminino. Assim como com os homens no alistamento militar, as mulheres foram registradas de acordo com seu *status* marital e pela idade, como já mencionado, mas também com relação ao seu local de moradia, suas qualificações e suas aptidões físicas. Elas foram destacadas para todas as indústrias centrais para o esforço de guerra que demandavam trabalho, o que incluía as fábricas de armamentos de guerra, mas também os trabalhos na zona rural. As trabalhadoras ditas “móveis” poderiam ser deslocadas para inúmeras regiões do país, o que demandou um extenso programa de registro, planejamento e coordenação no sentido de evitar desperdícios ou carestias.

Tal movimento demandou alterações materiais dos mais diversos tipos nas indústrias. É preciso ter em mente o sentido por trás das reformas implementadas pelo Estado capitalista nesse contexto de guerra, reformas essas que se constituíram em formas de regulação e administração da reprodução social do modo de produção capitalista⁵: como disse um importante analista à época, ao implementar tais medidas emergenciais no período da guerra, “o governo não quis tomar quaisquer medidas que pudessem enfraquecer a iniciativa individual e a responsabilidade parental” (ITTMUSS, 1950 *apud* SUMMERFIELD, 1977, p. 34, tradução nossa).

Tal reorganização por parte do Estado girou em torno, primeiramente, de assumir as tarefas domésticas, antes realizadas pelas mulheres agora empregadas nas indústrias, a fim de permitir a melhor utilização do seu trabalho. Isso envolveu desde a criação de creches subvencionadas pelo Estado até a maior interação e coordenação estatal do Serviço Voluntário de Mulheres (WVS⁶), criado em 1938 enquanto organização privada e posteriormente incorporado pelo Estado britânico. Com relação às creches, antes da eclosão da guerra havia apenas 100 instituições desse tipo no país, de caráter privado e voluntário. Já em 1943, esse número saltou para 1182 (dentre 912 berçários e 270 jardins de infância financiados pelo Estado), além de algumas creches criadas e mantidas pelas próprias indústrias (BOSTON, 1980, p. 197). Pela primeira vez, pensou-se o cuidado de crianças como responsabilidade estatal, ainda que limitada apenas ao período da guerra. Nas creches e nas escolas, o fornecimento de refeições de forma gratuita cresceu em dez vezes a partir de 1940 com relação aos anos anteriores, e o fornecimento de leite cresceu em 50% no mesmo período (SUMMERFIELD, 1977, p. 34). O maior controle por parte do Estado dos

⁵ A Teoria da Reprodução Social, baseada em Marx e desenvolvida por Vogel (2013) e em Bhattacharya (2017), sustenta a indissociabilidade das esferas produtiva e reprodutiva do sistema capitalista, destacando, na relação entre ambas, a chave da opressão das mulheres e das minorias sob o capitalismo. A “reprodução social” a que a teoria se refere é a reprodução da força de trabalho, fonte de criação de mais-valor, mercadoria especial produzida e recuperada, em bases genericadas e racializadas, fora propriamente do local de trabalho onde é consumida. Tal produção e recuperação assumem diversas aparências, a depender da correlação de forças, do modo de regulação e do regime de acumulação vigentes. Para mais sobre a Teoria da Reprodução Social, ver RUAS, 2021.

⁶ *Women's Voluntary Services*, na sigla em inglês. O princípio fundador do WVS era de que as mulheres deveriam empregar “sua força física, seu suor e seu intelecto no lugar do seu dinheiro” (BRULEY, 1999, p. 105, tradução nossa), para ajudar no esforço de guerra.

cuidados com os recém-nascidos e com as mães com relação à alimentação e às condições sanitárias, somado ao acompanhamento profissional mais adequado nesse contexto, é visto por Boston (1980, p. 136) como uma das principais causas da redução na mortalidade infantil e materna em decorrência da gestação: a primeira caiu de 497 a cada 100 mil antes da guerra para 232 em 1945; a segunda, sofreu queda de 28%.

Além disso, houve preocupação com as outras funções domésticas realizadas pelas mulheres, com a criação de lavanderias e restaurantes comunitários, cuja principal força de trabalho era composta localmente por mulheres sem aptidão para o trabalho fabril, principalmente idosas, que se voluntariaram através do WVS. Essas mulheres realizaram atividades que foram de vital importância quando dos ataques aéreos alemães no período da *Blitz*, entre 1940 e 1941: “auxiliaram na evacuação de crianças; ajudaram na criação de novas creches; fizeram intercâmbio de roupas; distribuíram gêneros alimentícios do exterior; forneceram cestas de legumes para marinheiros; fizeram redes de camuflagem; recolheram resíduos para reciclagem” (BRULEY, 1999, p. 106, tradução nossa).

Outras alterações envolveram readequações das instalações nos ambientes de trabalho. Modificações no interior das fábricas e no regime de trabalho passaram a ser vistas: espaços com lavatórios e vestiários para mulheres, locais para entretenimento e cantinas, além de dormitórios, foram algumas das novidades do período, visando tornar o espaço fabril mais apto a ambos os gêneros e às longas jornadas de trabalho exigidas das mulheres. A maioria dessas medidas visavam beneficiar momentaneamente as mulheres com filhos: em meados de 1943, calculou-se que entre as mulheres entre 18 e 40 anos, 9 mulheres solteiras em cada 10, e 8 mulheres casadas em cada 10, se encontravam servindo às forças armadas ou nas indústrias (SUMMERFIELD, 1977, p. 36).

Preocupado com a alta taxa de absenteísmo que acometia principalmente as mulheres com filhos, o governo estimulou o emprego em meio-período dessas mulheres, como forma de aumentar sua taxa de comparecimento ao trabalho e a adequação deste às suas funções domésticas, que persistiam, ainda que de forma diminuída. Em 1944, estima-se que mais de 900 mil mulheres com filhos trabalhassem em meio período⁷. Como lembra Bruley, todas essas medidas eram levadas a cabo pelo Ministério do Trabalho de E. Bevin que “sempre deixava claro que só estava empreendendo tais medidas como forma de prestar assistência à produção de guerra, e não como serviço social” (BRULEY, 1999, p. 97, tradução nossa).

Outra medida, desde o início uma demanda das trabalhadoras organizadas em sindicatos, foi quanto aos horários de trabalho e sua relação com os horários de funcionamento das mercearias e mercados: a aquisição de víveres era uma das principais razões da ausência de trabalhadoras dos seus postos de trabalho em certos horários, principalmente em função do racionamento implementado a partir de 1940, o que fez com que o governo entrasse em acordo com os industriais e os donos desses estabelecimentos

⁷ SUMMERFIELD, Penny. *Women Workers in the Second World War: Production and Patriarchy in Conflict*. Londres: Croom Helm, 1984, p. 145.

para que os primeiros implementassem a chamada “hora das compras” – período durante o expediente em que as trabalhadoras seriam liberadas para irem aos mercados – e os últimos estendessem o horário de funcionamento de suas lojas, para que nenhuma trabalhadora de nenhum turno saísse prejudicada.

É importante notar que tais mudanças também foram resultado da intensa mobilização e organização das mulheres trabalhadoras: a filiação de mulheres ao TUC dobrou entre o começo e o fim da guerra, alcançando 1.340.729 mulheres em 1945, quando em 1939 alcançava 552.585 trabalhadoras (BOSTON, 1980, p. 210)⁸. No entanto, a questão da sindicalização das trabalhadoras, ao mesmo tempo em que representa um passo importante no sentido de uma maior integração destas no seio do movimento trabalhista britânico, significa igualmente uma parte essencial no processo de socialização política dessas mulheres com relação às tradições e procedimentos do sindicalismo no Reino Unido. E tal socialização, naquele contexto, foi bem recebida e estimulada tanto por parte do movimento trabalhista, como pelo próprio Estado e pela burguesia. Como bem explica Summerfield (1977, p. 40, tradução nossa), com relação à burguesia:

a sindicalização era do interesse dos empregadores, na medida em que podia estimular a motivação das mulheres, dado o empenho dos sindicatos em vencer a guerra e a sua forte ética de trabalho. Ela poderia agir como uma forma de disciplinamento, canalizando formas arbitrárias e irregulares de resistência em formas de luta aceitas. Qualquer que fosse o potencial dessas formas de disputa na luta contra o capitalismo, pelo menos inicialmente essa canalização facilitou a extração de mais-valia do trabalho para o empregador.

Com relação ao movimento trabalhista, as conferências do TUC, em especial as de 1941 e 1942, tiveram grande ocorrência de questões envolvendo as trabalhadoras e o seu papel dual na sociedade capitalista sob a exceção de um estado de guerra. Entretanto, se, como dissemos no início do artigo, alguns mitos com relação às mulheres trabalhadoras caíram por terra no período da Segunda Guerra, o fator causador de tal mudança, a Guerra, delimitava tais avanços e servia como justificativa para a curta duração dessa mudança. Prova disso foi a repetição do Ato de Restauração das Práticas Industriais do Pré-Guerra, promulgado na Primeira Guerra e novamente reintroduzido em 1942, por pressão dos sindicatos e do Partido Trabalhista. Tal ato legislativo determinava, ao fim da guerra, o encerramento de todas as medidas relativas aos conflitos industriais e à participação feminina na força de trabalho, com o explícito objetivo de retornar à configuração anterior no tocante à força de trabalho. Neste sentido, a sindicalização da força de trabalho feminina serviria para facilitar a aplicação de tais medidas através dos próprios sindicatos.

⁸ Bom lembrar que, em 1939, havia no total 4.116.601 de sindicalizados no TUC, e em 1945 tal número chegou a 7.875.000 trabalhadores e trabalhadoras, o que significou um diminuto aumento de 13% em 1939 para 17% de mulheres sindicalizadas com relação ao total de membros do TUC em 1945.

A questão da desigualdade salarial

Era a ideia da excepcionalidade da guerra e de suas consequências temporárias que justificava as medidas do Estado e as atitudes dos sindicalistas e dos capitalistas perante o trabalho feminino. E essa exceção foi sempre lembrada nos principais debates do período. Nenhuma outra questão mobilizou tanto essas visões conflitantes do que a questão da igualdade salarial entre homens e mulheres. Com os novos processos de reorganização interna dos processos de trabalho, as chamadas “diluições” – quando um único posto de trabalho mais complexo era dissolvido e transformado em diversos postos menos complexos e, conseqüentemente, de menor salário – seguiram o padrão ocorrido também na Primeira Guerra: os novos postos, envolvendo tarefas mais simplificados, eram distribuídos prioritariamente para a força de trabalho feminina, e as tarefas mais complexas – de maiores salários – continuavam monopolizadas pelos homens nas indústrias em que ambos os gêneros trabalhavam. Bruley argumenta que a maioria das greves realizadas por mulheres no período, ainda que “não-oficiais” – ou seja, não sancionadas pelos sindicatos –, giravam em torno dessa questão das gradações das tarefas desempenhadas, pois claramente os proprietários se utilizavam desse artifício para definir a maioria das novas tarefas como “trabalhos de mulher” e implementar salários abaixo da média masculina (BRULEY, 1999, p. 100-101). Nas poucas indústrias onde isto não ocorria e onde, em tese, havia igualdade salarial, mesmo assim as mulheres eram alocadas nos postos inferiores, sendo raras aquelas que ascendiam aos postos de maior salário e *status*⁹, o que na prática impossibilita a comparação entre os salários de homens e mulheres.

Alguns conflitos envolvendo essas questões chamaram atenção na época. Já em 1940, uma disputa salarial envolvendo mulheres motoristas de ônibus e bondes em Londres levou o Sindicato dos Trabalhadores em Geral e do Transporte (T&GWU)¹⁰ a demandar igualdade salarial às trabalhadoras treinadas e capacitadas para o transporte público, àquela altura já nacionalizado. Bevin, já mencionado ministro do Trabalho e ex-líder do T&GWU, então costurou um acordo com o órgão patronal do ramo e os sindicatos envolvidos – notadamente o Sindicato Amalgamado dos Trabalhadores Mecânicos (AEU)¹¹ e o próprio T&GWU – para que os próximos acordos de igualdade salarial fossem aplicados apenas àquelas situações em que mulheres assumissem empregos antes desempenhados estritamente por homens, no que ficou conhecido como acordos de “emprego estendido de mulheres”¹². Outra condição para a aplicação desses acordos era a instauração de um período de teste, uma espécie de estágio probatório de oito meses em que, só depois de passado esse tempo, as mulheres teriam direito a receber o mesmo salário que os homens recebiam. Aplicável apenas às indústrias pesadas onde o AEU era mais presente – o que já reduzia seu escopo –,

⁹ No caso do alistamento propriamente militar, as mulheres também sofriam com o rebaixamento de suas funções. Bruley (1999, p. 103) cita o exemplo da Aeronáutica, onde as mulheres podiam transportar aeronaves de uma localidade a outra, mas não podiam transportar passageiros ou realizar ataques, assim como podiam manejar e calcular ataques de longa distância com armamentos pesados, mas não podiam realizar tais ataques.

¹⁰ *Transport and General Workers Union*, na sigla em inglês.

¹¹ *Amalgamated Engineering Union*, na sigla em inglês.

¹² *Extended Employment of Women*, em inglês.

tal acordo era específico para mulheres de fato desempenhando “funções de homens” nessas indústrias, e não para aquelas que trabalhassem em outros postos. Além do mais, o acordo previa que os empregadores não eram obrigados a pagar o mesmo salário para as mulheres depois desse estágio probatório caso essas mulheres precisassem de supervisão ou auxílio em seu trabalho ou se tal função tivesse sido modificada no processo de diluição e não equivalesse precisamente à antiga função desempenhada pelo homem que agora aquela mulher estava substituindo.

Não foram raras as ocasiões em que os empregadores lançaram mão de tais artifícios para burlar a crescente demanda por igualdade salarial. Boston (1980, p. 189) relata um típico acordo de emprego estendido de mulheres envolvendo diluição negociado entre a Confederação de Sindicatos Navais e de Indústria Pesada e a Federação dos Empregadores da Indústria Naval, ocorrido na indústria naval em 1941. Segundo o acordo, as mulheres com menos de 21 anos admitidas na indústria receberiam o salário dos jovens aprendizes; todas aquelas com mais de 21 anos receberiam o mesmo salário, independente da função, durante seus primeiros oito meses de trabalho; quando alocadas em cargos de trabalho não-qualificado ou semiqualficado, as mulheres receberiam salário integral acrescido do bônus de guerra – criado pra compensar o aumento do custo de vida durante a guerra – mas “desde que elas fossem capazes de realizar a totalidade das tarefas masculinas sem qualquer assistência ou supervisão extra”¹³. Essa cláusula abriu espaço para que os proprietários continuassem pagando menores salários às mulheres já que, por estarem se iniciando naquele ramo industrial, a maioria delas compreensivelmente não estava familiarizada com a operação das máquinas e instrumentos de trabalho.

Ficava cada vez mais claro que as regras do emprego estendido de mulheres serviam mais para “proteger” os salários e os empregos masculinos do que promover a igualdade salarial. Nesse sentido, as mulheres trabalhistas passaram a encampar a bandeira da igualdade salarial com base no valor do trabalho, não mais vinculando-a à função e a quem a desempenhava, além de abarcar todas as funções e ramos, não só aqueles onde mulheres substituíam homens. Como era de se esperar, tal proposta não recebeu apoio dos homens na conferência do Partido Trabalhista. Ao mesmo tempo, o próprio Ministério do Trabalho temia que as disputas em torno dos acordos de emprego estendido de mulheres “poderia levar à agitação industrial em uma escala que impediria seriamente o esforço de guerra se fosse estritamente aplicado” (SMITH, 1981, p. 658, tradução nossa). Bevin, em particular, expunha a posição dos sindicatos, que preferiam cuidar eles mesmos das negociações salariais ao invés de verem estas serem impostas pelo governo. Entre desagradar o movimento de trabalhadoras em prol da igualdade salarial e ir contra um dos pilares de sustentação do movimento trabalhista britânico com relação às relações entre partido, Estado e sindicato – o voluntarismo¹⁴ –, o ministro escolheu a primeira opção, buscando evitar um conflito mais

¹³ *Agreement between the Shipbuilding Employers' Federation and the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions*, signed 17 jul 1941 *apud* BOSTON, Sarah, *op. cit.*, p. 189, tradução nossa.

¹⁴ Sobre o princípio do voluntarismo, explica Hyman (2001, p. 67, tradução nossa) que “o sindicalismo britânico tinha criado raízes profundas e conseguido tanto a tolerância passiva dentro da lei como o reconhecimento

frontal com o movimento sindical durante a Segunda Guerra.

Mesmo assim, trabalhadoras entraram em greve para enfrentar esses acordos, muitas vezes unidas a trabalhadores, mas sem a chancela dos seus sindicatos. Exemplar quanto a isso foi a greve protagonizada em 1943 na fábrica de motores de avião da Rolls-Royce em Hillington, subúrbio da cidade escocesa de Glasgow. Em 1942, o AEU entrou com uma representação na corte de arbitragem de conflitos industriais com o argumento de que a Rolls-Royce estava violando os termos estipulados nos acordos de emprego estendido de mulheres ao não pagar às suas trabalhadoras os mesmos salários dos homens. Como explica Smith (1981, p. 664, tradução nossa) ao relatar a greve,

o cerne do problema surgiu do fato de que a fábrica de Hillington havia sido construída durante a guerra com processos de trabalho simplificados para que trabalhadores não-qualificados, muitos deles mulheres, pudessem fazer trabalhos normalmente realizados por homens qualificados. Como esses trabalhos eram diferentes daqueles reconhecidos como trabalho de homens antes da guerra, a empresa alegou que não deveria ser exigida a concessão de salário igual.

A corte definiu que as mulheres empregadas em funções que não existiam antes de 1939 não tinham direito à igualdade salarial, posto que estas não poderiam ser enquadradas como funções femininas ou masculinas. A empresa acabou por negociar com o AEU e o T&GWU a criação de gradações salariais por função para as trabalhadoras que, se pagavam mais que as definições anteriores, ainda não se equiparavam aos salários masculinos. Quando tais negociações vieram à luz, 16 mil trabalhadores e trabalhadoras da fábrica de Hillington entraram em greve em busca da igualdade salarial, greve essa não reconhecida pelos sindicatos envolvidos. Com a recusa de Bevin em interceder em favor da causa, as grevistas encerraram a paralisação de dez dias, isoladas do conjunto do movimento trabalhista britânico, derrotadas pela inércia do TUC, do Partido Trabalhista e de Bevin (SMITH, 1981, p. 664-665).

Outros argumentos também foram mobilizados para justificar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, a depender do setor referido. No caso do setor público, que também recebeu grande influxo de mulheres em cargos administrativos, argumentava-se sem o menor constrangimento – como no caso dos Correios – que o princípio da igualdade salarial não deveria ser seguido, pois “se fosse implementado durante a guerra, seria impossível revertê-lo ao fim dela” (BOSTON, 1980, 191, tradução nossa); ou com o próprio TUC argumentando que a implantação da igualdade salarial causaria no futuro uma inflação

hesitante por parte dos principais empregadores. A forma típica de associação era localizada e profissionalmente específica, e os objetivos típicos eram tão retrógrados quanto prospectivos: a defesa do direito ao trabalho, métodos tradicionais de organização do trabalho e níveis de salário definidos. O princípio mais apreciado tornou-se a “negociação coletiva livre”: o direito dos sindicatos e dos empregadores de resolverem as suas diferenças, qualquer que fosse a base que considerassem mutuamente aceitável. O que ficou conhecido como a “tradição do voluntarismo” (...) implicou uma desconfiança em relação à lei e aos tribunais, uma relutância em ver os direitos laborais individuais regulamentados legalmente e uma muito maior resistência à regulamentação legal das relações coletivas de trabalho. Um sintoma foi a presunção de que os acordos coletivos deveriam ser abertos, temporários, provisórios, e não-executáveis exceto através de um equilíbrio de força industrial”.

desmedida (DAVIS, 2009, p. 260); o próprio governo se pronunciou no início da guerra “alegando que sua política apenas refletia a prática prevalecente na indústria privada” (SMITH, 1981, p. 653, tradução nossa); havia ainda quem argumentasse que “a instituição da igualdade salarial levaria a uma redução nas oportunidades de emprego para as mulheres” (*idem*, p. 670, tradução nossa), o que significava admitir tacitamente que as mulheres só seriam empregáveis ao se submeterem a salários mais baixos que os pagos a homens.

Fato é que, como mostrou um censo do Ministério do Trabalho com relação às indústrias de munições, em julho de 1941 a média salarial de uma mulher adulta correspondia a pouco mais da metade do que recebia um homem adulto (BRULEY, 1999, p. 99); já no serviço público, professoras, funcionárias públicas e membras das administrações locais recebiam em média no máximo 80% do salário dos seus colegas de trabalho do sexo masculino (SMITH, 1981, p. 653)¹⁵. No período, com toda a estrutura legal criada com o aval do TUC objetivando a limitação do trabalho feminino, a questão da igualdade salarial era claramente vista com profunda antipatia pelo governo de coalizão.

Dois acontecimentos ilustram isso: em 1942, Bevin exortou a comissão que tratava dos gastos com a guerra a manter o diferencial de sexo existente nas taxas de indenização pagas sob a Lei de Danos Pessoais (Disposições Emergenciais)¹⁶. Seu argumento era que, se tal diferencial fosse eliminado, a consequência seria o ressurgimento da questão da igualdade salarial, pois o princípio de que mulheres precisavam de menos para a sua reprodução e subsistência seria na prática eliminado com a equalização das taxas de indenização, algo que poderia então ser estendido às disputas por igualdade de salário. Como explica Smith, “os receios de Bevin eram compartilhados por outros funcionários do governo. A questão do ‘salário igual para trabalho igual’ foi vista por membros do governo como um barril de pólvora que poderia explodir em um incêndio de agitação industrial com sérias consequências para o esforço de guerra da nação” (SMITH, 1981, p. 652, tradução nossa). Tal posição não impediu que greves ocorressem em ramos onde o trabalho feminino ganhara proeminência na guerra, como as indústrias pesadas onde as mulheres foram empregadas em cargos de menor qualificação, como vimos anteriormente. O temor provou-se correto, mesmo com a manutenção na desigualdade nas taxas de indenização: em 1943, H. A. Emmerson, braço direito de Bevin no Ministério do Trabalho, relatou que as disputas relativas aos salários das mulheres eram “proporcionalmente mais propensas a resultar em ações de greve do que no caso dos homens” (THANE, 1991, p. 185, tradução nossa).

Dois anos depois, em março de 1944, outro fato indicativo da posição do governo frente à questão da igualdade salarial: a Câmara dos Comuns votou uma emenda advogando a igualdade salarial no magistério durante as discussões do chamado Ato Butler – a proposta de reforma educacional elaborada na guerra e implementada pelos trabalhistas em 1945. A emenda foi aprovada preliminarmente por 117 votos a 116, naquela que foi a única derrota parlamentar do governo de coalizão de guerra liderado por Churchill. Tal derrota

¹⁵ Em 1945, quando esta situação continuava, 49.6% dos funcionários públicos do governo central e 57.1% dos governos locais eram mulheres, cf. SMITH, 1981, p. 661.

¹⁶ Essa lei pagava indenizações semanais aos desvalidos em decorrência de ferimentos na guerra.

gerou uma reação intempestiva do primeiro-ministro, que insistiu que a Câmara eliminasse a emenda, argumentando que tal resultado deveria ser tratado como um voto de confiança no governo e ameaçando dissolver o governo e convocar uma nova eleição caso a emenda fosse novamente aprovada na sua votação final¹⁷. Como questiona ironicamente Thane (1991, p. 184, tradução nossa),

porque o primeiro-ministro estava disposto a interromper seus preparativos para o dia D e, em meio ao mais pesado bombardeio da guerra em Londres, se mexer para impedir que as professoras recebessem salário igual ao dos homens, permanece um mistério”.

A emenda por fim acabou sendo derrotada na segunda votação, mas em contrapartida Churchill se viu forçado a estabelecer uma comissão para investigar a questão da igualdade salarial, depois dos protestos das organizações em prol da igualdade salarial – em especial, o Comitê da Campanha pela Igualdade Salarial (EPCC¹⁸), ligado à parlamentares conservadoras – contra a decisão do primeiro-ministro. No entanto, caso raro quando se tratava de comissões reais, a Comissão sobre Igualdade Salarial não recebeu poderes para fazer recomendações ao parlamento¹⁹, apenas para investigar o problema e relatar os dados coletados. Para muitas feministas envolvidas com a questão, a implementação da comissão era apenas “um meio de adiar os debates parlamentares sobre a igualdade salarial até que a pressão para a reforma salarial tivesse diminuído” (SMITH, 1981, p. 670, tradução nossa).

O relatório da comissão, divulgado em 1946, serviu para pintar um quadro mais fiel a respeito do trabalho feminino e dos salários praticados. O primeiro fato tornado claro pelo relatório esteve relacionado à própria definição de “salário igual para trabalho igual”. Como o mercado britânico apresentava tendências cada vez maiores a ser segregado em bases de gênero, com problemas que envolviam não só os ramos em si, mas também o recrutamento e a promoção interna neles, o princípio de “salário igual para trabalho igual” era muito difícil de ser verificado e implementado. Segundo Thane (1991, p. 185, tradução nossa), o relatório da comissão deixava patente que

havia uma tendência geral para os empregos masculinos serem mais bem pagos do que os femininos e era difícil determinar se esses diferenciais de remuneração se deviam ao conteúdo genuinamente superior de competências ou responsabilidade das tarefas masculinas ou à discriminação que levava a uma remuneração desigual para homens e mulheres que faziam trabalhos que, de fato, exigiam níveis comparáveis de competências ou responsabilidade.

¹⁷ A posição de Churchill foi endossada por Bevin, que argumentou para os outros membros do governo que “qualquer sinal de fraqueza por parte do Governo [na questão da igualdade de remuneração] teria o pior efeito possível nas relações industriais”, cf. *War Cabinet Minutes*, March 28, 1944. W. M. (44) 42. P.R.O., CAB 65/41 *apud* SMITH, 1981, p. 669, tradução nossa.

¹⁸ *Equal Pay Campaigning Committee*, na sigla em inglês. Curiosamente, “embora o objetivo específico do EPCC fosse a igualdade de remuneração no funcionalismo público, nenhum dos sindicatos da administração pública foi associado ao EPCC durante a guerra” (SMITH, 1981, p. 667, tradução nossa).

¹⁹ Recomendações essas que, geralmente, resultavam em *white papers* a serem transformados em propostas legislativas.

Outro problema apontado pelo relatório era a diferença entre a posição das mulheres no serviço público e no privado. No setor público, principalmente na administração central e local – onde proporcionalmente as mulheres eram mais sindicalizadas do que no privado e eram quase metade da força de trabalho, como já apontamos –, as diferenças salariais entre homens e mulheres desempenhando a mesma função tornavam a questão ainda mais visível devido ao fato de ser um setor impossível de se medir quantitativamente em termos de produtividade, invalidando assim a aplicação do princípio de “salário igual para trabalho de igual valor”. A existência das cláusulas de solteirice em algumas ocupações era um dos principais fatores que impediam a promoção das mulheres no setor público e criavam escalas salariais entre os diversos cargos onde, à medida que se subia na hierarquia, as diferenças salariais diminuía, mas também diminuía o número de mulheres em cargos superiores. Já no setor privado – onde a maioria das mulheres estava de fato empregada –, fosse pelos cargos e ramos onde trabalhavam, fosse pelo regime de trabalho em meio-período, as mulheres, ao fim da guerra, ainda recebiam apenas metade dos salários dos homens (BRULEY, 1999, p. 122).

A situação das mulheres no imediato pós-guerra: programas sociais e mercado de trabalho

O pós-guerra na Grã-Bretanha ficou caracterizado pela implantação do Estado de bem-estar social a partir de 1945 sob o governo trabalhista do primeiro-ministro Clement Attlee. As promessas de um Estado que buscava “colocar a comunidade em primeiro lugar e os interesses seccionais dos negócios privados em segundo” (DALE, 2000, p. 53, tradução nossa) se materializaram em um amplo programa de reformas sociais, capitaneado pela implantação de um serviço nacional de saúde – universal e gratuito –, por uma reforma educacional, pelas nacionalizações e pela reorganização e ampliação da seguridade e da assistência sociais. Baseadas em grande parte no chamado “relatório Beveridge”²⁰, tais propostas partiam da ideia da família enquanto unidade econômica fundamental com relação ao acesso ao sistema estatal de proteção social.

Todo o sistema de previdência social proposto por Beveridge pautava-se em pressupostos que colocavam as mulheres casadas como trabalhadoras pagas de segunda categoria, quando não dispensáveis por completo do mercado de trabalho, no que Pedersen (1995, p. 354, tradução nossa) chamou de “Estado de bem-estar do homem-provedor”, posto que o acesso aos benefícios desse Estado social ligava-se diretamente, em grande parte,

²⁰ O relatório, fruto de um estudo detalhado do economista liberal William Beveridge e publicado em 1942, tinha por objetivo derrotar os cinco grandes males que assolavam a sociedade britânica: a ignorância, a sujeira, a enfermidade, a preguiça e a miséria. Isso deveria se dar a partir de três princípios básicos: “1) responsabilidade estatal na manutenção das condições de vida dos cidadãos, por meio de um conjunto de ações em três direções: regulação da economia de mercado a fim de manter elevado nível de emprego; prestação pública de serviços sociais universais, como educação, segurança social, assistência médica e habitação; e um conjunto de serviços sociais pessoais; 2) universalidade dos serviços sociais; e 3) implantação de uma ‘rede de segurança’ de serviços de assistência social” (BEHRING; BOSCHETTI, 2006, pp. 93-94).

ao trabalho assalariado masculino e às contribuições dele advindas. Desta forma, se pensarmos o sistema de bem-estar de forma ampliada como pretendia Beveridge – que, se via a obrigação dos programas sociais como sendo apenas o provimento de uma rede de segurança básica ao nível de subsistência, também colocava para o Estado a obrigação de garantia do pleno emprego *masculino* e da promoção da educação, capacitação e saúde adequados às unidades familiares britânicas –, as mulheres casadas – a partir de 1945, novamente desempregadas ou, cada vez mais, empregadas em meio-período – sofriam o fardo de um acesso rebaixado à seguridade social, decorrente, em grande parte, de sua participação cada vez mais precarizada no mercado de trabalho, quando não total ausência dele.

Com relação às mulheres, a posição de Beveridge era clara: segundo o autor, “nos próximos trinta anos, as donas de casa terão trabalho vital a fazer no sentido de garantir a continuação adequada da raça britânica e dos ideais britânicos ao redor do mundo”²¹. Beveridge sintetizava, dessa forma, o papel e o lugar das mulheres casadas ou viúvas (que eram a maioria da população feminina na época do seu relatório) no seu sistema, ao mesmo tempo em que deixava entrever as ambições e objetivos muitas vezes ignorados posteriormente de seu plano de seguridade social: classe, mas também gênero e raça encontravam-se amalgamados, e cada indivíduo tinha um papel delimitado cujo sentido entrelaçava a amenização dos efeitos da crise econômica e da guerra com relação à continuação e ao melhoramento da raça britânica no mundo, sustentados pelo trabalho das mulheres no lar branco britânico, garantidos pela vitória na guerra.

Assim, as políticas sociais idealizadas no relatório Beveridge hierarquizavam e solidificavam os papéis sociais de gênero, além de possuírem um sentido racial claramente contido desde a sua aceção²². Enquanto o homem trabalhador branco britânico possuía benefícios ligados ao seu *status* de trabalhador (auxílio-desemprego, aposentadoria, auxílio-doença), mulheres se beneficiavam mais enquanto mães (auxílio e licença-maternidade) ou esposas (auxílio para famílias com pais desempregados) – ou seja, enquanto trabalhadoras *não-pagas* no lar, dessa maneira fora da esfera do trabalho produtivo, mas não da lógica do capital. Excluídas enquanto trabalhadoras graças à essas regras de elegibilidade, eram incluídas enquanto mães e esposas, o que por outro lado reforçava o ideal do núcleo familiar britânico e heteronormativo. Como explica Pedersen (1995, p. 340, tradução nossa),

o relacionamento [da mulher casada] com o Estado (diferente daquele dos seus maridos) era indireto: onde o homem firmava um contrato diretamente com o Estado, a mulher contratava com o marido, e recorria aos recursos públicos apenas quando este primeiro contrato era quebrado. A partir do momento em que o homem estivesse vivo e fosse co-residente, o bem-estar da mulher, fosse oriundo do seu salário ou dos seus benefícios, estava nas mãos do seu marido.

²¹ *Idem*, p. 53, tradução nossa

²² Davin (1989) mostra como essa foi uma característica marcante das primeiras políticas sociais implementadas no país ainda na virada do século XX, inspiradas na teoria eugenista muito em voga na época e no melhoramento da raça graças às disputas imperialistas. Para um debate sobre essas políticas, ver ALENCAR, 2021.

Como afirma Boston (1980, p. 220, tradução nossa), “os anos entre 1945 e 1950 viram não apenas as mulheres serem forçadas ao seu papel de antes da guerra; o governo trabalhista também relegou as mulheres a um lugar desigual no interior do Estado de bem-estar social”. Se as mulheres se depararam com diversas dificuldades em sua entrada no mercado de pleno emprego²³, uma questão sintetizava a contradição estabelecida entre o trabalho assalariado feminino e os serviços sociais do Estado de bem-estar britânico no imediato pós-guerra: a questão das creches. O debate sobre essas instituições ganhara força nos anos 1940: o estabelecimento das creches²⁴ e dos jardins de infância durante a guerra fora uma vitória para as trabalhadoras britânicas, ainda que momentânea e motivada por interesses do estado de guerra. No entanto, já em 1944, o “Ato Butler” optava por expandir os jardins de infância no lugar das creches e conectá-los à reforma do sistema educacional ali proposta, medida apoiada pelo movimento trabalhista visando melhorar a formação educacional e profissional da classe trabalhadora. Desta forma, já em 1945, um comunicado conjunto dos ministérios da Saúde e da Educação às autoridades locais expunha a opção do governo Attlee de fortalecer os jardins de infância e ir contra a expansão das creches:

os ministérios envolvidos aceitaram a visão das autoridades médicas que afirmavam que, no interesse da saúde e desenvolvimento da criança, não mais que no benefício da mãe, o lugar apropriado para uma criança com menos de dois anos de idade é no lar com a sua mãe. Os ministérios são também da opinião de que, sob as condições normais dos tempos de paz, a política mais correta a ser buscada seria positivamente desencorajar as mães de crianças menores de dois anos de saírem de casa para trabalhar (*apud* BOSTON, *op. cit.*, p. 221, tradução nossa).

O governo não deixava dúvidas de que o orçamento destinado às autoridades locais para que essas aplicassem na área dos cuidados infantis deveria focar o desenvolvimento dos jardins de infância em detrimento das creches. No entanto, já em 1946 o mesmo governo cortou pela metade esse orçamento (BOSTON, 1980, p. 222). Tal redução se mostrou um poderoso incentivo para fechar tais estabelecimentos ou passar o seu custo para as mulheres através da cobrança de taxas, o que, para mulheres casadas trabalhando em empregos mal remunerados (como era o caso da grande maioria), significava desistir dessas instituições – e conseqüentemente, de suas carreiras profissionais, pelo menos durante o tempo de criação de seus filhos. Tudo isso se passou com protestos das sindicalistas no TUC, principalmente em sua conferência feminina²⁵, mas com pouco efeito prático na conferência geral. Em 1947, o TUC se pronunciou da seguinte forma:

para os integrantes do Conselho Geral [do TUC], não há dúvida de que o lar é uma das esferas mais importantes para uma trabalhadora e de que se estaria

²³ Dificuldades essas muitas vezes sustentadas pela atuação dos sindicatos, como no caso das disputas em torno da igualdade salarial.

²⁴ No Reino Unido da época, as creches proviam cuidados a bebês de todas as idades pré-escolares e em período integral, enquanto os jardins de infância eram específicos para crianças de 2 a 5 anos, em meio-período, e em geral conectados ao sistema escolar.

²⁵ Tal conferência não tinha poder decisório, apenas consultivo com relação às conferências anuais e ao Conselho Geral do TUC.

cometendo um grave dano à vida da nação se as mulheres fossem persuadidas ou forçadas a negligenciarem seus deveres domésticos com vistas a integrarem o trabalho em certas indústrias, quando há crianças pequenas a serem cuidadas (TUC Report 1947, p. 147, tradução nossa).

Como ressalta Boston (1980, p. 223, tradução nossa), “subjacente à essa atitude do Conselho Geral [do TUC] quanto às creches estava a sua atitude em relação ao lugar da mulher na sociedade”. Longe de seguir a tendência do período da guerra, o pós-guerra viu a interrupção brusca das transformações ocorridas quanto ao trabalho feminino e às relações entre os gêneros no interior do lar, tendo o Partido Trabalhista e o TUC um papel fundamental na conformação de um modelo específico de relações de gênero no interior da classe trabalhadora durante o período de afluência dos anos 1950 e 1960. Essa afluência que caracterizou os trinta anos gloriosos do capitalismo europeu, teve suas bases lançadas no período que estamos aqui abordando. Se tais décadas escapam ao escopo desse artigo, apontaremos aqui de que forma o período do governo Attlee apontou tendências e lançou as bases para os desdobramentos ocorridos nas décadas seguintes.

A Segunda Guerra Mundial apresentou, como vimos, uma substancial alteração quanto ao trabalho feminino: o esforço de guerra tornara imprescindível que o trabalho das mulheres fosse utilizado em larga escala nas indústrias, o que demandou em contrapartida a ampliação dos serviços sociais – como alimentação escolar e o provimento de maternidades e creches – que propiciavam que tal trabalho não prejudicasse as tarefas domésticas dessas mesmas mulheres, tarefas essas vistas como essenciais para a nação como um todo.

Tais medidas, como ficou claro, eram vistas como tendo por impulso permitir às mulheres realizarem seu papel *dual* na sociedade de forma momentânea, apenas durante a guerra. O próprio governo deixou bem clara a sua posição quando, em um panfleto de 1944 do Ministério do Trabalho, afirmou que “o trabalho doméstico é um emprego prioritário [para as mulheres]”, pois as trabalhadoras domésticas eram as “donas de casa da comunidade, a aliança que mantém a família nacional unida, e sem elas a comunidade não poderia viver”²⁶. Dessa forma, após a Segunda Guerra, o que se viu foi um retorno à “normalidade” do período anterior a 1938, com a saída de muitas mulheres de empregos mais bem pagos, que voltaram a ser ocupados por homens. Tal retorno já havia sido preparado com os acordos entre o TUC e o governo de coalizão de guerra, principalmente o referente à restauração das práticas industriais vigentes no período anterior ao conflito bélico, como vimos. A desmobilização das forças militares e o retorno dos soldados à terra natal significava que muitas indústrias receberiam de volta sua força de trabalho masculina, no lugar da feminina utilizada na guerra.

Inegavelmente, a guerra, como afirmamos, serviu para quebrar alguns mitos com relação ao trabalho feminino. No entanto, a força de trabalho feminina não deveria manter o protagonismo e o peso na produção nacional obtidos naquele período. Como reconciliar essa nova importância assumida pelas mulheres com o peso ideológico materializado na separação generificada entre as esferas da produção capitalista e de reprodução social? Através de duas

²⁶ *Domestic Work is a Priority Job*. Ministry of Labour, 1944 *apud* BOSTON, Sarah, *op. cit.*, p. 209, tradução nossa.

maneiras,

uma tradicional, outra nova. A segregação no emprego era o antigo destino das mulheres. Elas eram retiradas, tanto quanto possível, daquelas áreas de produção social em que podiam competir com os homens e colocadas em empregos que podiam ser mais apropriadamente vistos como derivados de suas responsabilidades domésticas femininas. (...) Mas onde essa segregação total se mostrou impossível, o novo dispositivo do trabalho em meio-período foi a solução que se apresentou como uma forma correta de garantir que as mulheres se encaixassem no estereótipo ideológico de esposa e mãe, ao mesmo tempo em que evitavam qualquer reivindicação de gastos estatais adicionais em itens tão caros como creches. Tal construção se enquadrava bem nos pressupostos ideológicos sobre o papel da família consagrados no sistema de benefícios estatais introduzidos após a guerra. Tão bem sucedido foi o uso do trabalho em tempo parcial que ele se estendeu a quase todos os ramos de emprego feminino (DAVIS, 2009, pp. 261-262, tradução nossa).

A explosão de empregos de meio-período foi a grande novidade do período iniciado em 1945, na verdade ampliando uma tendência já verificada no período da guerra, conforme vimos anteriormente, e abrangendo principalmente as mulheres casadas. A título de ilustração, o ano de 1947 viu o aumento de 100 mil mulheres nos empregos de meio-período, contra apenas 24 mil nos empregos de horário integral, mantendo uma média total de 300 mil mulheres por ano ingressando, ou reingressando, no mercado de trabalho (THANE, 1991, p. 193).

Thane (1991, pp. 194-195) aponta para uma lógica específica da empregabilidade das mulheres casadas britânicas, que seguia uma tendência que envolvia tanto o seu acesso aos serviços sociais como sua própria posição no mercado: essas mulheres iniciavam sua participação no mercado de trabalho ao saírem da escola, geralmente em empregos de baixas posições de colarinho branco, no setor de serviços, ou nas indústrias onde o uso de força de trabalho feminina era já estabelecido de longa data (como as têxteis); depois interrompiam sua carreira para cuidarem dos filhos ao contraírem matrimônios (que geralmente ocorriam entre 20 e 24 anos); para, após cuidarem dos filhos nas idades iniciais devido à ausência de creches, voltarem para o mercado de trabalho já mais velhas, geralmente sem ter podido se capacitar e, por consequência, sem poder galgar cargos profissionais mais altos, tendo gasto, em média, cerca de 1/3 de sua vida adulta cuidando dos filhos (BRULEY, 1999, p. 123). A criação de turnos com horários alternativos que possibilitassem a conjugação entre o trabalho doméstico/privado e o trabalho assalariado foi outra característica da época. Segundo Webster (2005, p. 129, tradução nossa), os debates a respeito das mulheres casadas

definiram o emprego das mulheres em relação à sua responsabilidade no lar. As mulheres casadas empregadas eram geralmente referidas como 'esposas trabalhadoras' ao invés de trabalhadores, um híbrido que sinalizava a forma como o seu emprego era abordado em relação à sua identidade familiar e subordinado a ela".

O trabalho em meio-período se adaptava perfeitamente às obrigações na esfera doméstica tratadas como prioritariamente femininas. Ao mesmo tempo, como já indicamos

acima, a trajetória das mulheres casadas no mercado de trabalho, se não era imediatamente interrompida com o casamento em si – como ocorria até a Segunda Guerra, com as cláusulas de solteirice – agora era interrompida momentaneamente com o nascimento dos filhos, o que impedia as mulheres de conseguirem manter uma carreira estável e de longo prazo. Como aponta Webster (2005, p. 134), o comum era ocorrer uma queda no *status* profissional das mulheres que voltavam ao trabalho depois de criarem os filhos. Se o número de mulheres empregadas na verdade aumentou no período – as mulheres constituíam a maior parcela do aumento de oferta de mão-de-obra durante a expansão econômica das décadas do pós-guerra, mas permaneceram correspondendo a 35% da mão-de-obra coberta por acordos salariais e esquemas de bem-estar na metade dos anos 1950 –, foi agora sob essas novas configurações. Confinando as mulheres casadas aos empregos de meio-período, garantia-se assim que estas não competissem com os homens que retornavam ao mercado de trabalho, já que estes, em sua maioria esmagadora, assumiam empregos em período integral. Por outro lado, para os empregadores, o uso de força de trabalho feminina em meio-período trazia claras vantagens, pois desonerava os patrões de encargos trabalhistas como seguro-desemprego, auxílio-maternidade ou férias pagas.

Ao mesmo tempo, como afirmamos anteriormente, a tradicional segregação ocupacional continuava: se as mulheres nunca perfizeram mais que 1/3 da população total empregada, as únicas profissões onde elas eram maioria era entre os empregos técnicos de baixa qualificação – nos que demandavam mais qualificação, constituíam uma diminuta minoria –, escritãs/escriturárias ou vendedoras/auxiliares de venda, áreas que antes da guerra já apresentavam quantidades expressivas de mulheres (BOURKE, Joanna, 2009, p. 82). Fora isso, poucas alterações dignas de nota, o que só confirma o argumento de Davis apresentado anteriormente: segregação ocupacional e contratos de trabalho de meio-período garantiram a permanência da desigualdade entre os gêneros no interior das relações sociais de produção e reprodução capitalistas.

Como se chegou a tal configuração? Do lado dos empregadores, já apontamos as vantagens comparativas que o barato trabalho feminino trazia. Já do lado dos trabalhadores, o movimento organizado tendeu a assumir posições que na maioria das vezes reforçava a tendência à precarização, sub-emprego e exploração das mulheres.

Como vimos, a expansão do trabalho feminino de meio-período foi uma das marcas do pós-guerra britânico, justamente por se adequar ao ideário da mulher dona de casa, pilar do modelo do homem-provedor em que se sustentava o Estado de bem-estar britânico. O próprio TUC passou a apoiar o desenvolvimento do trabalho de meio-período nos ramos que via as mulheres como predominantes: confecção de roupas e meias, as indústrias de lã e algodão, além dos trabalhos domésticos como lavadeiras e babás e trabalhos administrativos no serviço público ou privado.

Entretanto, com a permanência do baixo nível de sindicalização entre as mulheres – explicado, em grande parte, pelo pouco poder atrativo das estruturas sindicais para as mulheres, e as próprias dificuldades de sindicalização entre trabalhadoras de meio-período –, os trabalhadores sindicalizados viam nestas mulheres uma grande ameaça ao seu

nível de vida e aos seus salários, retomando os debates das décadas anteriores quanto a relação entre os baixos salários femininos e a média geral de salários praticados na indústria. Muitos sindicatos proibiam a sindicalização de trabalhadoras em meio-período, que continuavam recebendo menores salários justamente pelo pouco poder de barganha e negociação que possuíam por estarem de fora de um sindicato. Desta forma, contraditoriamente, “tendo conspirado na marginalização das trabalhadoras com o problema adicional de seu padrão atípico de emprego, os sindicatos agora as viam como um elo fraco em termos organizacionais” (DAVIS, 2009, p. 262, tradução nossa).

As medidas práticas do governo trabalhista com relação à inserção feminina no mercado de trabalho refletiam as posições do movimento. Mesmo com a tendência à diminuição do trabalho doméstico enquanto opção de emprego entre as mulheres, o partido criou em 1947 o Instituto Nacional das Trabalhadoras Domésticas, cuja função era treinar moças para o serviço doméstico, com o intuito declarado de melhorar e padronizar a execução desses serviços e contribuir para o melhoramento da nação. O governo buscava encorajar as mulheres a voltarem a trabalhar no lar e terem mais filhos. Como resumiu Bevin,

temos que pensar também em nossas donas de casa em todos os setores da comunidade que precisam de ajuda para administrar suas casas, e o Instituto [Nacional das Trabalhadoras Domésticas] precisa garantir que elas consigam essa ajuda para manter nossa vida doméstica, da qual tanto se depende²⁷.

Mesmo assim, como argumenta Boston (1980, p. 241, tradução nossa), “as longas colunas de posições vagas na contracapa do [jornal] *The Times* com anúncios para empregadas de salão, faxineiras, babás e empregadas domésticas mostraram que a demanda excedeu a oferta de forma consistente”.

Considerações finais

Ao longo deste artigo, procuramos discutir a questão do trabalho feminino em duas conjunturas diferentes no interior da mesma formação social. Vimos como as necessidades da guerra forçaram a utilização em larga escala da força de trabalho feminina, e vimos como essa utilização gerou conflitos ilustrativos das contradições e hierarquizações de gênero específicas que estruturam a sociabilidade capitalista. Ao mesmo tempo, o fim da guerra permitiu um retorno ao *status quo ante*, ainda que um retorno readaptado e ressignificado no interior da grande inovação do período que foi a construção do Estado de bem-estar social.

Apenas quando abordadas em conjunto as conjunturas aqui tratadas se mostram em sua verdadeira essência, onde rupturas e permanências não chegam a se contradizer, pelo contrário: se a guerra trouxe, ainda que brevemente e com diversas mediações, certas alterações dessa configuração, medidas foram impostas no sentido de expressamente delimitar o alcance e a duração de tais alterações, como mostrou o posicionamento dos

²⁷ *The National Institute of Houseworkers leaflet*, 1947 *apud* BOSTON, Sarah, *op. cit.*, p. 241, tradução nossa.

ministros do governo de coalizão de guerra quanto à igualdade salarial, por exemplo. Já o período imediatamente após a guerra trouxe de volta a questão do trabalho feminino dentro e fora do lar, e aqui a solução encontrada se sustentou na lógica do Estado de bem-estar britânico. Ao conjugar suas características próprias – responsabilidade estatal mínima, regime fiscal diferenciado e foco nos benefícios vinculados aos rendimentos – com o modelo do homem-provedor e papéis de gênero separados, definidos e reforçados por estes programas sociais, as políticas britânicas de bem-estar serviram para manter as diferenciações entre homens e mulheres sem alterá-las estruturalmente. E dentre essas diferenciações, estavam tanto a própria estrutura de acesso e funcionamento dos serviços e programas sociais, quanto a forma de entrada e participação no mercado de trabalho, sempre vistos em conjunto.

A opção pela comparação entre dois períodos históricos tão diferentes entre si, apesar de interligados e contíguos, serve para ressaltar as permanências aqui apontadas. Classicamente, a guerra é o lugar onde ritos e mitos de masculinidade e nacionalidade são forjados, sendo sempre vista como assunto prioritariamente masculino, como provedora de valores – honra, coragem, força, orgulho, patriotismo – associados prioritariamente à masculinidade. Às mulheres, caberia o papel passivo da esposa/mãe que espera o regresso de seu jovem marido/filho em combate que tem por objetivo protegê-las em última instância. Como esse artigo mostrou, na prática, o que vimos foram mulheres tomando em suas próprias mãos seu destino, vivenciando novas experiências e corporificando um sujeito coletivo combativo e nada desprezível na esfera pública do trabalho, em um período de alargamento momentâneo do ideal nacional com relação ao papel das mulheres na sociedade, sempre prioritariamente doméstico e privado.

Já o período imediatamente posterior, o da construção do Estado de bem-estar e de consolidação do regime de acumulação fordista, caracterizou-se por ser interpretado como período de estabilidade econômica e social, e de ganhos reais da classe trabalhadora, os chamados “trinta anos gloriosos” do capitalismo. Na verdade, como argumenta Betti (2017, p. 69), “de uma perspectiva de gênero, o paradigma do fordismo como a ‘era da estabilidade’ reflete um modelo de emprego masculino, aquele do chamado provedor masculino, não incluindo as formas múltiplas de trabalho desenvolvidas por mulheres e suas várias condições de trabalho”. O caso britânico é singular quanto a isso, mostrando os limites e contradições que o trabalho assalariado feminino guardava no interior do regime de acumulação fordista-keynesiano britânico e no seu fiador estrutural, o Estado de bem-estar social.

Ao nos voltarmos para as políticas e serviços sociais implementados em 1945, percebemos a íntima relação entre a hierarquização de gênero que caracterizava tais políticas e a inserção precarizada das mulheres no mercado de trabalho do fordismo britânico. O Estado de bem-estar social daquele país se assentou em bases de diferenciação de gênero muito bem delimitadas, ajudando assim a perpetuá-las, como mostra tão bem o caso das creches. A nação britânica, vencedora da guerra, precisava se reconstruir através de famílias estáveis e bem estruturadas, em lares apropriados para os heróis da guerra, onde as mulheres tinham um lugar predeterminado. Lugar esse que em nada lembrava aquele ocupado por elas nos anos da guerra. Ao fim e ao cabo, os ideais nacionais e raciais britânicos novamente

recolocavam as mulheres prioritariamente na esfera privada e os homens como senhores da esfera pública. Dessa forma, a paz do pós-guerra trouxe consigo o restabelecimento duradouro das bases de acumulação capitalista, dentre elas a hierarquização dos gêneros em prol da nação.

Referências bibliográficas

ALENCAR, Thiago Romão de. “Elementos para uma análise da formação das políticas de bem-estar na Grã-Bretanha a partir da Teoria da Reprodução Social”. *Rev. Direito e Práx.*, Rio de Janeiro, Vol. 12, N. 01, 2021, p. 416-443.

BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivanete. *Política Social: fundamentos e história*. São Paulo: Cortez, 2006.

BETTI, Eloisa. “Gênero e trabalho precário em uma perspectiva histórica”. *Revista Outubro*, n. 29, novembro de 2017.

BHATTACHARYA, Tithi (Org.). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. London: Pluto Press, 2017.

BOSTON, Sarah. *Women Workers and the Trade Unions*. Londres: Davis-Poynter, 1980.

BOURKE, Joanna. *Working-Class Cultures in Britain, 1890-1960: Gender, class and ethnicity*. Londres: Routledge, 2009.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara S. A., 1987.

BRULEY, Sue. *Women in Britain since 1900*. Londres: Macmillan Press, 1999.

“Labour Party General Election Manifesto 1945: Let us face the future: A declaration of Labour policy for the consideration of the nation” (1945). In: DALE, Iain (org.). *Labour Party General Election Manifestos, 1900–1997*. Londres: Routledge, 2000.

DAVIN, Anna. “Imperialism and Motherhood”. In: SAMUEL, Raphael (org.). *Patriotism: The Making and Unmaking of British National Identity (vol. 1: History and politics)*. Londres: Routledge, 1989.

DAVIS, Mary. *Comrade or Brother?: A History of the British Labour Movement*. Londres: Pluto Press, 2009.

HYMAN, Richard. *Understanding European Trade Unionism: Between market, class and society*. Londres: SAGE Publications, 2001.

PEDERSEN, Susan. *Family, Dependence and the Origins of the Welfare State: Britain and France, 1914-1945*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.

PELLING, Henry. *Britain and the Second World War*, Londres: Fontana Press, 1970.

RUAS, Rhaysa. “Teoria da Reprodução Social: apontamentos para uma perspectiva unitária

das relações sociais capitalistas”. *Rev. Direito e Práx.*, Rio de Janeiro, Vol. 12, N. 01, 2020, p.379-415.

SCHOENFELD, Margaret H.; WHITNEY, Anice L. “Wartime Methods of Dealing With Labor in Great Britain and the Dominions”, 9 *Law and Contemporary Problems* 522-543 (Summer 1942).

SMITH, Harold. “The Problem of ‘Equal Pay for Equal Work’ in Great Britain during World War II”. *The Journal of Modern History*, Vol. 53, No. 4 (Dec., 1981), pp. 652-672.

SUMMERFIELD, Penny. “Women Workers in the Second World War”. *Capital & Class*, 1(1), 1977.

_____. *Women Workers in the Second World War: Production and Patriarchy in Conflict*. Londres: Croom Helm, 1984.

THANE, Pat. “Towards Equal Opportunities? Women in Britain since 1945”. In: GOURVISH, Terry; O’DAY, Alan (orgs.). *Britain Since 1945*. Hampshire: Macmillan, 1991.

TITMUS, Richard. *Problems of Social Policy*, H. M. S. O. 1950.

VOGEL, Lise. *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory*. Chicago: Haymarket Books, 2013.

WEBSTER, Wendy. *Imagining Home: Gender, ‘Race’ and National Identity, 1945-1964*. Londres: University of Central Lancashire Press, 2005.

WRIGLEY, Chris. *British Trade Unions since 1933*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002.