

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS

ANA CAROLINA SODRÉ FERREIRA

Boletins do Women's Bureau: o discurso de gênero e raça sobre a mão de obra feminina estadunidense no pós-guerra (1944-1953)

VERSÃO CORRIGIDA

São Paulo

2024

ANA CAROLINA SODRÉ FERREIRA

Boletins do Women's Bureau: o discurso de gênero e raça sobre a mão de obra feminina estadunidense no pós-guerra (1944-1953)

VERSÃO CORRIGIDA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História Social da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestra em Ciências com habilitação em História Social.

Área de concentração: História Social.

Orientador: Prof. Dr. Robert Sean Purdy.

São Paulo

2024

ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA DISSERTAÇÃO/TESE

Termo de Anuência do (a) orientador (a)

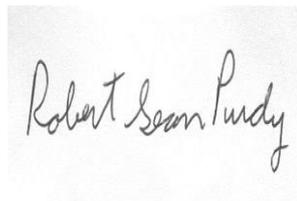
Nome do (a) aluno (a): Ana Carolina Sodré Ferreira

Data da defesa: 07 /12 /2023

Nome do Prof. (a) orientador (a): Robert Sean Purdy

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento ao Sistema Janus e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 09 / 03 / 2024



(Assinatura do (a) orientador (a))

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catalogação na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

S383b Sodré Ferreira, Ana Carolina
 Boletins do Women's Bureau: o discurso de gênero e
 raça sobre a mão de obra feminina estadunidense no pós-
 guerra (1944-1953) / Ana Carolina Sodré Ferreira;
 orientador Robert Sean Purdy - São Paulo, 2023.
 248 f.

Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Filosofia,
Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.
Departamento de História. Área de concentração:
História Social.

1. História dos Estados Unidos. 2. Relações de
Gênero. 3. História da Mulher. 4. História das
Instituições. 5. Feminismo. I. Purdy, Robert Sean,
orient. II. Título.

FERREIRA, Ana Carolina Sodré. **Boletins do Women's Bureau**: o discurso de gênero e raça sobre a mão de obra feminina estadunidense no pós-guerra (1944-1953). Dissertação (Mestrado) – Curso de História Social, História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

Aprovada em: 07 de dezembro de 2023.

Banca Examinadora

Prof. Dr.	Flávio Limoncic
Instituição:	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)
Julgamento:	Aprovada
Profa. Dra.	Larissa Rosa Corrêa
Instituição:	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ)
Julgamento:	Aprovada
Profa. Dra.	Mariana Shinohara Roncato
Instituição:	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
Julgamento:	Aprovada

*Dedico a todas as pessoas que pereceram em
função da pandemia da Covid-19.*

AGRADECIMENTOS

Ingressei no programa de Pós-Graduação em História Social da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo em janeiro de 2020. Poucos meses depois, as disciplinas não somente do curso, mas de toda a universidade, foram suspensas. A pandemia da Covid-19 havia, por fim, se disseminado por todo o Brasil. A presente dissertação faz parte da “geração pandêmica” de trabalhos acadêmicos entregues, ou que ainda serão, a partir de vivências e sobrevivências durante esse período. A jornada percorrida foi árdua e, por vezes, desesperançosa. Lutamos não somente contra um vírus, como, também, contra governantes ineptos, negacionistas e genocidas. Sonhos, esperanças, trabalhos, estudos, mães, pais, amigas, amigos, sobrinhas, sobrinhos, vizinhas, vizinhos, tios, tias, avós, avôs, professoras, professores, médicas, médicos... Tanto foi perdido.

E ainda não conseguimos parar de questionar se essas perdas poderiam ter sido evitadas. Na História, não trabalhamos com “o que poderia ter sido”, somente com “o que foi, o que aconteceu”. Uma questão metodológica, mas que na vida real, aprendemos o quanto o “se” dói. Se tivéssemos tido um melhor sistema de saúde e governantes, se nossa realidade não fosse marcada violentamente pela exploração, racismo e misoginia, qual realidade alternativa teríamos vivido nos últimos anos? Em meio a tudo isso, como reencontrar o sentido de escrever e produzir na academia? Ainda estamos tentando descobrir essa resposta. Ao entregar a presente dissertação, a expectativa não é a obtenção de um título acadêmico, mas, sim, a virada de uma página, a tentativa de superar 2020 e seguir em frente. Seguir por nós e por todas as pessoas que não terão mais essa oportunidade.

Meus agradecimentos a todas as pessoas que não desistiram e continuaram. A todas àqueles que praticaram um ato de bondade, solidariedade, empatia e gentileza, independentemente de sua magnitude, nesse período de desalento. A todas as pessoas que não deixaram seus corações serem tomados pelo ódio quando tinham razões para tal ato, mas ao invés disso, abraçaram o amor e a esperança. Que nossas perdas, dores e aprendizados nos fortaleçam e nos guiem na construção de uma vida e futuro melhores para nós e gerações futuras.

Obrigada.

EPÍGRAFE

“[...] enquanto é impossível ser completamente uma mulher, também é impossível nunca ser uma” (RILEY, 1988, p. 114, tradução nossa).

RESUMO

FERREIRA, Ana Carolina Sodré. **Boletins do Women's Bureau**: o discurso de gênero e raça sobre a mão de obra feminina estadunidense no pós-guerra (1944-1953). Dissertação (Mestrado) – Curso de História Social, História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

A dissertação analisou os discursos de gênero e raça sobre a mão de obra feminina estadunidenses no pós-guerra presentes nos boletins publicados entre 1944 e 1953 pela agência federal Women's Bureau durante a gestão da segunda diretora da agência, Frieda Miller. Investigou-se a atuação ambígua da agência – de natureza e subordinação governamental, porém, com estreitas relações e alianças com sindicatos e organizações de mulheres – a partir de sua construção discursiva, na esfera federal, sobre a mulher. E buscou-se compreender os limites discursivos e de atuação política e os mecanismos utilizados para sua. Para isso, adotou-se as teorias de reprodução social do feminismo marxista, a teoria de interseccionalidade e utilização de gênero como categoria de análise histórica. Ao final da pesquisa, confirmou-se a hipótese de que o Women's Bureau fazia uso estratégico de alguns discursos essencialistas e conformistas sobre a mulher, porém, sua atuação objetivava a obtenção e extensão de direitos trabalhistas, sociais e políticos às mulheres em igualdade e equidade ao dos homens. Comprovou-se parcialmente a hipótese de que apesar do Women's Bureau ter desempenhado um papel-chave no movimento trabalhista de mulheres desde sua criação, a agência nunca fora uma organização ativista em vista de sua natureza governamental embora tenha atuado muitas vezes como uma. E, por fim, refutou-se a hipótese de que o Women's Bureau propôs transformações dos papéis sociais de gênero no pós-guerra, pois a agência adotou uma atuação e política discursiva conciliatória e apaziguadora sem propor uma transformação real desses papéis. Apesar disso, para a época, identificou-se que as posições e discursos da agência sobre as mulheres eram, em determinada medida, subversivos à ordem vigente a partir de usos de mecanismos da própria estrutura política generificada e racializada da sociedade.

Palavras-chave: Women's Bureau. Frieda Miller. Boletins do Women's Bureau. Trabalhadoras mulheres. Pós-guerra. EUA. Discurso de gênero. Ministério das Mulheres.

FERREIRA, Ana Carolina Sodré. **Women's Bureau bulletins: the gender and race discourse on the US women's workforce in the postwar (1944-1953)**. Dissertation (Master) – Course of Social History, History, Faculty of Philosophy, Letters and Human Sciences, University of São Paulo, São Paulo, 2023.

ABSTRACT

The dissertation analyzed the gender and race discourses about the US women's workforce in the postwar present in the bulletins published between 1944 and 1953 by the federal agency Women's Bureau during the management of the second director of the agency, Frieda Miller. It was investigated the ambiguous action of the agency – of nature and government subordination, but with narrow relations and alliances with unions and organizations of women – from its discursive construction, at the federal level, about women. And it was sought to understand the discursive limits and political action and the mechanisms used for them. For this, the theories of social reproduction of marxist feminism, the theory of intersectionality and gender use as a category of historical analysis were adopted. At the end of the research, the hypothesis was confirmed that Women's Bureau made strategic use of some essentialist and conformist discourses about women, but their performance aimed to obtain and extend labor, social and political rights to women on equality and equity to that of men. The hypothesis has been partially proved that although Women's Bureau played a key role in the labor movement of women since its inception, the agency had never been an activist organization in view of its government nature although it has often active as one. And finally, the hypothesis that Women's Bureau proposed transformations of postwar gender social roles has been refused, as the agency has adopted a conciliatory and appeasing discursive performance and policy without proposing a real transformation of these papers. Nevertheless, at the time, it was identified that the agency's positions and speeches about women were, to some extent, subversive to the current order from the uses of mechanisms of the gendered and racialized political structure of society.

Keywords: Women's Bureau. Frieda Miller. Women's Bureau bulletins. Women workers. Postwar. EUA. Gender discourse. Ministry of Women.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 - Boletim de número 252, “Toward better working conditions for women” (1953)	61
Imagem 2 - Capa do boletim de número 235-8, The outlook for women in Social Work: general summary (1952).....	63
Imagem 3 - Contracapa do boletim de número 235-8, The outlook for women in Social Work: general summary (1952).....	64
Imagem 4 - Página 1 de 2 do sumário do boletim de número 235-8, The outlook for women in Social Work: general summary (1952).....	65
Imagem 5 - Carta de transmissão do boletim de número 209, Women workers in ten war production areas and their postwar employment plans	67
Imagem 6 - Exemplo de foto em boletins.....	69
Imagem 7 - Exemplo de fotos em boletins de mulheres exercendo a profissão.....	70
Imagem 8 - Frieda Miller, segunda diretora do Women’s Bureau (1944-1953).....	76
Imagem 9 - Pauline Newman e Frieda Miller em 1951	77
Imagem 10 - Lideranças do Women’s Bureau, EUA e U.S. Departament of Labor em 1948.	88
Imagem 11 - Proporção de mulheres na composição da força de trabalho estadunidense entre 1870 e 1952	97
Imagem 12 - Capa do boletim de número 203-12, The outlook for women in occupations in the medical and other health services (1946)	123
Imagem 13 - Capa do boletim de número 223-1, The outlook for women in Science (1949)	125
Imagem 14 - Capa do boletim de número 206, Women Workers in Brazil	134
Imagem 15 - Capa do boletim de número 224, Report on 1948 Women’s Bureau Conference – The American Woman – Her Changing Role (Worker, Homemaker, Citizen), de 1948	136
Imagem 16 - Foto do mural Contemporary Justice and Woman, de Emil Bisttram	142
Imagem 17 - Muito velha? Anúncios de emprego com limite de idade.....	198

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de funcionários de agências e serviços que compunham o U.S. Department of Labor de anos selecionados entre 1937 e 1947	73
Tabela 2 - Taxa de incremento de mulheres a partir de 25 anos na educação superior de 1940 para 1950	86
Tabela 3 - Taxa de incremento de homens a partir de 25 anos na educação superior de 1940 para 1950	86
Tabela 4 - Proporção de mulheres empregadas por grupos ocupacionais em 1940, 1945, 1947 e 1952	98

LISTA DE SIGLAS

AFL	American Federation of Labor
ERA	Equal Rights Amendment
EUA	Estados Unidos
FBI	Federal Bureau of Investigation
FLSA	Fair Labor Standards Act
IWW	Industrial Workers of the World
ILO	International Labor Organization
KKK	Ku Klux Klan
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgênero
LGBTQ	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero e Queer
NCHE	National Committee on Household Employment
NCL	National Consumers League
NWP	National Woman's Party
ONU	Organização das Nações Unidas
PDF	Portable document format
WAC	Women's Advisory Committee
WIS	Women in Industry Service
WTUL	Women's Trade Union League

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Delimitação do objeto de estudo e objetivos da dissertação.....	14
1.2	Discussões historiográficas sobre o Women’s Bureau e diferencial da dissertação..	18
1.3	Abordagem teórica utilizada	24
1.4	A questão de gênero como categoria de análise linguística.....	35
1.5	Levantamento das fontes primárias	37
1.6	Os dilemas das traduções e do termo “americano”	39
2	WOMEN’S BUREAU	42
2.1.	Contexto de criação do Women’s Bureau of the U.S. Department of Labor	42
2.2.	Objetivos e posições iniciais do Women’s Bureau.....	52
2.3.	Características gerais dos boletins e estrutura do Women’s Bureau	59
2.4.	Gestão de Frieda Miller (1944-1953)	75
3	PERSPECTIVAS FUTURAS PARA A MÃO DE OBRA FEMININA E WOMEN’S BUREAU NO PÓS-GUERRA.....	82
3.1.	Segunda Guerra Mundial como momento de virada	82
3.2.	Perspectivas futuras no imediato pós-guerra	89
3.3.	Perfil da mão de obra feminina no pós-guerra e oportunidades de emprego	100
3.4.	Posições políticas e trabalhistas do Women’s Bureau imediato pós-guerra.....	110
4	CARACTERÍSTICAS DOS BOLETINS DO WOMEN’S BUREAU NO PÓS-GUERRA (1944-1953).....	121
4.1.	Características gerais dos boletins	121
4.2.	Séries temáticas de boletins	122
4.3.	Estudos não-seriados, boletins especiais e sobre conferências e organizações	133
4.4.	Boletins sobre legislações e benefícios trabalhistas, condições de trabalho e status político e civil da mulher	138
4.5.	Boletins sobre o perfil da mão de obra feminina	144
4.6.	Boletins sobre perspectivas de emprego no pós-guerra.....	148
5	AS POSIÇÕES DO WOMEN’S BUREAU NO IMEDIATO PÓS-GUERRA	151

5.1.	Discursos patriótico e econômico para justificar a empregabilidade de mulheres ..	151
5.2.	Os papéis do governo federal, da sociedade civil e das empresas	155
5.3.	Crítica e conformidade à estrutura política generificada da sociedade.....	162
5.4.	Crítica e conformidade à estrutura racial da sociedade	169
6	DISCURSOS DO WOMEN’S BUREAU SOBRE A MÃO DE OBRA FEMININA ESTADUNIDENSE NO IMEDIATO PÓS-GUERRA (1944-1953).....	176
6.1.	Desconstrução de essencialismos biológicos e seus usos estratégicos	176
6.2.	Ameaça do papel social de gênero da mulher à sociedade e defesa da dupla jornada de trabalho	182
6.3.	Mulheres excepcionais como “superação” da discriminação de gênero e como modelo de ascensão profissional.....	188
6.4.	Grupos marginalizados: mulheres negras, casadas, com deficiência e mais velhas	193
6.5.	A questão do trabalho doméstico como opressivo e emancipador	204
6.6.	As complexidades e divisas transponíveis da divisão sexual do trabalho	215
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	222
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	228
	Fontes primárias.....	228
	<i>1944</i>	228
	<i>1945</i>	228
	<i>1946</i>	230
	<i>1947</i>	230
	<i>1948</i>	231
	<i>1949</i>	232
	<i>1950</i>	236
	<i>1951</i>	237
	<i>1952</i>	239
	<i>1953</i>	240
	Outras fontes primárias	241
	Livros, artigos, teses	242
	APÊNDICE	249

1 INTRODUÇÃO

1.1 Delimitação do objeto de estudo e objetivos da dissertação

Em 06 de junho de 2020 o Women's Bureau of the U.S. Department of Labor – ou U.S. Department of Labor's Women's Bureau – completou 100 anos de existência. O Women's Bureau é uma das várias agências que constituem o ministério do trabalho nos Estados Unidos da América (EUA) sendo a única agência federal do país dedicada exclusivamente à melhora das condições de trabalho e oportunidade de emprego de trabalhadoras mulheres. Ao longo de sua existência a agência produziu centenas de estudos e dados estatísticos sobre as condições das trabalhadoras no país, além de ter atuado ativamente em ações, discussões e *lobbies*¹ políticos. Por meio de boletins publicados entre a década de 20 e 80 o Women's Bureau divulgou os seus trabalhos, também realizando essas divulgações por meio de panfletos, folhetos, jornais e revistas de grande circulação no país e entrevistas e pronunciamentos na rádio e televisão.

A presente dissertação teve por objeto de estudo o discurso de gênero e raça sobre a mão de obra feminina estadunidense presente nos boletins publicados pela agência entre 1944 e 1953. Ou seja, a partir da delimitação do objeto de estudo e recorte temporal, a dissertação teve por objetivo geral identificar, analisar e discutir o tipo de discurso de gênero – em associação a outros marcadores de identidade – sobre a mão de obra feminina estadunidense utilizado pelo Women's Bureau em seus boletins publicados no imediato pós-guerra.

Esperou-se, assim, investigar a atuação ambígua da agência – sua natureza e subordinação governamental, porém, com estreitas relações e alianças com sindicatos e organizações de mulheres da época – a partir de sua construção discursiva, na esfera federal, sobre a mulher. E compreender os limites discursivos e de atuação política e os mecanismos utilizados para a realização destes, de uma agência federal em um contexto político de reivindicação pelos direitos trabalhistas, sociais e políticos das mulheres. Os objetivos específicos da dissertação foram identificar

¹ Ação de pressão e/ou convencimento por grupos ou pessoas em relação a autoridades do governo e pessoas na política ou detentoras de poderes diversos na sociedade para influenciar em decisões políticas – geralmente nos âmbitos Executivo e Legislativo – e/ou atingir determinado objetivo – como, por exemplo, aprovação de leis – que beneficie os grupos ou pessoas que exerceram essa pressão.

- a) como o Women's Bureau fez uso de um determinado discurso de gênero e raça para atingir os seus objetivos de atuação no imediato pós-guerra;
- b) o uso dos discursos de gênero e raça do Women's Bureau em suas relações com outras instâncias governamentais e civis;
- c) o público-alvo dos boletins;
- d) a relação dos conteúdos dos boletins com o contexto histórico de sua publicação;
- e) as posições e atuações políticas do Women's Bureau no imediato pós-guerra.

Os objetivos foram motivados a partir de três hipóteses iniciais, investigadas pela dissertação. A primeira delas era de que o Women's Bureau fazia uso estratégico de alguns discursos essencialistas e conformistas sobre a mulher – a serem comprovados ou não através da análise de seus boletins –, porém, sua atuação objetivava verdadeiramente a obtenção e extensão de direitos trabalhistas, sociais e políticos às mulheres em igualdade ao dos homens. A outra hipótese era de que a agência fora uma das principais organizações de grande influência na conquista de direitos trabalhistas das mulheres. E, por último, a hipótese de que a Segunda Guerra Mundial desestabilizou os papéis sociais de gênero na sociedade, possibilitando que o Women's Bureau abandonasse discursos estereotipados e propôs-se uma transformação desses papéis.

A primeira hipótese foi integralmente confirmada. A segunda parcialmente, pois, apesar do Women's Bureau ter desempenhado um papel-chave no movimento trabalhista de mulheres desde sua criação, identificou-se que a agência nunca fora, de fato, uma organização ativista em vista de sua natureza governamental, embora tenha atuado muitas vezes como uma. E a última hipótese foi refutada porque o Women's Bureau adotou uma atuação e política discursiva conciliatória e apaziguadora sem propor uma transformação dos papéis sociais das mulheres e homens. Apesar disso, para a época, identificou-se que as posições e discursos da agência sobre as mulheres eram, em determinado medida, subversivos à ordem vigente por fazer usos de mecanismos da própria estrutura hierárquica opressiva de gênero e raça da sociedade.

A escolha da fonte histórica e objetivo de estudo se pautou em três motivações. A primeira delas diz respeito ao ineditismo da análise dos boletins do Women's Bureau no meio acadêmico brasileiro e com intuito de divulgar essa fonte história, principalmente nos campos de estudos sobre feminismo, relações trabalhistas e luta das mulheres por direitos trabalhistas

no Brasil. A segunda motivação foi em relação a conduzir uma análise de um contexto e órgão governamental dos EUA, a maior potência econômica e política mundial, a partir do âmbito acadêmico latino-americano e, especificamente, brasileiro e, portanto, com a intenção de trazer análises diferentes e diversas daquelas consolidadas no meio acadêmico estadunidense. E, por fim, a última motivação foi a intrigante longevidade da agência, se constituindo em umas das instituições governamentais dedicadas exclusivamente aos interesses da classe trabalhadora de mulheres mais antiga no mundo, sem precedência no Brasil.

Por fim, em relação ao recorte temporal escolhido, o período corresponde ao mandato da segunda diretora do Women's Bureau, Frieda Miller. Sua gestão foi emblemática por ter sido marcada por mudanças – apesar da diretora ter entrado posteriormente em ostracismo público em vista de uma investigação que sofreu do Federal Bureau of Investigation (FBI; Agência Federal de Investigação) no contexto anticomunista do pós-guerra.

A primeira dessas mudanças foi o término da gestão de longa data de Mary Anderson (1920-1944) – considerada uma das mais famosas e influentes lideranças trabalhistas estatistas do século XX nos EUA – que correspondeu a uma mudança na missão da agência, ainda que Miller fosse aliada e amiga de Anderson. É neste período que ocorreu a mudança de posição política e econômica dos EUA no mundo que emergiu, ao término da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), como a maior potência política, econômica e nuclear mundial, tendo como forte rival a União Soviética. Houve também as transformações desencadeadas pela própria guerra, favorecendo questionamentos sobre papéis sociais de gênero e fortalecendo movimentos sociais, como o de direitos civis, no país. E, o período da gestão de Miller, corresponde ao último mandato político de um presidente do partido Democrata após vinte anos de domínio deste. Essa mudança política também se refletiu na atuação e posicionamento do Women's Bureau que se diferenciou radicalmente das gestões anteriores em função da influência republicana na escolha da nova diretora.

Em vista desses fatores optou-se pela delimitação temporal da dissertação entre 1944 e 1953 uma vez que os diferentes contextos históricos antes e depois desse período seriam demasiados complexos e extensos para serem estudados no formato e tempo disponíveis para a realização da dissertação. Outro motivo que levou a escolha desse recorte temporal foi o interesse em analisar o período do imediato pós-guerra – erroneamente considerado um período de “apatia” e “domesticidade” das mulheres estadunidenses em relação a questões políticas – e quais foram os efeitos imediatos da guerra no perfil e discurso de gênero sobre a mão de obra feminina estadunidense do ponto de vista de uma agência governamental dedicada ao bem-estar da classe trabalhadora de mulheres.

Ademais, o recorte temporal escolhido é referido como imediato pós-guerra. Na historiografia estadunidense esse período pode variar a depender das escolhas e abordagens temáticas e teóricas escolhidas, mas geralmente concentra-se entre a metade da década de 40 e década de 50.

Para atingir os objetivos propostos e investigar as hipóteses levantadas a dissertação foi dividida em seis capítulos além da introdução. No primeiro capítulo (seção 2) discutiu-se o contexto de criação do Women's Bureau e seus objetivos e características gerais de sua estrutura, boletins e gestão de sua segunda diretora, Frieda Miller. No capítulo seguinte (seção 3) discutiu-se sobre as perspectivas futuras para a mão de obra feminina no pós-guerra a partir de mudanças desencadeadas pela guerra no discurso de gênero sobre a mulher e contexto histórico, político e social da época e como o Women's Bureau se adaptou a essas novas realidades e quais foram suas pautas políticas e trabalhistas defendidas. No terceiro capítulo (seção 4) há a apresentação e análise das fontes históricas utilizadas com identificação e debate sobre a temática de produção de boletins da agência no imediato pós-guerra.

No quarto capítulo (seção 5) há a discussão sobre as principais posições do Women's Bureau identificadas em seus boletins e baseadas em discursos patrióticos e econômicos sobre a necessidade da força de trabalho feminina; atribuição de responsabilidades ao governo, sociedade civil e empresas na promoção da melhoria de condições de trabalho das mulheres; as relações da agência com as esferas civil, privada e governamental; e conformidade do Women's Bureau às estruturas hierárquicas de gênero e raça vigentes à época. No quinto capítulo (seção 6) há uma análise sobre as principais características e mecanismos discursivos da agência sobre as trabalhadoras com a identificação, problematização e análise de um discurso caracterizado pela desconstrução parcial de essencialismos biológicos; defesa da dupla jornada de trabalho e do trabalho doméstico para viabilizar esta; a flexibilização da divisão sexual do trabalho; e um discurso que reconhecia a diversidade existente entre as mulheres. Por fim, o último capítulo (seção 7) é o de considerações finais com a conclusão da investigação de acordo com os objetivos propostos pela dissertação.

Em vista das abordagens teóricas e historiográficas adotadas em função da temática escolhida para a análise das fontes históricas e do formato da dissertação, se esteve ciente ao longo da pesquisa que alguns assuntos e análises não seriam abordados ou estressados o suficiente. A ausência de uma análise mais densa sobre o contexto histórico da época, características do Estado burocrático e administração pública estadunidense, presença da mão de obra feminina nas indústrias, relações entre o federalismo estadunidense e a segregação racial, contexto trabalhista com a implementação do *New Deal*, discussões sobre as influências

do sistema capitalista, sistema partidário estadunidense e a importância da mão de obra imigrante na força de trabalho, entre outros, são exemplos disso. Certamente não se ignorou as possíveis influências desses eventos no discurso de gênero e raça presentes nos boletins do Women's Bureau entre 1944 e 1953 – de fato, quando pertinente, notas de rodapé explicativas foram adicionadas –, porém, optou-se em enfatizar uma análise voltada às estruturas discursivas de gênero e raça especificamente no âmbito dessa agência federal, abordando, pois, outra dimensão de análise. As lacunas deixadas pela presente dissertação servem de instigação para discussões e produção acadêmica futuras sobre as temáticas a partir de novas óticas teóricas e historiográficas que não seriam possíveis de serem abordadas nesta única dissertação.

1.2 Discussões historiográficas sobre o Women's Bureau e diferencial da dissertação

Segundo a historiadora Alice Kessler-Harris (2001), a criação do Women's Bureau entre legisladores e congressistas teve finalidades maternalista e protetiva, objetivando a criação de uma agência que investigasse e reportasse as condições de trabalho das mulheres, julgadas como pertencentes a uma “classe especial” de trabalhadoras desprovidas de direitos e organização e, portanto, “necessitadas” de proteção estatal. Durante suas primeiras décadas de existência, por exemplo, apesar da agência ter facilitado políticas de altos salários entre as mulheres, ela o fez a partir do contexto da vida familiar e do casamento (KESSLER-HARRIS, 2001). A historiadora Sonya Michel (1999) também defendeu que o estabelecimento do Women's Bureau – e do Children's Bureau (Agência de Crianças) – contribuiu para reforçar a divisão do trabalho na qual as mulheres eram importantes somente no papel de mãe.

Kessler-Harris critica a defesa pela agência, durante a primeira metade do século XX, da legislação trabalhista protetiva às mulheres. De acordo com a historiadora (KESSLER-HARRIS, 2001) a lei trabalhista protetiva reforçava e confirmava a divisão sexual do trabalho e ordem social da época, era excludente – por não abranger, por exemplo, mulheres negras – e às custas dos direitos civis ao ignorar e não solucionar as desigualdades entre mulheres e homens no mercado do trabalho motivadas pela discriminação de gênero e raça que estruturavam a sociedade. Desta forma, para Kessler-Harris, no século XX o Women's Bureau era uma agência problemática e de atuação ambígua em relação às trabalhadoras mulheres porque apesar de possuir um discurso de defesa dos direitos desta, na prática, adotou ações e

discursos favoráveis a permanência de desigualdades e discriminações de gênero. Constatase assim, a instrumentalização de instituições governamentais na cristalização e reforço de papéis sociais – baseados em diversos e diferentes marcadores identitários.

Para o historiador Mark Hendrickson (2008), no entanto, a afirmação de Kessler-Harris sobre a posição ambígua do Women's Bureau é fraca porque não foi confirmada por uma análise minuciosa e cuidadosa dos boletins publicados pela agência. Em seus primeiros anos de existência a agência, de fato, fez uso de justificativas de defesa da maternidade e proteção do lar para a produção de seus estudos, mas esses argumentos ocorreram em um contexto de luta pela sobrevivência institucional da própria agência (HENDRICKSON, 2008).

E apesar de seu foco primário nas mulheres, o Women's Bureau logo percebeu que os problemas enfrentados por estas eram os mesmos de toda a classe trabalhadora independentemente do gênero e, portanto, promoveu, ao longo de tempo, padrões mínimos de condições de trabalho para toda a classe trabalhadora (HENDRICKSON, 2008). Hendrickson (2008) destaca também que a defesa do Women's Bureau da legislação protetiva para trabalhadoras não era paternalista e, sim, uma tentativa de inserir as mulheres nos desenvolvimentos e oportunidades econômicas da época. E conforme destacado pela historiadora Dorothy Cobble (2004), as feministas trabalhistas da época defendiam a legislação protetiva até que as mulheres fossem inclusas integralmente na Fair Labor Standards Act (FLSA).²

Ademais, em seu livro publicado em 2004, *The other women's movement*, Cobble chama a atenção para o contexto histórico e lutas políticas em torno do gênero durante a primeira metade do século XX que se diferenciaram das lutas do movimento feminista das décadas de 60 e 70. A geração de mulheres ativistas trabalhistas durante a primeira década de XX – incluindo as duas primeiras diretoras do Women's Bureau, Mary Anderson e Frieda Miller – caracterizaram-se por identificar múltiplas fontes das desigualdades e injustiças, não limitando-se apenas ao gênero; possuíram uma visão sobre equidade de gênero que visava desestabilizar as hierarquias de gênero; reivindicavam por equidade e tratamento especial por entenderem que a equidade de gênero nem sempre poderia ser obtida através da igualdade de tratamento (COBBLE, 2004).

² A FLSA é uma lei federal promulgada em 1938 que regulou as relações trabalhistas e condições de trabalho como salário mínimo e jornada de trabalho. À época de sua criação, a lei aplicava-se somente a trabalhadores envolvidos no comércio interestadual. Na prática, a lei excluía trabalhadores domésticos e agrícolas – empregos predominado por mulheres negras – e muitas ocupações exercidas por mulheres. Ao longo das décadas, em função de pressões do movimento trabalhista e organizações de mulheres, a lei sofreu alterações para expandir sua abrangência.

Uma das principais limitações dessas ativistas e de feministas de justiça social era que elas não questionaram ou repensaram as políticas de gênero da época, responsáveis pelas relações e estruturas econômicas e trabalhistas desiguais e discriminadoras (COBBLE, 2004). Apesar dessa limitação, Cobble (2004) defende que essa posição política predominante à época entre organizações de mulheres não era conversadora nem contraditória, mas, sim, subversiva. O trabalho de Cobble foi um dos pioneiros a fazer uso dos conceitos de diferença e igualdade aplicados na análise de gênero ao analisar a atuação do Women's Bureau e ativistas trabalhistas da primeira metade do século XX e defender que estes conceitos não estavam em oposição. Seu trabalho ajuda a compreender a atuação da agência e questionar algumas argumentações de Kessler-Harris e outras pessoas que não articularam precisamente esses contextos com os mecanismos discursivos e de atuação política da agência.

O dilema da igualdade e diferença já era discutido teoricamente desde, pelo menos, a década de 80 nos EUA. Uma das historiadoras que se destacou nessa discussão foi Joan Scott. Para Scott (2005) a igualdade e a diferença não são conceitos opostos, mas, sim, encontram-se em uma relação de tensão que se resolvem em formas historicamente específicas que necessitam ser estudadas a partir de suas incorporações políticas específicas, não sendo, portanto, conceitos intemporais nem éticos ou morais. E ao colocar igualdade e diferença em um relacionamento antitético ignora-se a importância da diferença na estruturação das políticas de igualdade e defende-se uma noção política conservadora de que a igualdade só pode ser reivindicada a partir de uma base de igualdade (SCOTT, 1988b). Desta forma, como mulheres e homens não podem ser idênticos entre si, não há como reivindicar uma igualdade nesta relação (SCOTT, 1988b).

A criação do Women's Bureau, por exemplo, pautou-se no argumento da diferença. O discurso de diferença da agência desde sua criação até a década de 60 baseava-se na defesa de proteções especiais às mulheres que, por possuírem necessidades diferentes das necessidades dos homens, eram vistas como uma classe à parte de trabalhadoras (LAUGHLIN, 1993). Como aponta a historiadora Kathleen Laughlin (1993), nos primeiros anos do pós-guerra, no qual se iniciou uma política de expurgo das mulheres do mercado de trabalho – principalmente de *war jobs*³ e empregos tradicionalmente ocupados por homens –, esse discurso foi importante para a

³ Termo utilizado para referir-se às vagas de emprego abertas em indústrias bélicas no contexto de guerra. Apesar de geralmente referir-se aos empregos nessas indústrias, ele também é utilizado para referir-se às vagas de empregos abertas e relacionadas indiretamente a essas indústrias em outros setores da economia, não sendo necessariamente somente empregos em fábricas.

agência justificar sua existência e importância junto ao U.S. Department of Labor (Departamento de Trabalho dos Estados Unidos).

A tese de doutorado de Laughlin de 1993 – *Backstage activism: the policy initiatives of the Women’s Bureau of the U.S. Department of Labor in the Postwar Era, 1945-1970* – e, posteriormente, lançada como livro em 2000, tornou-se um dos trabalhos de maior referência sobre a história do Women’s Bureau por trazer contribuições pioneiras. Em seu trabalho (LAUGHLIN, 1993) a autora defendeu que a agência teve influência e poderes o suficiente para desencadear mudanças nas legislações trabalhista estadual e federal; e sem as alianças com organizações de mulheres, o Women’s Bureau não poderia ter defendido sua existência frente ao Congresso e U.S. Department of Labor.

Laughlin (1993) identificou que a atuação do Women’s Bureau em relação aos assuntos de direitos das mulheres e relações de gênero era limitada pela sua subordinação ao governo e Congresso. Apontou, também, a contribuição da agência para o avanço de pautas políticas de sindicatos e organizações de mulheres e sua extensa rede de comunicação e publicidade nacional; e as relações estreitas com organizações de mulheres e governos estaduais.

Observa-se, assim, que desde finais da década de 80 a historiografia sobre o Women’s Bureau está em transformação com uma tendência de aprofundamento sobre a atuação, relações civis e governamentais e produção da agência bem como estudos relacionando as políticas e ações da agência aos contextos histórico, social e político de seu tempo. Esses estudos permitiram o questionamento de algumas afirmações sobre o Women’s Bureau como a de que a agência não possuía autonomia de atuação e que representava exclusivamente os interesses e ideologias do governo.

De acordo com a cientista política Georgia Duerst-Lahti (1989), a cisão do movimento das mulheres após a aprovação do sufrágio feminino em 1920 criou duas divisões principais: de um lado, organizações de mulheres favoráveis a aprovação do Equal Rights Amendment (ERA; Emenda de Direitos Iguais) e lideradas pelo National Woman’s Party⁴ (NWP, Partido Nacional da Mulher); e do outro, organizações contrárias ao ERA cuja pauta principal era a reivindicação de direitos trabalhistas para as mulheres, sendo lideradas pelos Women’s Bureau até a década de 50. Na década de 60 essas divisões foram nomeadas, respectivamente, como

⁴ Fundado em 1916 – com objetivo inicial de defender o sufrágio feminino nos EUA e, posteriormente, a aprovação do ERA –, o NWP foi uma das organizações políticas de mulheres mais relevantes do século XX, conhecida principalmente por sua fundadora e primeira líder, Alice Paul. Formado em sua maioria por mulheres brancas das classes média e alta, o partido advogou em prol da igualdade de direitos políticos entre mulheres e homens ao longo do século XX.

campo de defesa da liberação da mulher e campo de defesa dos direitos das mulheres (DUERST-LAHTI, 1989).

Segundo Duerst-Lahti (1989), as acadêmicas feministas contemporâneas demonstram maior preferência pelo primeiro grupo e demonstraram tendência de desconfiança de órgãos governamentais amplamente preocupados com os direitos das mulheres além de não analisarem o papel do governo em si na promoção desses direitos. Esse cenário historiográfico estadunidense pode ter contribuído para a historiografia inicial sobre o Women's Bureau, geralmente caracteriza por uma visão desconfiada e demérita da agência e sem realizar análises mais apuradas sobre suas contribuições ao movimento trabalhista das mulheres.

Outros estudos recentes dessa nova corrente historiográfica são os do advogado e acadêmico John McGuire. Em seus artigos McGuire analisa a visão alternativa da administração pública da primeira metade do século XX e a vincula ao feminismo de justiça social da época, ao Women's Bureau e à atuação pioneira de mulheres estatistas como Mary van Kleeck e as primeiras diretoras da agência (MCGUIRE, 2017) – Mary Anderson, Frieda Miller e Esther Peterson (1961-1964). A cientista política Dorothy McBride Stetson (1995) – especialista em estudos das mulheres, Estado e políticas públicas –, por sua vez, analisa a atuação do Women's Bureau a partir da burocracia estatal e relações com os movimentos de mulheres da época, defendendo que a agência teria formado a base organizacional e ideológica do movimento feminista da década de 60. E a historiadora Cynthia Ellen Harrison (1988) analisou as alianças políticas formadas pela agência e importância destas na oposição ao ERA e reivindicação de direitos trabalhistas; e suas relações com as organizações de mulheres negras.

Já a produção historiográfica acadêmica no Brasil sobre o Women's Bureau, é escassa. Foi localizado um artigo e uma tese de doutorado que mencionam a agência. Em 2010 a historiadora Glaucia Cristina Candian Fraccaro (2010) publicou artigo com a tradução de um relatório submetido ao Women's Bureau por Mary M. Cannon durante sua visita ao Brasil entre 1942 e 1943. Fraccaro (2010) analisa a perspectiva estrangeira sobre a classe trabalhadora de outros países em um contexto de ambição imperialista dos EUA. Em um parágrafo há uma breve explicação sobre o que é o Women's Bureau.

Em 2016 Fraccaro publicou sua tese de doutorado que analisa a luta por direitos das mulheres no Brasil através de legislações trabalhistas no período entreguerras (1917-1937) de forma a obter igualdade de direitos, em comparação aos homens, no mercado de trabalho. Fraccaro (2016) trouxe visibilidade sobre a influência do Women's Bureau entre grupos e movimentos feministas brasileiros da década de 30, especialmente entre a deputada federal Bertha Lutz. A tese também traz informações sobre as posições trabalhistas de Mary Anderson

e o contexto estadunidense de grupos contrários e a favor do ERA. Assim como Kessler-Harris – autora muito utilizada na tese –, Fraccaro (2016) também afirmou que a gestão de Anderson foi marcada

pelo reforço a padrões da divisão de tarefas entre mulheres e homens na sociedade, na medida em que reivindicava a maternidade como matéria de direitos e em que se ateu aos problemas causados pela combinação do trabalho remunerado com o trabalho doméstico. (FRACCARO, 2016, p. 137).

A tese, contudo, não utilizou como fonte histórica os boletins da agência ou analisou de forma específica e extensa a atuação, importância e boletins do Women's Bureau nos EUA. Isso deveu-se ao fato dos objetivos e fontes históricas da tese serem outros.

Há também trabalhos recentes que discutem a classe trabalhadora de mulheres e as relações de gênero intrínsecas nos EUA como a tese de doutorado de Renan Reis Fonseca (2019), publicada em 2019. A tese versa sobre gênero e trabalho durante a Segunda Guerra Mundial a partir da análise de artigos das revistas *Reader's Digest* – EUA – e *Seleções do Reader's Digest* – Brasil.

Além dos trabalhos de Fraccaro, não foram encontrados livros, artigos, dissertações ou teses acadêmicas sobre a agência ou os boletins que publicava. Levando em consideração que o levantamento bibliográfico foi realizado online e que há muitos trabalhos acadêmicos que ainda não foram digitalizados por faculdades e universidades, há a possibilidade dessa produção existir, porém, ser desconhecida ou pouca divulgada. De qualquer forma, não é comum encontrar citações ou discussões acadêmicas em trabalhos e conferências nacionais e regionais sobre o Women's Bureau.

Este é, portanto, um cenário historiográfico diferente do estadunidense, no qual há uma consolidada e vasta produção acadêmica sobre a agência, principalmente com produção de dissertações e teses – mas, em sua maioria, inacessíveis por restrições de faculdades e universidades que limitam o acesso online a pessoas afiliadas de suas respectivas instituições. Dessa forma, para a realização da dissertação, foi possível ter acesso a livros e artigos de referência – com debates ainda atuais – sobre a agência e suficientes para a condução da pesquisa.

A presente dissertação fará uma contribuição a essa nova tendência historiográfica estadunidense, diferenciando-se pela análise primária dos discursos de gênero e raça contidos neles e relacionando-os aos interesses e atuação política da agência a partir do contexto histórico e temporal no qual o Women's Bureau se encontrava. Outros diferenciais são a análise densa e

primária dos boletins e análise das estratégias discursivas da agência para contestação da ordem vigente. Na produção acadêmica brasileira a dissertação será pioneira porque contribuirá para a divulgação de uma fonte histórica inédita no campo historiográfico nacional, permitindo, assim, o enriquecimento da análise da classe de trabalhadora de mulheres nos EUA e do movimento trabalhista em geral além da realização de estudos comparados, à exemplo da tese de Fraccaro.

A partir de estudos comparados a dissertação possibilitará, também, compreender algumas dinâmicas da classe trabalhadora e movimento trabalhista de mulheres no Brasil. Algumas questões que podem ser investigadas em futuros estudos acadêmicos, são: dificuldades em estabelecer no país um ministério de mulheres de longa duração; a inexistência de um ministério ou divisão autônoma do Ministério do Trabalho de dedicação exclusiva às trabalhadoras mulheres com produção de estudos e dados sobre esta e sem vínculos a órgãos de proteção aos direitos humanos ou das crianças que podem criar viés paternalista; características das relações entre organizações civis ativistas e órgãos governamentais sobre direitos das mulheres; características, objetivos e finalidades do discurso de gênero governamental sobre a classe trabalhadora; entre outras. As possibilidades de estudos, portanto, são diversas.

Outra contribuição é referente ao movimento feminista e de reivindicação de direitos trabalhistas pelas mulheres no Brasil. O conhecimento sobre a história, atuação e articulação do Women's Bureau com sindicatos e organizações de mulheres nos EUA e a importância de se ter um órgão federal autônomo em prol da melhoria das condições de trabalho e oportunidades de emprego das mulheres possibilitará explorar novas formas de articulações políticas entre a sociedade civil e governo de forma a estabelecer relações e alianças benéficas às mulheres, principalmente durante contextos e governos conservadores que reiteram discursos de gênero estereotipados e baseados em essencialismos biológicos.

1.3 Abordagem teórica utilizada

Foi utilizada a interpretação interseccional da socióloga Lynn Weber de que os marcadores de identidade são relações de poder, variam de acordo com o contexto e o sujeito pode ser simultaneamente opressor e oprimido (WEBER, 1998). Foi escolhido o uso de gênero como categoria de análise histórica proposto pela historiadora Joan Scott, interpretado como

não-fixo e considerado uma construção histórica de acordo com interesses políticos, sociais, culturais e econômicos de determinada época e espaço históricos. Utilizou-se a teoria da reprodução social do campo do feminismo marxista da socióloga Lise Vogel⁵ e suas interpretações sobre produção e reprodução no sistema capitalista. E foi adotada as interpretações da categoria mulheres proposta pelas filólogas Linda Alcoff e Denise Riley que propõem, respectivamente, a junção entre o conceito de identidade política e o sujeito como posicionalidade e generificado e a adoção de uma política como se *mulheres* existissem.

O uso da teoria da interseccionalidade se fez necessária porque o Women's Bureau, apesar de falar a partir de uma coletividade da categoria mulheres, sempre reconheceu e destacou as diversidades existentes entre as mulheres como raça, gênero, classe, idade, estado civil, formação acadêmica e profissional e localização geográfica. As sociólogas Patricia Hill Collins e Sirma Bilge definem a teoria interseccional da seguinte forma:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. (COLLINS, BILGE, 2021, n.p.).

De forma geral, a interseccionalidade é uma abordagem teórica que propicia a operacionalização simultânea de várias e diferentes categorias identitárias e interrelacionadas de análise. Essa abordagem permite aos estudos históricos uma análise completa e complexa do objeto de estudo selecionado uma vez que o sujeito é perpassado por múltiplos marcadores identitários que influenciam em sua experiência e ação. Um papel social de gênero designado à mulher em uma determinada época e espaço, por exemplo, será vivenciado de forma diferente pelas mulheres dessa sociedade em vista da diversidade de classe, raça, religião, nacionalidade etc existente. Como bem colocou a intelectual Anne McClintock,

⁵ É importante destacar a consciência das diferenças teórico-metodológicas entre Vogel e Scott na aplicação de suas teorias nas interpretações e análises conduzidas na presente dissertação sobre gênero e reprodução social. Enquanto a primeira enfatiza uma abordagem materialista, a segunda foca em uma análise discursiva sobre relações de gênero e políticas. A aplicação dessas abordagens foi realizada de forma complementar na análise conjunta do objeto de estudo da pesquisa.

[...] raça, gênero e classe não são distintos reinos da experiência, que existem em esplêndido isolamento entre si; nem podem ser simplesmente encaixados retrospectivamente como peças de um *Lego*. Não, eles existem em relação entre si e através dessa relação – ainda que de modos contraditórios e em conflito. (MCCLINTOCK, 2010, p. 19, itálico da autora).

O diferencial do Women's Bureau desde sua criação era que a agência advogava em prol de todas as classes sociais de mulheres – com destaque para a classe trabalhadora –, contrastando, assim, com a supremacia das classes média e alta nos movimentos de mulheres do século XX. Em seus boletins, por exemplo, a agência trouxe informações diversas sobre as trabalhadoras, desde cargos de “chão de fábrica” – à exemplo do boletim de número 201 publicado em 1944, *Employment opportunities in characteristic industrial occupations of women* – até profissões liberais com exigência de formação de nível superior como a coleção de boletins *The outlook for women in Science*, publicado em 1948. E apesar de seu discurso genérico sobre as mulheres, a agência abordava as condições e oportunidades de emprego para estas a partir de diferentes marcadores identitários como estado civil, raça, idade e deficiência física. Como bem destacou Hendrickson,

A agência foi uma defensora muito mais agressiva da justiça salarial e contra a discriminação no trabalho do que foi reconhecido. A agência relatou com destaque não apenas que a experiência em um ofício ou emprego não levava automaticamente a um aumento nos salários, mas também que os ganhos salariais pareciam depender da raça, idade, ocupação e localização da trabalhadora mulher.⁶ (HENDRICKSON, 2008, p. 490-491, tradução nossa).

O gênero é central ao Women's Bureau, pois a reivindicação de sua criação baseou-se na justificativa de que as mulheres necessitavam de uma atenção à parte dos homens por possuírem necessidades diferentes de seu gênero. Algo que o U.S. Department of Labor não conseguia fazer. Ainda que houvesse a ênfase nas diferenças sexuais, a agência a fazia de forma estratégica na medida em que criticava determinismos biológicos associados à capacidade de trabalho e produtividade das mulheres, buscando desconstruir, assim, esses pressupostos a partir de dados estatísticos e empíricos.

O Women's Bureau também identificou que os estereótipos de gênero e raça se baseavam em construções sociais e, portanto, poderiam ser desconstruídas e modificadas, à exemplo dos efeitos da Segunda Guerra Mundial que permitiu uma flexibilização no papel

⁶ “The bureau was a far more aggressive advocate for wage justice and against job discrimination than has been recognized. The agency prominently reported not only that experience in a trade or job did not automatically lead to an increase in wages, but also that wage gains appeared to depend on the race, age, occupation, and location of women worker” (HENDRICKSON, 2008, p. 490-491).

social de gênero atribuído às mulheres. E que mulheres e homens se encontravam em uma relação de complementariedade e não de oposição. Em vista desse cenário optou-se pela utilização de gênero como categoria de análise histórica. Na definição de Scott,

Gênero, então, é o estudo da relação entre o normativo e o psíquico. O gênero consiste nas articulações historicamente específicas e finalmente incontroláveis que visam resolver as confusões associadas à diferença sexual, direcionando a fantasia para algum fim político ou social: mobilização de grupo, construção de nação, apoio a uma estrutura familiar específica, consolidação étnica ou prática religiosa.⁷ (SCOTT, 2011, p. 20-21, tradução nossa).

Scott (1988b) afirma que o uso de gênero como categoria de análise histórica não ambiciona ser uma categoria totalizante que irá fornecer explicações absolutas sobre toda a opressão, desigualdade e história existentes. Ela é uma categoria de grande potencial para explicar a construção das hierarquias de diferenças – inclusões e exclusões – e teorizar a política, principalmente a política feminista. Nas abordagens feministas nos estudos do campo da História, Scott (2010) critica estudos que utilizam o gênero como forma de reiterar noções de coletividade e fixidez da categoria “mulheres”, a oposição entre homem e mulher – considerada atemporal – e a oposição sexo/gênero, não considerando o sexo também como uma construção cultural conforme defendem teóricas desconstrutivistas. Essa abordagem, então, tende a limitar as relações de gênero a uma relação heterossexual entre “homem” e “mulher” sendo estes os dois gêneros possíveis.

Observa-se, portanto, que o gênero é uma construção e imposição social e os papéis sociais da mulher e do homem na sociedade não são provenientes da natureza e de seus respectivos sexos, mas, sim, do discurso social do gênero que naturaliza esses papéis. Longe de serem opostos, mulher-homem encontram-se em uma relação mútua e construtiva que permite o desenvolvimento de relações hierárquicas derivadas de uma necessidade econômica e/ou ideologia política de uma determinada época que se baseia na generificação binária dos seres humanos apesar das possibilidades de gênero serem múltiplas.

E apesar de gênero não se resumir ao binarismo feminino-masculino ou mulher-homem, na dissertação, a análise das relações de gênero pautou-se nesse binarismo, mas a partir de um desconstrutivismo dos pressupostos sociais e biológicos associados a ele, revelando,

⁷ “Gender, then, is the study of the relationship between the normative and the psychic. Gender consists of the historically specific and finally uncontrollable articulations that aim to settle the confusions associated with sexual difference by directing fantasy to some political or social end: group mobilization, nation building, support for a specific family structure, ethnic consolidation, or religious practice” (SCOTT, 2011, p. 20-21).

assim, a complexa dimensão de gênero. Essa abordagem foi adotada porque nos boletins do Women's Bureau não havia a discussão sobre outras possibilidades de se expressar o gênero ou a análise de grupos que não se reconheciam socialmente em nenhum desses dois gêneros e, por isso, eram também discriminados.

Para a época analisada é compreensível porque o movimento lésbico e gay⁸ iria se estruturar de forma consistente e nacional somente a partir da década de 60; e o movimento LGBTQ, a partir da década de 90. Certamente, antes disso, esses grupos sofriam discriminações e adotavam ações para reivindicar esses direitos. Mas, para o Women's Bureau e muitas organizações de mulheres da época, o foco primário das discussões era na categoria mulheres como um todo uma vez que estas ainda se encontravam em uma relação de significativa desigualdade em relação aos homens e o debate de gênero era focado, portanto, apenas nesses dois gêneros e em marcadores de identidade que não os questionassem ou desestabilizassem.

O Women's Bureau também enfatizou a questão da dupla jornada de trabalho. A agência não questionou o papel social de gênero atribuído à mulher de ser mãe, esposa e responsável pelo trabalho doméstico e criação e cuidado de crianças e parentes. Porém, defendeu benefícios e direitos trabalhistas e políticas públicas que aliviassem a carga de trabalho doméstico das mulheres para que elas pudessem se dedicar ao trabalho assalariado fora de casa de forma produtiva e integral e, assim, garantir a sustentabilidade do sistema econômico do país.

O aumento das mulheres na força de trabalho a partir do século XX, acelerado com o advento da Segunda Guerra Mundial, desestabilizou a estrutura do capitalismo nos EUA, pois esse aumento significava que a reprodução social necessária para a reprodução da força de trabalho do país estava desfalcada. E nem o Estado nem o capital estavam dispostos a arcar com esses custos que continuaram a ser repassados às mulheres, principalmente através da exploração da mão de obra de mulheres negras e imigrantes.

Na prática, a reprodução social da força de trabalho consiste em atividades necessárias para a manutenção e regeneração da classe trabalhadora fora do âmbito de produção – o local de trabalho. Essas atividades são diversas, como: preparo de comida; limpeza da casa;

⁸ Naquela época não se utilizava o termo LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgênero), LGBTQ (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgênero, Queer) ou outras variações as sigla, pois estes foram disseminados a partir da década de 90 nos EUA. Ademais, os movimentos políticos de lésbicas e gays organizaram-se de forma estruturada, coletiva, concisa e com abrangência nacional a partir do final da década de 60. Em vista desse contexto, optou-se em utilizar o termo lésbicas e gays, pois eram os grupos mais conhecidos na década de 40 ainda que existissem outros grupos com orientações sexuais e expressões de gênero diferentes e que também eram discriminados. Para saber mais informações sobre o tema, vide a obra *The Gay Revolution: the story of the struggle* (2015) de Lillian Faderman.

realização de compras; cuidado de crianças e pessoas mais velhas ou doentes; cuidado psíquico, físico e emocional; satisfação sexual e intelectual; entre outras. Esses serviços são fornecidos, em parte, pelo Estado e comunidades através de igrejas e escolas, hospitais e parques públicos, por exemplo. Porém, a maior parte deles é fornecido e realizado pelas mulheres em suas casas, através do papel social de gênero que lhe é atribuído de mãe, esposa, filha, sobrinha, neta, enteada.

Como bem destacou a socióloga Lise Vogel (2013), no sistema capitalista, a reprodução da força de trabalho é uma condição para a produção, pois ela é responsável pela reposição e reparo da força de trabalho necessária à produção, porém, a reprodução em si, não é uma forma de produção na qual envolva uma série de processos e materiais que resultem na força de trabalho como produto. Dessa forma, o trabalho doméstico é tanto inimigo quanto aliado do capitalismo. Inimigo porque limita a quantidade disponível de força de trabalho e, logo, da capacidade de reprodução do capital; e aliado porque viabiliza a disponibilidade da força de trabalho (VOGEL, 2013). Portanto, na interpretação feminista-marxista de Vogel, a reprodução social, o trabalho doméstico, não é mercantilizado porque produz valor de troca e não mercadoria que, no entanto, será vendido como mais-valia ao capitalismo (FERGUSON; MCNALLY, 2022).

Logo, para Vogel, o sistema capitalismo é sustentado tanto pela produção quanto pela reprodução social da força de trabalho, não sendo sustentável sem esta última. Por meio de estudos e dados, o Women's Bureau elucidou a importância do trabalho doméstico na sociedade e a sua atribuição às mulheres. Identificou, assim, que o aumento da participação das mulheres na força de trabalho prejudicaria a reprodução da classe trabalhadora. A solução, então, não poderia ser a proibição das mulheres no mercado trabalho uma vez que a economia capitalista do pós-guerra demandava cada vez mais mão de obra – necessidade incapaz de ser suprida apenas por trabalhadores homens –, mas, sim, a facilitação da dupla jornada de trabalho da mulher. Apesar das boas intenções da agência, essas ainda eram problemáticas porque não havia o questionamento da divisão sexual do trabalho que atribuía exclusivamente às mulheres a responsabilidade pela execução da reprodução social.

Por fim, há a questão do uso da categoria “mulheres” como categoria de análise. O Women's Bureau defendeu os direitos das mulheres a partir de uma identidade coletiva e não individual apesar de reconhecer a diversidade existente nesse grupo. Essa estratégia, assim como de organizações de mulheres da época, era política. Quando necessário a agência diferenciava os grupos, à exemplo da defesa da não-discriminação de mulheres casadas. Em outros momentos adotava um discurso coletivo quando defendia a extensão de direitos

trabalhistas às mulheres independentemente de qualquer marcador identitário. A análise teórica dessa posição a partir da categoria mulheres possui questionamentos a serem levados em consideração.

A filósofa Judith Butler (2003) critica a universalidade e unidade do sujeito do feminismo – categoria una de mulheres –, acusando o feminismo de possuir um discurso representacional com restrições e exclusões às identidades múltiplas existentes e inerentes ao próprio sujeito que o feminismo representa, levando, conseqüentemente, a uma não-aceitação e oposição desse sujeito do feminismo pela própria categoria mulheres que não se veem representadas por esse feminismo. Ao construir um sujeito fixo, uno e permanente sem considerar as infinitas diversidades presente entre as mulheres – o sujeito do feminismo –, o feminismo autossabota sua atuação como política representacional (BUTLER, 2003).

Butler (2003) conclui, então, que a categoria mulheres não deve possuir uma identidade que guie as políticas feministas nem buscar por uma “completude” para si nas múltiplas identidades existentes entre as mulheres. Pelo contrário: a categoria deve se manter sem uma identidade fixa e unitária, aberta à incorporação de identidades múltiplas e aceitando suas convergências, oposições, divergências e contradições sem buscar modificá-las ou excluí-las.

De fato, generalizar e universalizar a categoria mulheres na análise histórica incorre no erro de se excluir e ignorar diversas relações sociais e de poder intrínsecas ao contexto histórico analisado. Além de não se considerar a natureza não-fixa, instável e construtivista do próprio gênero e, por conseguinte, de papéis sociais de gênero atribuídos às diversas e múltiplas identidades existentes. Porém, a desconstrução absoluta do sujeito e categoria mulheres pode levar a uma não-compreensão e apagamento da experiência histórica analisada, pois desconsidera-se as formas, interesses e significados das relações sociais baseadas no gênero que foram construídas e impostas em determinadas épocas e sociedades que podem se basear, por exemplo, em binarismos e coletivismo da categoria “mulheres”. Politicamente, a fragmentação ou desconstrução absoluta da identidade “mulheres” pode enfraquecer a luta política não somente das mulheres no geral como também, daquelas que não se sentem pertencentes a essa categoria homogeneizada. A desconstrução do lado oprimido fortalece, assim, o lado opressor.

A filósofa Linda Alcoff (1988), por exemplo, afirma que o nominalismo do pós-estruturalismo é uma ameaça ao feminismo na medida em que desconstrói o seu sujeito – “mulheres” como base identitária para a organização e ação do movimento feminista – e não permite a colocação de outro uma vez que a premissa do pós-estruturalismo é criticar através

da desconstrução e *na* construção. E ao aplicar o nominalismo na subjetividade incorresse-se na diminuição do gênero na análise feminista até torná-lo invisível (ALCOFF, 1988). Desta forma, a filósofa (ALCOFF, 1988) apoia a junção entre o conceito de identidade política e o sujeito como posicionalidade e generificado – não-essencialista e construído a partir da experiência histórica – como resolução à indefinição do sujeito feminista e como forma de retomar a coerência de ação e mobilização do movimento feminista.

Alcoff (1988) também defende que o conceito mulher seja definido não por uma série de atributos particulares, mas, sim, por uma posição particular determinada por um contexto externo ao sujeito no qual este possui ação sobre. Isso, então, iria garantir a unidade e potencial de ação e mobilização do movimento feminista e descartar teorias de essencialização e transcendentalização em torno do conceito mulher já que uma definição a partir do contexto externo ao sujeito é relativa e variável ao longo do tempo (ALCOFF, 1988). Logo, para Alcoff (1988), *ser mulher* é uma posição dentro de um contexto histórico específico que ao mesmo tempo em que esse contexto determina o sujeito, ele também se encontra vulnerável a mudanças e transformações por esse sujeito a partir da tomada de uma posição por este, formulando, consequentemente, as políticas feministas que irão transformar esse contexto histórico.

A filósofa Denise Riley, por sua vez, propõe uma conciliação entre teoria e política em torno do debate sobre a categoria mulheres. Para a filósofa (RILEY, 1988), a categoria mulheres é histórica e discursivamente construída, sendo relativa a outras categorias que também se encontram em constante mudança além de ser coletivamente volátil e errática e inconstante como indivíduo, abrigando um leque de mulheres com posicionamentos diferentes entre si. Como o corpo – independentemente de sua configuração anatômica – é tratado e vivido como sexuado apenas de forma periódica e não constante, então a divisão de gênero da vida humana se torna inadequada e absoluta (RILEY, 1988).

Devido a esta inconstância da sexualização do corpo, também se torna inconstante a atribuição dos significados de mulher e homem aos corpos sexuados que são designados a esses conceitos construídos, tornando-se, assim, a generificação do corpo leve, pesada ou indiferente à sociedade – a depender dos fatores de temporalidade, contexto e historicidade (RILEY, 1988). Nesta interpretação da autora o corpo – *the body* – é um conceito historicamente mutável, subjetivo e não-transcendental, pois sofre modificações e ressignificações ao longo do tempo, se manifestando e se impondo de formas diferentes em determinadas sociedades e épocas em vista de influências políticas, sociais, econômicas, culturais e/ou ideológicas.

E, segundo Riley (1988), se o corpo é histórico e politicamente mutável e, por isso, instável, logo, ele não é uma fonte confiável para a construção de uma sólida compreensão e

explicação sobre os milhares de discursos existentes sobre mulheres. E nem serve de base para a criação de uma ilusória identidade coletiva de mulheres uma vez que o corpo sexuado se encontra em constante mudança e ressignificação que se transformam nas diferentes temporalidades de acordo com os interesses políticos, sociais e/ou econômicos vigentes nos tempos e locais em questão (RILEY, 1988).

A filósofa (RILEY, 1988), no entanto, reconhece que o feminismo contemporâneo não consegue escapar de falar em nome de uma coletividade pelo fato de o feminismo tratar das condições de grupos, o que lhe confere um caráter sociológico e histórico. Desta forma, o feminismo contemporâneo deve enfrentar os desafios que lhe são colocados não a partir de uma perspectiva que problematiza a existência de diferentes tipos de mulheres, mas, sim, a partir de uma perspectiva que problematiza os efeitos da designação mulheres (RILEY, 1988).

Como forma de resolver o impasse entre a indeterminação e construção da categoria mulheres na teoria e atividade política do feminismo, que fala em nome de uma coletividade expressa na categoria mulheres, Riley (1988) propõe que o feminismo aceite o fato de que “mulheres” não existe, porém, mantenha uma política *como se elas existissem* já que a sociedade acredita que “mulheres” existe. Ou seja: o feminismo deve possuir uma consciência sobre o termo e categoria “mulheres” de forma a usar “mulheres” estrategicamente para atingir seus propósitos, sabendo os momentos certos de se afirmar como “mulher” e os momentos de negar sê-lo. Assim, “[...] enquanto é impossível ser completamente uma mulher, também é impossível nunca ser uma”⁹ (RILEY, 1988, p. 114, tradução nossa).

Observa-se uma tensão política e teórica na utilização da categoria “mulheres” como categoria de análise, não sendo possível a ênfase em uma esfera em detrimento de outra sem incorrer em problemáticas e questionamentos políticos e teóricos. As propostas apresentadas por Alcoff e Riley se demonstraram as mais adequadas para utilização como abordagem teórica na dissertação levando em consideração as características do objeto de estudo.

E ainda que se preserve a identidade e homogeneidade da categoria “mulheres” na análise histórica, isso não significa que não possa haver análises desconstrutivistas. Em diferentes tempos e espaços *ser mulher* é diferente justamente por ser uma ação imposta e proveniente de uma construção histórica, social, política e discursiva de determinada época e espaço. Essa mutabilidade histórica e política inviabiliza, assim, uma abordagem metodológica generalista e essencialista na utilização das categorias de gênero e mulheres, pois ela se mostra insuficiente e incapaz de identificar, analisar e compreender as relações sociais e

⁹ “[...] while it’s impossible to thoroughly be a woman, it’s also impossible never to be one” (RILEY, 1988, p. 114).

transformações históricas do objeto estudado bem como das estruturas de poder e opressão regentes do espaço e tempo analisados uma vez que universaliza e generaliza experiências e conceitos.

E apesar da categoria mulheres ser volátil no tempo e espaço, é possível centralizar o seu sujeito a partir de pontos em comum conforme proposto por Alcoff. Aceitar que o sujeito mulheres é construído a partir da experiência histórica – e vice-versa – e, portanto, encontra-se em constantes mudanças e redefinições, mas, ao mesmo tempo, é construído a partir de uma posição particular baseado no gênero e transformado pelo meio externo e sujeito que permite a sua reunião em uma categoria identitária coletiva a ser utilizada como uma metodologia de análise nos estudos da História.

Para reivindicar direitos trabalhistas iguais entre mulheres e homens, o Women's Bureau adotou uma atuação e discurso coletivo e generalizado da categoria mulheres. Apesar da agência estar ciente da diversidade existente entre estas e que essa diversidade desencadeava diferentes vantagens e desvantagens no mercado de trabalho, a agência sabia que o contexto político e social de seu tempo – primeira metade do século XX – era hostil a toda a categoria mulheres, ainda existindo leis sexistas e segregacionistas que limitavam ou negavam determinados direitos políticos e civis a estas.

Apesar de alguns grupos serem mais marginalizados do que outros, como o das mulheres negras, o discurso da agência necessitou ser generalista e dualista em vista da existência de uma discriminação no mercado de trabalho e âmbito político baseado primariamente na diferença sexual e racial. Logo, através da ação coletiva, da identidade de grupo, a agência reivindicou direitos individuais às pessoas pertencentes a esses grupos. Na atualidade esse posicionamento é caracterizado por Scott (2005) como o paradoxo da igualdade. Para época, no entanto, não era um posicionamento contraditório.

No boletim de número 237 publicado em 1950, *Handbook of facts on women workers*, por exemplo, a agência expõe a exclusão das mulheres na esfera política até aquele meio de século. Algumas ocupações em serviços civis nas esferas federal e estadual preferiam a contratação de homens ou mulheres; alguns Estados proibiam a participação de mulheres na formação de juris com base na lei comum inglesa de “defeito do sexo”; a maioria dos Estados ainda exigiam domicílio conjunto de um casal para votar, servir em juris e ocupar cargos públicos (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 237).

Em relação ao casamento, alguns Estados estabeleceram idade mínima para a mulher se casar, necessidade ou não de consentimento dos responsáveis legais em casos de menores de idade ou proibição de outro casamento em um determinado período de tempo (WOMEN'S

BUREAU, 1950, n. 237). Sobre o divórcio, existiam Estados que garantiam direito exclusivo ao marido em relação à tutela de filhas e filhos e bens e direitos. Apesar da maioria dos Estados garantirem direito igual de guarda sobre a criança, havia Estados que davam direito primário ao pai; alguns Estados ainda possuíam leis que exigiam das mulheres a autorização de seus maridos para estabelecerem contratos com terceiros e gerenciarem seus ganhos e propriedades (WOMEN’S BUREAU, 1950, n. 237).

Observa-se, assim, que até 1950 as legislações estaduais e federais dos EUA baseavam-se em um princípio sexista¹⁰ que privilegiava o homem em detrimento da mulher em uma relação hierárquica de superioridade, não reconhecendo a mulher como um ser passível de concessão de direitos plenos e iguais ao homem. Em meio a este cenário, é compreensível a abordagem do Women’s Bureau em defender a categoria mulheres de forma geral e não-diferenciada, pois a defesa de diferentes grupos de mulheres poderia fragilizar seus discursos e atuação de reivindicações de direitos trabalhistas e políticos às mulheres.

Para a agência, primeiro era necessário conquistar uma base mínima de direitos para todas. Essa abordagem, no entanto, não impossibilitou o Women’s Bureau de destacar contextos de grupos de mulheres em grau maior de marginalização e discriminação. O prefácio do boletim de número 205 publicado em 1945, *Negro women war workers*, por exemplo, é encerrado com uma afirmação sutil contra as discriminações racial, sexual e religiosa. Além de explicitar a política do Women’s Bureau para o pós-guerra, de continuar a incentivar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho independentemente de seus marcadores identitários. De acordo com a agência, “Mulheres negras precisam de empregos sem grades erguidas por causa de cor, credo ou sexo, não só hoje, mas no mundo do pós-guerra”¹¹ (WOMEN’S BUREAU, 1945, n. 205, p. IV, tradução nossa).

Nota-se, assim, que a utilização da categoria de mulheres como análise histórica é possível de realizar de forma coletiva e generificada e, ao mesmo tempo, particular e não-essencialista levando-se em consideração o contexto histórico e político da época que exercem influência direta e indireta na constituição do sujeito e suas possibilidades de ação – e vice-versa. Porém, não elimina que o sujeito divirja, conteste ou transforme esse cenário.

¹⁰ As legislações da maioria dos Estados à época também eram racistas, privilegiando pessoas brancas em detrimento das pessoas negras.

¹¹ “Negro women need-Jobs- with no bars erected because of color, creed, or sex-jobs not only today but in the postwar world” (WOMEN’S BUREAU, 1945, n. 205, p. IV).

1.4 A questão de gênero como categoria de análise linguística

Uma dimensão da investigação do objeto de estudo da dissertação foi a análise do conteúdo dos boletins do Women's Bureau, inclusive de sua linguagem e respectivos sentidos. Para isso foi necessário mobilizar uma abordagem teórica-metodológica de gênero a partir da linguística. Há, no entanto, discussões divergentes sobre o uso de gênero como categoria de análise linguística.

De acordo com a teórica feminista Monique Wittig (1985), gênero é uma categoria da linguística que foi desalojado pelas feministas e transformado em uma categoria social de análise. Apesar dessa categoria operar de forma diferente em ambos os campos do conhecimento, o gênero ainda precisa ser compreendido em sua relação com a linguística e de como funciona e atua na linguagem, pois, somente assim, se atingirá a plenitude de compreensão do gênero como categoria social de análise (WITTIG, 1985). Para Wittig, portanto, a linguagem precede e determina a constituição e opressão de gênero nas relações sociais.

Essa afirmação de Wittig, no entanto, tende a ser problemática no campo da História, pois exclui dinâmicas sociais, econômicas e políticas presentes nos acontecimentos e transformações históricas. As relações de gênero não se limitam apenas a uma identificação, análise e desconstrução de significado como ocorre na análise linguística de gênero, mas, sim, relaciona-se com as dinâmicas de poder que, conseqüentemente, desencadeiam os significados e linguagens que irão regulamentar o sistema e relação social impostos. Eliminar a opressão de gênero somente na linguagem, por exemplo, não é suficiente para compreender ou eliminar as estruturas de opressão presentes em uma sociedade uma vez que a linguagem tende a ser o reflexo e ferramenta de controle de uma estrutura de poder e não sua origem.

Flax (1991), por exemplo, critica o uso excessivo da linguagem na análise de gênero, afirmando que o foco da análise em textos, signos e significação tendem a limitar a existência humana ao âmbito da escrita, ignorando, assim, a existência de práticas sociais concretas que constroem a própria linguagem. Além de obscurecer, por conseguinte, a compreensão e desconstrução das relações de dominação – como as de gênero –, tomando-as exclusivamente como determinações da linguagem (FLAX, 1991). Assim, a problemática de utilização da

análise linguística na História encontra-se em tentar estabelecer uma correspondência entre a linguagem e o mundo real e considerar a linguagem como determinista das relações sociais.

Scott (1988a), por sua vez, admite a utilização do conceito de linguagem no campo da História, enfatizando a necessidade de pessoas historiadoras analisarem e historicizarem como a linguagem adquire, perde e transforma significados e sua relação com o poder. Em publicações recentes a autora ainda demonstra sua tendência em privilegiar a análise de significados nos estudos de gênero na História. Scott (2010) afirma que o potencial crítico da utilização do gênero como categoria de análise permanecerá desde que as abordagens teóricas não se limitem à fixidez de significados atribuídos às categorias “mulher” e “homem”.

Ao invés disso, a abordagem a partir do gênero deve focar-se mais na construção das diferenças sexuais entre mulheres e homens e menos nos papéis designados a estes, buscando compreender como são construídos os significados atribuídos aos corpos sexuais em relação um ao outro (SCOTT, 2010). A problemática nessa ênfase do sentido foi apontada pelo historiador Bryan Palmer na década de 90. Segundo ele, “Essa leitura problemática do poder *como* linguagem desaba sobre si mesma numa redução do processo histórico à percepção do sentido”¹² (PALMER, 1990, p. 180, itálico do autor, tradução nossa).

Mas já na década de 80 críticas eram feitas à Scott sobre essa abordagem. A historiadora Christine Stansell (1987), por exemplo, a criticou por deixar implícito em suas argumentações que a linguagem seria responsável por trazer o gênero à tona quando se ocorria o contrário. De acordo com Stansell,

Ao contrário do que ela parece sugerir, a “linguagem” por si só não trará o gênero à tona. Em vez disso, são, em última análise, as atividades de mulheres reais que colocam o gênero a serviço da retórica. E assim somos trazidos de volta à análise social suja (da divisão sexual do trabalho, o movimento das mulheres para o trabalho assalariado, o envolvimento das mulheres no socialismo utópico) que tantos pós-estruturalistas desprezam como extrínsecas ao funcionamento todo-poderoso do “sinal” (STANSELL, 1987, p. 27, tradução nossa).¹³

Contudo, a análise de significados quando não tida como determinadora das relações sociais se mostra útil nos estudos históricos, servindo de aliada na compreensão das dinâmicas

¹² “This problematic reading of power *as* language collapses in upon itself in a reduction of historical process to the perception of meaning” (PALMER, 1990, p. 180).

¹³ “Contrary to what she seems to imply, ‘language’ in and of itself will not bring gender to the fore front. Rather, it is ultimately the activities of real women which press gender into the service of rhetoric. And thus we are brought back to the grubby social analysis (of the sexual division of labor, the movement of women into wage work, the involvement of women in Utopian socialism) which so many post-structuralists disdain as extrinsic to the all-powerful workings of ‘the sign’” (STANSELL, 1987, p. 27).

e discursos políticos de determinada época. Em boletim publicado pelo Women's Bureau em 1947, por exemplo, a agência reuniu breves biografias de mulheres que haviam se destacado na indústria radialista até aquele momento.

Em nenhum momento da escrita do boletim (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 222) a agência citou ou caracterizou a raça dessas mulheres¹⁴ nem mesmo trouxe fotos destas, conferindo, assim, um sentido universal e supostamente “neutro” do termo mulheres além de ocultar a realidade de discriminação racial da época que excluía pessoas negras de profissões liberais e do tipo *white collar*¹⁵. A não menção da raça dessas mulheres pode ter sido uma escolha da agência visando privilegiar um discurso direcionado às mulheres em geral com a finalidade de demonstrar que estas poderiam trabalhar e obter êxito em uma indústria masculina independentemente de seus marcadores identitários.

O que não é dito, porém, como as identificações de raça e classe, demonstram que esse caminho era possível apenas a determinados grupos de mulheres. Apesar de não falar sobre as condições financeiras das mulheres citadas, é possível identificar suas classes sociais. A maioria das mulheres possuíam formação superior – algumas, fora do país –, sugerindo, assim, que estas pertenciam às classes média ou alta uma vez que as universidades nos EUA eram e ainda são pagas e de alto preço, pouco acessíveis, portanto, à classe trabalhadora.

O uso linguístico de gênero como categoria analítica é possível de ser utilizado na compreensão da construção e mudanças de discursos, levando-se em consideração, contudo, a relação de significados discursivos, conceitos e sinais com a realidade que os conceberam e possibilitaram sua expressão. A partir desta abordagem, é possível compreender as ambiguidades presentes nos boletins do Women's Bureau bem como de sua posição política que possibilitou um discurso, à princípio, contraditório, mas que se mostrou condizente com as possibilidades de ação de sua época.

1.5 Levantamento das fontes primárias

Todas as fontes primárias utilizadas na dissertação encontram-se no formato digital. Uma parcela significativa do acervo de boletins do Women's Bureau foi digitalizada e

¹⁴ A maioria das mulheres citadas que foi possível localizar fotos da aparência física eram brancas.

¹⁵ Termo utilizado para referir-se a empregos administrativos, burocráticos e de gestão que não necessitam, primariamente, de força física para a execução da função.

disponibilizada gratuitamente pelo site estadunidense Fraser¹⁶ em parceria com o National Archives (Arquivos Nacionais), que possui o mais completo acervo documental sobre a agência no formato físico. Fraser é uma biblioteca digital da história econômica, financeira e bancária dos EUA, principalmente do Federal Reserve System (Sistema de Reserva Federal), o banco central do país. O site disponibiliza dados e documentos estatísticos e políticos de diversas instituições governamentais, mas nem todas as coleções estão completas.

A coleção de boletins do Women's Bureau publicados entre 1944 e 1953 – utilizados como fonte primária na dissertação – está quase completa.¹⁷ Foram analisados os 142 boletins publicados nesse período – e analisados no capítulo 4 da dissertação –, mas somente àqueles pertencentes às edições regulares. Boletins especiais e similares, não inclusos nas publicações regulares, não foram analisados.

A coleção da agência no site reúne boletins publicados entre 1919 e 1983, incluindo publicações da agência Women in Industry Service (WIS; Mulheres na Indústria de Serviço), predecessora do Women's Bureau. A Fraser também reúne coleções com outros conteúdos da agência – sendo que nem todas estão completas – como documentos anuais de relatórios¹⁸ da então diretora da agência, publicados entre 1919 e 1932. Folhetos¹⁹ publicados entre 1945 e 1992. Panfletos²⁰ publicados entre 1956 e 1971. Edições da revista bimensal²¹ do Women's Bureau, *The Woman Worker* (A Trabalhadora Mulher), publicadas entre 1938 e 1942. Boletins especiais²² publicados entre 1940 e 1944. Relatórios²³ sobre a presença de mulheres no Congresso publicados entre 1947 e 1967. Relatórios²⁴ da década de 60 sobre os estudos e atuação da President's Commission on the Status of Women (Comissão do Presidente sobre o Status das Mulheres) criada em 1961, pelo então presidente do país, John F. Kennedy (1961-1963). Folhetos temáticos²⁵ sobre perfil e oportunidades e condições de trabalho para diferentes nichos de trabalhadoras e profissões, publicados entre 1989 e 2000. E documentos diversos

¹⁶ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/author/united-states-women-s-bureau>

¹⁷ Não foram digitalizados pela Fraser os seguintes números de boletins: 207 (1946) e as edições 203-2 (1945), 203-3 (1945), 203-4 (1945) e 203-5 (1945) da coleção *The outlook for women in occupations in the medical services*. Porém, esses boletins foram localizados no site Google Books sendo que os boletins 203-3, 203-4 e 203-5 localizados são reimpressões dos originais publicados em, respectivamente, 1950, 1949 e 1950.

¹⁸ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/annual-report-director-women-s-bureau-312>

¹⁹ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/leaflets-womens-bureau-6825>

²⁰ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/pamphlets-women-s-bureau-266>

²¹ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/woman-worker-5940>

²² Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/special-bulletin-women-s-bureau-6113>

²³ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/women-congress-6742>

²⁴ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/women-world-today-6568>

²⁵ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/facts-working-women-6635>

publicados pelo WIS²⁶ entre 1918 e 1920, contendo documentos produzidos posteriormente pelo Women's Bureau como *newsletters* entre 1921 e 1937.

Os boletins foram digitalizados em alta qualidade de imagem, possibilitando, assim, uma leitura nítida do conteúdo escrito e visual. E foram disponibilizados para *download* gratuito no formato de arquivo *portable document format* (PDF; formato de documento portátil), com possibilidade de pesquisar, selecionar e copiar elementos textuais.

Como o recorte temporal da dissertação é entre 1944 e 1953, se reuniu e analisou todos os boletins publicados durante esse período. Ao todo, do site Fraser foram coletados 141 boletins de números de publicação entre 201 e 252 – juntamente com boletins suplementares de algumas publicações. Foi incluso também boletins revisados de anos anteriores e com outras numerações, mas publicados no período analisado. E somente o boletim de número 207, *The woman telephone worker* (1946), foi coletado no site Google Books.

De forma geral, o acervo de boletins disponível no site Fraser possui uma rica coleção de documentos sobre o Women's Bureau, principalmente dos seus boletins, se demonstrando um arquivo digital propício a diversas temáticas de pesquisa acadêmica e sobre a agência. E por serem documentos produzidos pela esfera governamental, são de domínio público, podendo ser disponibilizados, acessados e reproduzidos de forma livre e gratuita com as devidas referências.

1.6 Os dilemas das traduções e do termo “americano”

Traduzir ou não traduzir?²⁷ Eis a questão. Esse questionamento permeou todo o percurso de desenvolvimento da dissertação. Em relação à tradução de citações diretas de obras consultadas, não houve dúvidas: a tradução livre foi realizada. Porém, em tradução de determinados termos e nomes institucionais em inglês, as dúvidas permaneceram.

Muitos desses termos e nomes não possuem uma tradução oficial para o português. A tradução livre, então, é empregada na maioria dos casos. A utilização da tradução livre, no entanto, pode gerar determinada inconsistência na pesquisa bibliográfica – afinal, a tradução

²⁶ Vide coleção em: <https://fraser.stlouisfed.org/archival-collection/records-women-s-bureau-5963#579802>

²⁷ Todas as traduções que constam na dissertação são livres e, portanto, foram realizadas por mim.

literal nem sempre se demonstra adequada – uma vez que não há correspondências uniformes nas produções realizadas.

Optou-se, por fim, em preservar os nomes de instituições, órgãos, comissões, departamentos, leis, decretos, títulos dos boletins do Women's Bureau, entre outros, em seu idioma original com a indicação de tradução livre quando de sua primeira citação. Espera-se que essa decisão facilite pesquisas bibliográficas futuras no campo de estudos da História dos EUA no Brasil a partir da presente dissertação.

Em relação aos termos, alguns foram traduzidos e outros não. Os que não foram traduzidos são aqueles “apadrinhados” pela nossa língua – como *download* e *newsletter* – e termos que expressam uma ideia, conceito ou são largamente utilizados pela historiografia estadunidense para referir-se a um acontecimento histórico bem conhecido como *reconversion* – período entre 1944 e 1947 no qual ocorreu a desmobilização das indústrias bélicas nos EUA e demissão em massa de trabalhadoras mulheres vinculadas a estas. A preservação do idioma original desses termos também visou facilitar pesquisas bibliográficas futuras. Notas explicativas foram inseridas quando da menção pela primeira vez do termo.

Por fim, outro grande dilema da tradução foi a forma de referir-se ao Women's Bureau, desde a flexão de gênero linguística até o seu tipo de constituição organizacional na burocracia estatal. No Brasil temos o Ministério do Trabalho e nos EUA há um órgão semelhante, o U.S. Department of Labor. Em tradução literal teríamos o Departamento de Trabalho dos EUA. Apesar da diferença de nomenclatura – ministério e departamento -, ambos os órgãos possuem as mesmas atribuições.

Em relação ao Women's Bureau, o termo *bureau* se demonstrou um desafio de tradução. Apesar de se aconselhar a tradução para Departamento de Mulheres, o termo em inglês não é este ainda que a atuação e estrutura do órgão possa ser entendida como a de um departamento. Mas como explicar um departamento dentro de outro departamento? A tradução mais próxima seria de “divisão”, “divisão departamental” ou “escritório do governo”, pois há muitos órgãos governamentais estadunidenses que são *bureaus*, especialistas em determinados assuntos e autônomos. O próprio FBI é um *bureau*: Federal Bureau of Investigation.

Para simplificar, optou-se por utilizar o nome original e referir-se ao Women's Bureau como agência federal – em seu website o órgão também se define como uma *agência* dentro do U.S. Department of Labor –, o que consegue expressar a ideia de uma instituição governamental autônoma.

O uso do termo “agência” para referir-se aos vários departamentos dos EUA já é utilizado em âmbito acadêmico, à exemplo da dissertação de Faria (2021) e doutorado de

Afonso (2011), publicados, respectivamente, em 2021 e 2010, que também estudaram a História dos EUA. Ademais, também se optou pela não tradução do nome da agência, pois se espera publicizar seu nome no âmbito acadêmico brasileiro, facilitando pesquisas bibliográficas futuras que utilizarem o Women's Bureau como fonte histórica.

Por fim, restou o dilema da utilização do termo “americano” para se referir a qualquer *coisa* ou pessoa advinda dos EUA, havendo uma associação do continente América ao país. Essa associação iniciou-se ao final do século XIX no contexto de consolidação do país como maior potência econômica e política no continente, principalmente a partir do governo de Theodore Roosevelt (PURDY apud TAVARES, 2022). O uso do termo “estadunidense” ou de suas variações tende a ser mais comum entre os países da América Latina que falam a língua espanhola e possuem maior identificação com o termo América do que o Brasil (PURDY apud TAVARES, 2022).

Segundo o historiador Sean Purdy (apud TAVARES, 2022), a disputa ideológica em torno da utilização do termo está associada a adoção de uma política anti-imperialista em relação aos EUA e de fortalecimento de ligações e identidades entre o Brasil e outros países da América Latina. A consultora e professora de Português, Thaís Nicoletti (apud TAVARES, 2022), por sua vez, destaca que não há como confundir o “americano” referente ao país com o continente, tornando, assim, fraco o argumento de que a utilização dos termos “estadunidense” ou “norte-americano” seria uma tentativa dos EUA de se apropriar de todo o continente através desses termos. De qualquer forma, para a adoção majoritária desses termos com a promoção de transformações de sentidos a partir destes, conclui Purdy (apud TAVARES, 2022), é necessário haver, também, uma mudança significativa nas relações sociais entre o Brasil e outros países da América Latina, estabelecendo uma relação de identidade.

Diante essas discussões e problemáticas, optou-se pela utilização do termo “estadunidense” na dissertação. Embora a investigação realizada não tenha estabelecido discussões com outros países da América Latina de forma a criar o tipo de relação citada por Purdy, espera-se que o uso do termo gere estranhezas linguísticas sociais que levem a indagações, questionamentos e reflexões sobre essa temática.

2 WOMEN'S BUREAU

2.1. Contexto de criação do Women's Bureau of the U.S. Department of Labor

Em 05 de junho de 1920, o Senado estadunidense expediu a lei pública de número 259 que criava, dentro da estrutura do U.S. Department of Labor, uma agência de mulheres dedicada exclusivamente à situação das trabalhadoras, o Women's Bureau. Segundo a lei, a agência ficaria responsável por formular normas e políticas que visassem o bem-estar das trabalhadoras mulheres como a melhora nas condições de trabalho e salariais, aumento da eficiência e produtividade no trabalho e condução de estudos sobre o bem-estar das mulheres na indústria (UNITED STATES CONGRESS, 66TH, n. 259, 1920).

Sua criação, no entanto, não se deveu à preocupação do Estado com os direitos e situação das trabalhadoras mulheres, mas, sim, devido a pressões políticas²⁸ exercidas na época por diversas organizações de mulheres e de trabalhadoras. No início do século XX, o movimento trabalhista²⁹ não reivindicava apenas a melhora de salários e condições de trabalho, mas, também, questionava a organização da sociedade e a distribuição do poder político além de criticar a intervenção do governo federal na regulamentação das relações trabalhistas (FAUE, 2017). Pautas trabalhistas das trabalhadoras mulheres, apesar de reconhecidas, foram colocadas em segundo plano. Ademais, durante as três primeiras décadas do século XX, o sindicalismo estava fortemente presente no movimento trabalhista com a hegemonia da American Federation of Labor (AFL; Federação Americana de Trabalho) que, na prática, por meios de sindicatos associados exercia discriminações de raça e gênero em sua filiais e contratos estabelecidos.

²⁸ A reivindicação de direitos trabalhistas por mulheres sempre esteve presente na História dos EUA, não se iniciando, portanto, no século XX. Em vista do objeto de estudo da presente pesquisa, optou-se por focar-se no contexto político e social do início desse século. Para saber mais sobre o movimento trabalhista de mulheres americanas, vide as obras *Common sense & a little fire: women and working-class politics in the United States, 1900-1965* (1995) da historiadora Annelise Orleck; *Women's work 1840-1940* (1988) da historiadora Elizabeth Roberts; e *The other women's movement: workplace justice and social rights in Modern America* (2014) da historiadora Dorothy Sue Cobble.

²⁹ Para mais informações sobre o movimento trabalhista americano a partir do século XIX, vide as obras *Rethinking the american labor movement* (2017) da historiadora Elizabeth Faue; *The death and life of american labor: toward a new workers' movement* (2014) do sociólogo Stanley Aronowitz; e *State of the union: a century of american labor* (2002) do historiador Nelson Lichtenstein.

Como destaca a historiadora Elizabeth Faue (2017), no início do século o movimento trabalhista limitou-se a adotar uma ideologia voluntarista e de rejeição à atuação do governo federal nas relações de trabalho. Foi uma visão pragmática e conservadora dos sindicatos além de ter facilitado a criação, em seu interior, de dualismos que dividiram o movimento em imigrantes *vs* trabalhadores nativos, mulheres *vs* homens, pessoas negras *vs* pessoas brancas, entre outros (FAUE, 2017). Independentemente da diversidade existente entre a classe trabalhadora, esse fator não impediu que o movimento trabalhista fosse guiado pelos ideais da masculinidade e branquitude em suas estratégias econômicas e políticas (FAUE, 2017).

Apesar deste contexto, as trabalhadoras mulheres engajaram em reivindicações e lutas políticas e trabalhistas, não sendo incomum uma atuação à parte ao movimento trabalhista em geral. Ainda que este reconhecesse as reivindicações de melhora de salários e condições de trabalho tanto para homens quanto de mulheres, o movimento não tinha como pauta trabalhista e política a eliminação de desigualdades trabalhistas baseadas em raça e gênero. Historicamente, as trabalhadoras mulheres e pessoas negras sempre receberam salários menores e um menor volume de benefícios trabalhistas se comparados aos homens brancos em vista das discriminações de gênero e raça existentes.

É importante destacar, no entanto, que alguns sindicatos e organizações trabalhistas da época engajaram em pautas políticas e trabalhistas contra discriminações raciais e de gênero. Além de ter possibilitado a organização das trabalhadoras em sindicatos industriais, a Industrial Workers of the World (IWW; Trabalhadores Industriais do Mundo), por exemplo, proporcionou às mulheres “a oportunidade de participar de questões sociais e políticas mais amplas. Ao contrário do movimento feminista do início do século XX, a IWW forneceu uma maneira da classe trabalhadora de mulheres irem além da questão estreita do sufrágio feminino”³⁰ (MAYER, 2018, p. 4, tradução nossa). O Socialist Party of America (Partido Socialista da América), por sua vez, em consonância com o Socialismo Internacional, defendeu formalmente a igualdade de direitos civis e políticos entre mulheres e homens e foi uma das poucas instituições do início do século XX a permitirem a afiliação ao partido sem barreiras de gênero, raça e etnia com a integração de mulheres, pessoas negras e imigrantes como representantes, funcionárias e delegadas do partido (MILLER, 2003).

A baixa participação em sindicatos também excluiu esses grupos discriminados de usufruir de acordos trabalhistas justos e equitativos com empregadores e firmados pelos

³⁰ “[...] the opportunity to participate in broader social and political issues. Unlike the feminist movement of the early twentieth century, the IWW provided a way for working-class women to move beyond the narrow issue of women’s suffrage” (MAYER, 2018, p. 4).

sindicatos. Como relembra a socióloga Ruth Milkman (2016), entre o período de criação da AFL (1886) e início da Segunda Guerra Mundial em 1939, muitos sindicatos associados excluíram mulheres e pessoas negras de ingressarem em suas instituições a partir de critérios de qualificação profissional e pagamentos de taxas altas de afiliação além de critérios discriminatórios de raça e gênero que alguns sindicatos praticavam – com raras exceções conforme exposto no parágrafo anterior.

Esse ambiente hostil, porém, não impediu que as trabalhadoras mulheres se organizassem para reivindicar seus direitos. Em 1903, por exemplo, ao identificar o desinteresse da AFL³¹ em defender as reivindicações trabalhistas das mulheres em equidade e mesma importância do que as reivindicações dos homens, um grupo de mulheres de classe média – em geral, reformistas, com alta formação acadêmica, brancas, protestantes e estadunidenses nativas (BORIS; ORLECK, 2011) – e trabalhadoras formaram a Women's Trade Union League (WTUL; Liga Sindical de Mulheres) que foi umas das organizações trabalhistas de mulheres mais importante do início do século XX, defendendo direitos trabalhistas tanto de mulheres quanto de homens.

O WTUL possuiu significativa influência no governo federal em vista do apoio que recebeu da futura primeira-dama dos EUA a partir de 1922, Eleanor Roosevelt, e do presidente Franklin D. Roosevelt a partir do início de seu governo na década de 30 (BORIS; ORLECK, 2011). E por ter fornecido quadros de funcionárias que ingressaram em diversas agências governamentais. De fato, a primeira diretora do Women's Bureau, Mary Anderson (1920-1944), era sindicalista e integrava o WTUL.

Não ao acaso, muitas das reivindicações da agência na primeira metade do século XX e imediato pós-guerra estavam em sintonia com as do WTUL e outras organizações de mulheres da época como a reivindicação pela jornada de trabalho de oito horas e salários que proporcionassem a autossuficiência das trabalhadoras e sustentação de seus respectivos dependentes. Dentre os boletins analisados entre 1944 e 1953, por exemplo, constata-se uma reivindicação contínua por capacitação técnica da mão de obra feminina oferecida tanto pelo governo quanto pelas empresas; incentivo à entrada em sindicatos; legislação trabalhista, principalmente por leis de igualdade salarial e jornada de trabalho de oito horas por dia, seis vezes por semana; entre outros.

Segundo a historiadora Dorothy Sue Cobble (2014), o WTUL diferenciou-se das outras organizações de mulheres da época por ter entre suas afiliadas um número expressivo de

³¹ Para mais informações sobre a relação da classe trabalhadora de mulheres dos EUA com o movimento sindicalista vide a obra *On gender, labor, and inequality* (2016) da socióloga Ruth Milkman.

trabalhadoras e imigrantes além de priorizar os interesses da classe trabalhadora em detrimento dos interesses das classes média e alta que predominava no movimento sufragista e outros movimentos de mulheres de grande expressão. A reivindicação do sufrágio feminino, por exemplo, era, à princípio, uma reivindicação dessas classes que somente posteriormente obteve aderência consistente da classe trabalhadora que passou a compreender o voto como meio de obtenção de direitos trabalhistas. E conforme destacado por Amsterdam, o WTUL foi

[...] uma das várias organizações de reforma social da Era Progressista e originou-se do mesmo ímpeto que deu origem a organizações como a Women's Christian Temperance Union [União de Mulheres da Temperança Cristã], a Consumer's League [Liga dos Consumidores] e outras. Ela representou a convergência e unificação de mulheres privilegiadas e mulheres da classe trabalhadora, com a intenção principal de ajudar as trabalhadoras não organizadas a se sindicalizarem. Foi a única que estava profundamente comprometida com o desenvolvimento das habilidades de liderança das mulheres da classe trabalhadora para capacitá-las a assumir total responsabilidade pela liderança da organização.³² (AMSTERDAM, 1982, p. 259, tradução nossa).

E apesar das mulheres serem minoria em cargos de lideranças nos sindicatos, muitas delas ascenderam a líderes trabalhistas de grande influência no início do século. Segundo Cobble (2004), a primeira geração de líderes trabalhistas caracterizou-se por nascerem no final do século XIX, aderirem ao feminismo de justiça social, serem, em sua maioria, imigrantes europeias e advirem de sindicatos como Rose Schneiderman, Rose Pesotta, Dorothy Bellanca, Pauline Newman, Bessie Abramowitz Hillman, Fannia Cohn, Mary Anderson e Mary van Kleeck. Essa primeira geração contribuiu para a criação de um “novo sindicalismo” antes da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), exercendo pressões para a aprovação de legislações trabalhistas protetivas e garantir a aprovação do sufrágio feminino (COBBLE, 2004).

Enquanto isso, no âmbito da administração pública³³, o feminismo de justiça social³⁴ também influenciou diversas funcionárias governamentais, aproximando-as, assim, dos

³² “[...] was one of several social reform organizations of the Progressive era, and stemmed from the same impetus which gave rise to such organizations as the Women's Christian Temperance Union, the Consumer's League, and others. It represented the convergence and unification of privileged women and working-class women, with the major intent of assisting unorganized women workers to become unionized. It was unique in that it was deeply committed to developing the leadership abilities of working-class women to enable them to assume full responsibility for the leadership of the organization” (AMSTERDAM, 1982, p. 259).

³³ Para saber mais sobre a história da burocracia estatal nos Estados Unidos, vide a obra “Bureaucracy in America: the administrative State's challenge to constitutional government” (2017) do cientista político Joseph Postell.

³⁴ Segundo Cobble (2004), na primeira metade do século XX eram consideradas reformadoras ou feministas de justiça social pessoas que “acreditavam que as desvantagens das mulheres haviam surgido de várias fontes e que uma série de reformas sociais era necessária para remediar a posição secundária das mulheres” (COBBLE, 2004, p. 3-4). Citação original: “[...] believed that women's disadvantages stemmed from multiple sources and that a range of social reforms was necessary to remedy women's secondary” (COBBLE, 2004, p. 3-4). E como destaca

interesses da classe trabalhadora de mulheres. No início do século XX, por exemplo, muitas reformadoras sociais, ao contrário do movimento sindical da época, defendiam a intervenção governamental nas relações de trabalho em benefício da classe trabalhadora (COBBLE, 2004). McGuire (2017) caracterizou essa influência como uma visão alternativa da administração pública que passou a ter como ponto de vista central a justiça social cujo foco era estabelecer, primeiramente, visões e considerações de equidade social e econômica e, depois, equidade de gênero na estrutura da administração pública.

Portanto, observa-se que no início do século XX os interesses da classe de trabalhadoras mulheres encontravam-se marginalizados do movimento trabalhista e sindical predominante e em movimentos de mulheres guiados por interesses das classes média e alta da época. Em 1938, por exemplo, a aprovação da FLSA ao mesmo tempo em que representou uma das maiores conquistas do século do movimento trabalhista, também representou e validou o trabalhador homem branco como principal beneficiário de direitos trabalhistas uma vez que a lei não se estendeu a empregos ocupados, em sua maioria, por mulheres brancas e mulheres e homens negros. Esse cenário favoreceu, por sua vez, uma organização política das trabalhadoras a partir de atuações em sindicatos locais e próprios e parcerias com o governo que favoreceu a criação do Women's Bureau conforme analisaremos mais adiante. De fato, o WTUL foi umas das principais organizações a reivindicarem e exercerem pressão para a criação de uma agência governamental dedicada exclusivamente aos interesses das trabalhadoras mulheres.

Com o advento da Primeira Guerra Mundial em 1914 e o posterior envolvimento dos EUA nesta, iniciou-se o recrutamento militar no país e o aumento da produção interna, demandando um maior número de mão de obra tanto para substituir a mão de obra masculina – recrutada pelo exército – quanto para suprir a nova demanda de produção. Essa necessidade foi atendida em grande parte pela mão de obra feminina. O significativo pico de mulheres no mercado de trabalho nesse período fez com que as trabalhadoras e organizações de mulheres da época exercessem maior pressão em relação às fábricas e ao governo, denunciando as más condições de trabalho e salariais das mulheres e reivindicando por melhorias e direitos trabalhistas.

Cannon (1994), foi comum esses grupos confirmarem os papéis sociais de gênero designados a mulheres e homens, mas usando o argumento da diferença sexual de forma estratégica para a reivindicação de direitos das mulheres. Para saber mais sobre a relação entre feminismo e justiça social, vide as obras “Social feminism” (1989) da cientista política Naomi Black e “The other women's movement: workplace justice and social rights in modern America” (2004) da historiadora Dorothy Sue Cobble.

É neste contexto que os movimentos de mulheres da época – fortalecidos pelo gradativo ingresso de mulheres no mercado de trabalho e sindicatos e consequente aumento de seu ativismo político – conquistaram umas de suas primeiras vitórias emblemáticas do início do século, a criação, em 1917, do Woman in Industry Service (WIS). O WIS foi a primeira agência federal – ainda que temporária – focada na melhoria das condições de trabalho de operárias nas indústrias bélicas. Três anos mais tarde a agência se tornou o Women’s Bureau, garantindo, assim, oficialmente a criação de uma agência federal permanente e dedicada exclusivamente ao bem-estar das trabalhadoras mulheres. E o mais importante: a criação da agência possibilitou uma alternativa aos movimentos de mulheres das classes médias e altas e ao movimento sindical excludente, tornando-se um “ponto de encontro” da classe trabalhadora e movimento trabalhista de mulheres.

Além da pressão de grupos de interesse, Laughlin destaca outros eventos históricos que contribuíram para a criação da agência. A criação do Women’s Bureau se insere em um contexto político-econômico de reivindicações por reformas administrativas à nível nacional em vista da ineficiência regulatória dos Estados diante à expansão industrial e urbana no país (LAUGHLIN, 1993). Como consequência, o Estado começou a criar várias agências federais cujo objetivo era, nesse primeiro momento, auxiliar os Estados na criação de leis e políticas públicas que resolvessem os problemas sociais consequentes da intensa expansão industrial e urbana sofrida por alguns países da América – EUA – e Europa – Alemanha, França – desde o final do século XIX. Como exemplo da influência dos estudos do Women’s Bureau na legislação, podemos citar a mudança legislativa em concursos públicos que, até 1919, limitavam a participação de mulheres:

Só depois da Primeira Guerra Mundial todos os concursos públicos foram abertos às mulheres. Um estudo do Women’s Bureau relatou que, até 1919, as mulheres foram excluídas de mais da metade dos concursos públicos realizados. Naquela época, não havia salário de entrada uniforme para um determinado tipo de cargo. Logo após o estudo do Women’s Bureau ter chamado a atenção para essa exclusão das mulheres, a Civil Service Commission [Comissão da Função Pública] aprovou uma decisão abrindo todos os exames para mulheres e homens, deixando a critério dos oficiais de nomeação especificar o sexo desejado ao solicitar a certificação de elegíveis.³⁵ (WOMEN’S BUREAU, 1949, n. 230-1, p. 4-5, tradução nossa).

³⁵ “Not until after World War I were all civil service examinations opened to women. A Women’s Bureau study reported that as late as 1919 women were excluded from more than half of the civil service examinations held. At that time there was no uniform entrance salary for a given type of position. Shortly after the Women’s Bureau study had called attention to this exclusion of women, the Civil Service Commission passed a ruling opening all examinations to both women and men, leaving it to the discretion of the appointing officers to specify the sex desired when requesting certification of eligibles” (WOMEN’S BUREAU, n. 230-1, 1949, p. 4-5).

O Women's Bureau foi o primeiro órgão autônomo e permanente criado pela e na esfera federal dedicado exclusivamente à questão da mão de obra feminina nos Estados Unidos. Um órgão federal cuja direção fora ocupada por mulheres e que, no entanto, possuía uma autonomia limitada – em relação aos interesses das mulheres – pela subordinação ao Estado e seus interesses. Por um lado, a agência se encontrava limitada pelo U.S. Department of Labor, o qual integrava, pois era necessário manter-se alinhada à missão do ministério, servindo de entidade burocrática para viabilizar o planejamento econômico federal. Uma contestação ou não aderência aos interesses do ministério poderia acarretar na perda de um aliado-chave em ações de *lobby* no Congresso, por exemplo. Por outro lado, havia a limitação vinda do próprio governo federal.

Em outras palavras, a atuação e os interesses do Women's Bureau se encontravam limitados e subordinados a um “trunvirato”: as burocracias da esfera federal impostas pelo Congresso e constituintes organizados e o próprio U.S. Department of Labor (LAUGHLIN, 1993). Ou seja: os discursos e atuações da agência não poderiam ser contrários às estruturas e poderes governamentais que viabilizavam sua existência institucional. O presidente da república, por exemplo, indicava a diretora da agência e o Congresso aprovava ou não a indicação; os deputados, senadores, governadores e constituintes eram potenciais aliados da agência em questões de apoio político e passagem de leis de seu interesse; e o Department of Labor, por sua vez, controlava a alocação de recursos financeiros entre suas agências.

A subordinação a esse trunvirato impedia, assim, que a agência aderisse formalmente aos interesses e agendas políticas dos movimentos trabalhistas e de mulheres da época. Na prática, portanto, essa limitação significava que o Women's Bureau não poderia ser uma organização trabalhista política como as organizações civis, se colocando como uma entidade contestadora do governo federal e suas políticas através de organização e apoio a greves e protestos, críticas e discordâncias das políticas estabelecidas ou atuação de caráter partidário ou de movimento social, por exemplo.

Por outro lado, esse mesmo trunvirato poderia ser um forte aliado da agência caso houvesse interesses em comum compartilhados. A nova ascensão do Partido Democrata em 1933 com a eleição do presidente Franklin D. Roosevelt, por exemplo, amistoso aos interesses do movimento trabalhista e às reivindicações das trabalhadoras mulheres, favoreceu a ascensão de diversas líderes trabalhistas e sindicais em cargos no governo – que também eram aliadas da agência – além de aumento de orçamento destinado ao Women's Bureau.

Logo, a agência conseguiu criticar amistosamente, a partir de argumentos racionais comprovados com dados, leis e discursos políticos do governo, articular *lobbies* para a aprovação de algumas políticas e legislações favoráveis às mulheres trabalhadoras – principalmente em âmbito estadual. Começou, além disso, a produzir estudos – publicados no formato de boletins – sobre suas condições de trabalho, possuindo, portanto, uma atuação independente do governo ainda que com determinadas restrições. Essa independência parcial em relação aos interesses do governo foi possível, em parte, pelo contexto da época. Como destaca Duerst-Lahti (1989), nas fases iniciais dos movimentos de mulheres nos EUA as entidades governamentais representavam um elemento chave para a conquista de direitos, pois eram uma alternativa menos hostil em comparação a entidades ativista, e se constituíam, ainda, em uma ponte de acesso para influenciar os tomadores de decisão, os políticos eleitos. Segundo a autora,

Durante os estágios iniciais críticos do movimento das mulheres, as entidades governamentais forneceram uma base no governo para a mudança de políticas, acesso para uma audiência simpática e pessoas de dentro para influenciar os tomadores de decisão. Ao trabalhar com e por meio de governos estaduais e organizações externas, esses ativistas usaram recursos governamentais para iniciar um eleitorado nacional conhecedor de fatos legítimos sobre a situação das mulheres nos Estados Unidos. E eles criaram grupos de interesse mobilizados de segunda geração exigidos pela política burocrática moderna. No processo, elas criaram uma base sobre a qual o movimento de mulheres poderia se construir; eles também ajudaram a tornar as preocupações sobre o status das mulheres legítimas para a América dominante.³⁶ (DUERST-LAHTI, 1989, p. 268, tradução nossa).

Por ser a primeira e única agência federal permanente dedicada exclusivamente aos interesses e bem-estar das trabalhadoras mulheres, o Women's Bureau logo se tornou uma entidade governamental de extrema importância aos movimentos de mulheres e trabalhadoras da época. Pela primeira vez esses movimentos poderiam utilizar estrategicamente de uma agência do próprio governo para influenciar os governantes e direcionar suas demandas trabalhistas de forma consistente, organizada e formal quando não conseguiam fazer isso pela via sindical. A extensa e detalhada produção de estudos e dados realizada pelo Women's

³⁶ “During the critical early stages of the women's movement, governmental entities provided a base in government for policy change, access for a sympathetic hearing, and insiders to influence decision makers. By working with and through state governments and outside organizations, these activists used governmental resources to initiate a Nationwide constituency knowledgeable in legitimate facts of women's status in America. And They created mobilized second-generation interest groups required by modern bureaucratic politics. In the process, they created a foundation upon which the women's movement could build; they also helped make concerns about women's status legitimate for mainstream America” (DUERST-LAHTI, 1989, p. 268).

Bureau, por exemplo, serviu de base para a revisão e formulação de várias leis trabalhistas estaduais relativas às trabalhadoras mulheres (MCGUIRE, 2017).

Outro exemplo disso foi a organização, pela agência, do National Conference on Equal Pay (Conferência Nacional sobre Igualdade Salarial) de 1952 que reuniu mais de cem representantes de organizações nacionais de mulheres, sindicatos, associações de empregadores, grupos civis e administradores de leis estaduais de *equal pay* – equivalência salarial³⁷. O evento visou defender a equivalência salarial entre mulheres e homens com a aprovação da lei de *Equal Pay*, umas das principais reivindicações das organizações trabalhistas de mulheres. Mas, conforme destacado por Kessler-Harris (2014), o evento assumiu um caráter moral de defesa da equivalência salarial do que reconhecimento de um direito social e econômico da mulher.

E à época da conferência a agência realizou uma intensa campanha de publicidade sobre a questão de equivalência salarial, enviando materiais informativos a diversos sindicatos, revistas, organizações de mulheres, entre outros, sobre a temática. Ademais, nos anos de 1945, 1948 e 1950, a agência havia pressionado o Congresso estadunidense pela aprovação da lei de equivalência salarial que veio a ser aprovada somente em 1963 com a promulgação do Equal Pay Act³⁸ (Ato de Equivalência Salarial).

E segundo Hendrickson (2008), as funcionárias do Women's Bureau transformaram a agência em um veículo de deliberação sobre a questão trabalhista e em um reflexo de interesses políticos e sociais de medidas estatais e políticas na determinação de condições de trabalho e leis trabalhistas. Dessa forma, ao longo dos anos, a agência criou um papel autônomo para si de formulação de políticas³⁹ que perpassou pelas esferas federal, estadual e civil, principalmente.

É importante destacar, todavia, que o Women's Bureau conseguiu ter uma atuação parcialmente independente em relação ao governo federal por causa das alianças que estabeleceu com as organizações de mulheres, profissionais e sindicatos. De acordo com Stetson (1995), em vista das características do regime político estadunidense, as agências do

³⁷ Apesar da tradução literal de *equal pay* ser igualdade salarial, seu significado refere-se à equidade, principalmente a partir da segunda metade do século XX. Os movimentos trabalhistas das mulheres reivindicavam o pagamento equitativo entre mulheres e homens que realizassem trabalhos equivalentes – a *rate for the job* (taxa pelo trabalho) – e não necessariamente iguais. O uso de *equal pay* ao longo da dissertação foi empregado com esse sentido e tradução.

³⁸ É uma emenda ao FLSA com finalidade de combater desigualdades salariais e de benefícios trabalhistas, baseadas no sexo, quando mulheres e homens exercem cargos equivalentes em termos de escopo de trabalho e não necessariamente de titulação ou trabalhos idênticos.

³⁹ A agência não possuía poderes executivo, legislativo e judiciário. Então as políticas que formulava eram de caráter prescritivo e dependiam de *lobbies* a governantes para apoio político. Foi comum, todavia, governos estaduais incorporarem algumas das recomendações legislativas do Women's Bureau.

governo precisam estabelecer relações com grupos de interesses a fim de adquirir influência e pressão política o suficiente para fazer avançar uma agenda política que conteste o status quo atual, caso contrário, sem essas alianças, as agências governamentais ficam limitadas exclusivamente aos interesses e recursos dos governos.

Outro ponto importante a ser mencionado é que apesar da agência ter construído uma singular agenda política de interesses das trabalhadoras com influência das organizações trabalhistas e sindicais de mulheres, esta continuou a ser limitada pela burocracia e governo. Como destaca Stetson (1995), a agência não possuía um lugar no Congresso nem na Casa Branca além de não poder defender políticas e pautas contrárias àquelas do presidente. No boletim de número 220 (1947), *Old age insurance for household workers*, pode-se identificar essa situação.

Ao discorrer sobre precariedade de benefícios trabalhistas de trabalhadoras domésticas e defender a necessidade de seguro de velhice para estas, o boletim traz uma crítica a falta de um programa de seguro de saúde nacional, o que obrigava as trabalhadoras a despenderem gastos a mais para a contratação desse seguro ou ficarem sem quando se tratava de trabalhadoras com baixos salários (WOMEN’S BUREAU, n. 220, 1947). No contexto político de publicação do boletim, Harry S. Truman era o presidente dos EUA e defendia um programa nacional de seguro de saúde universal e nacional. Nota-se, assim, a consonância da posição da agência com pautas políticas do presidente da república atual que, neste caso, além de não contestar a pauta, a reiterava.

Desta forma, observa-se que, a princípio, a agência foi criada para realizar estudos sobre as condições de trabalho das trabalhadoras assalariadas visando identificar as oportunidades de inserção da mão de obra feminina nos diferentes nichos do mercado de trabalho; possibilitar a identificação do perfil dessa mão de obra para futura realocação no mercado de trabalho e elaboração de políticas públicas; e aumentar a produtividade das trabalhadoras. Assim, a agência atendia tanto a interesses econômicos e políticos do governo federal quanto de empresas privadas.

Porém, na prática, observou-se uma atuação parcialmente independente do Women’s Bureau em relação a esses interesses, sem uma subordinação completa aos interesses do governo federal em relação à mão de obra feminina e atuação próxima às organizações trabalhistas e sindicais de mulheres. Desde sua criação a agência estabeleceu parcerias com sindicatos, organizações civis de mulheres e governos estaduais, incorporando e intensificando algumas reivindicações trabalhistas e políticas desses grupos – como a equivalência salarial –

além de possuir uma agenda própria de interesses a ser utilizada para pressionar e influenciar as diferentes esferas governamentais e organizações de mulheres e sindicatos.

E assim como as demais agências federais, o Women's Bureau também tinha que seguir o princípio em voga da Era Progressista⁴⁰ das primeiras décadas do século XX, de promover mudanças sociais a partir de injustiças expostas por estudos científicos. Por meio de seus estudos, a agência se consolidou como uma das principais especialistas na situação trabalhista de mulheres estadunidenses, fornecendo respostas para as principais perguntas da época como o porquê de mulheres trabalharem e sob quais condições trabalhavam (LAUGHLIN, 1993).

2.2. Objetivos e posições iniciais do Women's Bureau

Em sua primeira década de existência o Women's Bureau buscou construir um aparato de conhecimento sobre a situação trabalhista das trabalhadoras mulheres que pudesse servir de referência para analisar a situação de todos os trabalhadores pobres do país, mulheres e homens. Para isso, segundo Hendrickson (2008), a agência fez uso de dados governamentais e pesquisas de campo em indústrias com trabalhadores e empregadores com o apoio de organizações não-governamentais – como a National Consumers League (NCL; Liga Nacional de Consumidores) e o WTUL – e publicou diversos boletins que expuseram as condições de trabalho das trabalhadoras, recomendando medidas e padrões de trabalho para melhorar as condições de trabalho e salariais destas.

No boletim de número 225 publicado em 1948 – *Handbook of facts on women workers* –, por exemplo, a agência recomendou, após exposição de exaustivos dados sobre as condições das mulheres, uma série de direitos trabalhistas que deveriam abranger toda a classe trabalhadora. Os direitos recomendados foram: no máximo 8 horas diárias e 48 semanais de trabalho com pagamento de horas extras a partir da 41ª hora; pelo menos 1 folga por semana e 30 minutos de pausa para refeição; período de pausa ou descanso após 5 horas de trabalho; descanso de pelo menos 10 minutos a cada meio-período de trabalho, sem prolongamento da

⁴⁰ Para saber mais sobre esse período, vide a obra “America in the Progressive Era, 1890–1917” (2021) das pessoas historiadoras Lewis L. Gould e Courtney Q. Shah. E sobre a atuação de agências governamentais durante esse período, vide a obra “Bureaus of efficiency reforming local government in the Progressive Era” (2008) do cientista político Mordecai Lee.

jornada de trabalho nem desconto de minutos da hora de pausa; férias remuneradas a partir de 6 meses da contratação; licença maternidade ou doença sem perda de trabalho ou de direitos de senioridade; licença maternidade de no mínimo 6 semanas antes do nascimento e 2 meses após; e garantia de remuneração em dias de feriados (WOMEN'S BUREAU, n. 225, 1948). Essas reivindicações mostraram-se constantes em diversos boletins.

Por outro lado, apesar do Women's Bureau ter adotado uma posição e atuação de defesa dos direitos trabalhistas das mulheres, a agência o fez sem questionar a estrutura hierárquica de gênero regente das esferas social, política e econômica da sociedade estadunidense da época que produzia e reproduzia as desigualdades e violências de gênero e raça entre mulheres e homens, criticados pela própria agência. Como destaca Kessler-Harris (2001), em seus primórdios, o Women's Bureau objetivou preservar e reafirmar a cultura doméstica intrínseca ao papel destinado à mulher na família e sociedade por meio da melhora nas condições de trabalho das mulheres como salários, bem-estar, limitação ou proibição de trabalhos noturnos.

O apoio da agência ao Equal Rights Amendment (ERA) até o início da década de 50 foi utilizado por opositores da época e uma parcela da historiografia contemporânea para ilustrar a conformidade e reiteração, pelo Women's Bureau, da estrutura de gênero discriminatória existente desde sua criação. A principal crítica é a utilização do argumento de diferenças sexuais para reivindicar direitos trabalhistas às mulheres, possibilitando-se, assim, a reiteração de que mulheres e homens são diferentes e, portanto, os direitos e tratamentos que recebem também o são, o que nem sempre é benéfico à mulher. Essa crítica e debate também se encontram presentes nas discussões das teorias feministas contemporâneas.

Como aponta Nicholson (2000), teorias feministas que tendem a enfatizar as diferenças entre mulheres e homens além de apontarem as formas como os homens são diferentes das mulheres e, por isso, *são assim*, também apontam as formas como as mulheres são diferentes dos homens e, por isso, *são assim*. Desta forma, essas teorias aproximam-se de algumas premissas do essencialismo biológico que, nesse contexto, é determinado pelas diferenças entre mulheres e homens.

A autora (NICHOLSON, 2000) chama de fundacionismo biológico a relação entre corpo, personalidade e comportamento na qual se usam as vantagens da biologia como, por exemplo, algumas constâncias biológicas que desencadeiam determinadas constâncias sociais, descartando-se, assim, suas desvantagens como o determinismo e a fixidez de corpos, comportamentos e personalidades. Nicholson (2000) aponta como problemática dessas teorias

a utilização em diferentes níveis do determinismo biológico e a incapacidade de explicar fenômenos e/ou pessoas que se desviam da norma.

E, de acordo com Scott (1988b), ao utilizar a lógica de que as experiências explicam as diferenças de gênero e estas, por sua vez, explicam as diferenças entre mulheres e homens, associa-se as identidades a experiências objetivas. Incorre-se, assim, no endosso da teoria do essencialismo biológico, sendo a diferença sexual seu pilar, e da inalterabilidade da diferença sexual – o que, na prática, significa a impossibilidade de superar essas diferenças e as discriminações que impõem e desencadeiam –, desconsideram-se o fato de que a diferença sexual é um fenômeno social e não biológico (SCOTT, 1988b). A diferença sexual não é, então, o fator determinante da organização social das sociedades, mas, sim, uma organização social variável que possui significados e construções discursivas diferentes, funcionando, conseqüentemente, de forma diferente em cada sociedade (SCOTT, 1988b).

Por sua vez, o debate sobre as diferenças sexuais resultou no dilema *equality vs difference* – igualdade vs diferença. De um lado (*equality*), temos aqueles que defendem a irrelevância da diferença do sexo em questões educacionais, trabalhistas, judiciais e legislativas; do outro (*difference*), há aqueles que defendem a mulher em termos de necessidades, interesses e características comuns às mulheres (SCOTT, 1988b). Segundo Scott (1988b), a dicotomia entre *equality* e *difference* é ilusória, pois ambos não são opostos entre si e, sim, dialéticos. Quando há essa oposição (SCOTT, 1988b) assume-se que a igualdade é inatingível – se se escolher o lado *difference* – e que a diferença é oposta à igualdade – se se escolher o lado *equality*. Assim como o gênero e as diferenças sexuais, essa oposição teria sido imposta por uma estratégia política.

Scott (1988b) também salienta que ao colocar *equality* e *difference* em um relacionamento antitético, ignora-se a importância da diferença na estruturação das políticas de igualdade e defende-se uma noção política conservadora de que a igualdade só pode ser reivindicada a partir de uma base de igualdade. Desta forma, como mulheres e homens não podem ser idênticos entre si, não há como reivindicar uma igualdade nesta relação. Logo, “[...] processos de diferenciação social produzem exclusões e escravizações que são então justificadas em termos de biologia ou de raça” (SCOTT, 2005, p. 19, tradução nossa).

E conforme demonstrou Cobble (2004), as posições de *equality* e *difference* adotadas nas argumentações de reivindicação de direitos trabalhistas das mulheres não eram excludentes no contexto da primeira década do século XX. A utilização do argumento de *difference*, baseado nas diferenças sexuais, não tentou reduzir o gênero à uma construção biológica, mas, sim, servir de estratégia política discursiva para a obtenção de direitos em um contexto no qual as

mulheres estavam excluídas do poder decisório em vista da predominância masculina em cargos políticos e de poder na sociedade. Assim como Scott, Cobble também desconstruiu o caráter dual e de oposição entre equality e difference ao analisar as atividades políticas de reformistas e feministas trabalhistas da primeira metade do século XX. Segundo a historiadora, essas ativistas

[...] queriam igualdade e tratamento especial, e não pensavam nos dois como incompatíveis. Elas argumentaram que a diferença de gênero deveria ser acomodada e que a igualdade nem sempre poderia ser alcançada através da identidade no tratamento. A visão delas era a de igualdade que reivindicava justiça com base em sua humanidade, não com base em sua semelhança com os homens.⁴¹ (COBBLE, 2004, p. 7-8, tradução nossa, itálico da autora).

O dilema equality vs difference é inerente à própria sociedade generificada que tem como base da estrutura de poder as relações hierárquicas, essencialistas e assimétricas de gênero. As questões sobre igualdade e diferença de direitos, conseqüentemente, são conflitos previstos e esperados. Por se tratarem de uma construção política e estruturarem as relações sociais, as diferenças sexuais como critério de acesso e exercício de poder na sociedade podem ser contestadas e descartadas através da luta política, tornando, assim, a oposição de equality vs difference descartável por não haver mais a hierarquização da diferença. Quando não se é possível realizar esse tipo de transformação estrutural, os agentes históricos de cada época podem buscar estratégias de subversão ou concessão, fazendo uso simultâneo dos conceitos de igualdade e diferença para a obtenção de direitos, à exemplo da atuação do próprio Women's Bureau.

Desde sua criação a agência adotou o argumento da diferença sexual como forma de justificar a criação de uma agência trabalhista à parte do U.S. Department of Labor para representar exclusivamente os interesses das trabalhadoras a partir do princípio de que os interesses das mulheres eram diferentes dos interesses dos homens (LAUGHLIN, 1993). Uma das vantagens desse tipo de abordagem durante a primeira metade do século XX e citada por Laughlin (1993), foi que “Ao sugerir que as mulheres eram diferentes dos homens, os reformadores tiveram sucesso em seus esforços para expandir o poder federal na arena da posição das mulheres no mercado de trabalho” (LAUGHLIN, 1993, p. 28, tradução nossa). Observa-se, então, que a agência reiterou o discurso de diferença sexual que inferiorizava e

⁴¹ “They wanted equality *and* special treatment, and they did not think of the two as incompatible. They argued that gender difference must be accommodated and that equality can not always be achieved through identity in treatment. Theirs was a vision of equality that claimed justice on the basis of their humanity, not on the basis of their sameness with men” (COBBLE, 2004, p. 7-8, itálico da autora).

vulnerabilizava a mulher como forma de negociar a obtenção de um espaço de poder que advogasse em prol dos direitos dessas mulheres.

O argumento de diferença da agência – durante o período de gestão da primeira diretora, Mary Anderson (1921-1944) – baseava-se, portanto, na defesa de proteções especiais às mulheres – legislação trabalhista protetiva – que, por possuírem necessidades diferentes das necessidades dos homens, eram vistas como uma classe à parte do restante dos trabalhadores homens (LAUGHLIN, 1993). Como aponta Laughlin (1993), nos primeiros anos após a Segunda Guerra Mundial, no qual se iniciou uma política de expurgo das mulheres do mercado de trabalho – principalmente de empregos em indústrias bélicas –, esse argumento foi essencial para a agência justificar sua existência e importância no U.S. Department of Labor uma vez que ainda existia a necessidade de uma agência de mulheres em um contexto no qual estas se encontravam vulneráveis e discriminadas no mercado de trabalho por *serem mulheres*.

Ao mesmo tempo em que a agência criticava discursos biologizantes sobre a mulher e a reivindicação de igualdade de direitos trabalhistas, o argumento da agência partia de um elemento de opressão, a diferença sexual. E conforme questionou a filósofa Sandra Harding, “Como poderemos escolher entre defender o reconhecimento de nossas diferenças biológicas pelo poder público e sustentar que a biologia não é uma fatalidade nem para os homens nem para as mulheres?” (HARDING, 2019, n.p.).

É importante destacar que a posição da agência era convergente com uma forte corrente do feminismo estadunidense da primeira metade do século XX que utilizava o essencialismo biológico de forma estratégica para conquistar direitos civis, sociais e políticos para as mulheres (CANNON, 1994). E baixa participação de mulheres em sindicatos – com consequente exclusão dos benefícios previstos em acordos coletivos entre sindicatos e empresas – e negligência do movimento trabalhista e sindical à questão de obtenção e equalização de direitos trabalhistas das mulheres, tornou de vital importância a existência de leis trabalhistas protetivas para assegurar esses direitos.

Do ponto de vista da análise histórica é importante levarmos em consideração os contextos e limitações de ação dos agentes históricos de nosso objeto de estudo. A atuação do Women’s Bureau na primeira década do século XX apesar de ter reiterado e retificado a ordem social da época baseada em uma sociedade hierarquicamente generificada e racializada, também foi capaz de exercer influência no meio externo e promover mudanças favoráveis às mulheres trabalhadoras, fazendo uso de discursos e mecanismos de controle e pressão para obter concessões em meio a um contexto no qual o grupo de mulheres era sistematicamente excluído da detenção e exercício do poder na sociedade. Uma das consequências negativas desse tipo de

atuação é que não há uma transformação efetiva nas estruturas política e social da sociedade, sendo necessário aguardar pela ruptura ou mudanças lentas nas relações de poder.

Conforme destacado por Laughlin (1993), as agências federais da época exerciam intensa influência sobre a formulação de políticas públicas e legislações dos Estados, pois possuíam expertise sobre questões sociais à nível nacional que os Estados não possuíam. O Women's Bureau, por sua vez, contribuiu para a criação de legislações trabalhistas estaduais, principalmente porque possuíam recursos investigativos e publicitários que os Estados não tinham (LAUGHLIN, 1993).

A agência também manteve uma relação próxima a empresas e indústrias privadas e públicas. Em linhas gerais, essa relação consistia no fornecimento de dados, pela empresa, sobre seus funcionários, o que permitiu ao Women's Bureau produzir informações e análises inéditas ou pouco documentadas sobre as condições de trabalho das mulheres, que se tornaram referências na elaboração de políticas públicas, leis e endosso de reivindicações de melhorias trabalhistas, por exemplo. Em contrapartida, a agência cedeu seus serviços às empresas para a realização de estudos específicos sobre a mão de obra feminina em suas instalações, permitindo, assim, conhecimentos que poderiam ser utilizados em tomadas de decisão como a realocação de mão de obra, ajustes funcionais e salariais etc. Esse tipo de serviço também era requisitado por governos e entidades civis locais. Como exemplo, podemos citar dois boletins.

O boletim *The woman telephone worker* (1946), encomendado pela National Federation of Telephone Workers⁴² (Federação Nacional de Trabalhadores de Telefone), trouxe informações sobre a indústria de telefonia (setores, quantidade de trabalhadores, atividades, ocupações etc) com destaque para a ocupação de operadora de telefone (condições de trabalho, horas de trabalho, salário médio, plano de carreira) e outras ocupações preenchidas por mulheres (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207). E o outro boletim foi *Women workers after VJ-Day in one community* (1947), encomendado por três organizações da cidade de Bridgeport em Connecticut, a Community Advisory Service Center (Centro de Serviço de Consultoria Comunitária); a Young Women's Christian Association⁴³ (Associação Cristã de Mulheres

⁴² Fundado em 1938, foi um sindicato de pessoas operadoras de telefone. Em 1947 mudou o nome para Communications Workers of America (Trabalhadores de Comunicações da América), passando a representar, também, pessoas profissionais atuantes nas áreas de comunicação e indústrias de informação. Ao longo dos anos o sindicato incluiu outras categorias profissionais. Atualmente é um dos maiores sindicatos de comunicações e mídia dos EUA.

⁴³ Fundada em 1858, é uma organização nacional não-governamental cujo objetivo, de forma geral, é empoderar mulheres mais jovens e combater injustiças sociais a fim de ajudar, também, famílias e comunidades.

Jovens); e a United Electrical, Radio and Machine Workers of America⁴⁴ (União de Trabalhadores da Elétrica, do Rádio e da Manufatura). O boletim reúne um estudo sobre os efeitos da Segunda Guerra Mundial nas trabalhadoras mulheres em Bridgeport e recomendações da agência à comunidade para promover o bem-estar dessas trabalhadoras em termos de realocação, empregabilidade e treinamento (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 216).

Desta forma, percebe-se que a influência da agência e de sua produção de informações sobre as condições de trabalho das mulheres foram além da esfera federal. Ela adentrou, também, os canais de comunicação em massa e civis, permitindo, assim, que a agência se tornasse uma referência nacional e, posteriormente, internacional.

Sobre sua influência internacional, a historiadora Catherine Briggs (2001) aponta que os boletins do Women’s Bureau eram constantemente utilizados e citados por organizações de mulheres e revistas canadenses, tendo, inclusive, influenciado na criação do Women’s Bureau do Canadá em 1953. Outro exemplo foi a criação do Women’s and Minor’s Bureau (Agência de Mulheres e Menores de Idade) no Japão em 1947. Apesar da agência japonesa ter sido inspirada no Women’s Bureau estadunidense, em vista das diferentes realidades culturais, sociais e políticas dos EUA e do Japão, esta não se transformou em uma cópia da agência, mas, sim, em uma versão japonesa do modelo estadunidense, preservando, por exemplo, a estrutura generificada de poder baseada na autoridade e superioridade dos homens em relação às mulheres e crianças nas relações sociais, ideologia esta presente no próprio nome da agência (OGAWA, 1997).

O Women’s Bureau também influenciou o Brasil. A atuação da agência e de formadoras sociais de destaque da época, como da diretora Mary Anderson, e da primeira-dama Eleanor Roosevelt, inspiraram a proposta⁴⁵ da deputada federal, Bertha Lutz, de criação de um Departamento da Mulher, com função executiva, dentro do Ministério do Trabalho brasileiro (FRACCARO, 2016).

A criação do Women’s Bureau foi fruto de sua época. Surgiu em meio a um contexto de efervescência das organizações e movimentos trabalhistas de mulheres, expansão de agências federais e transformações urbanas, sociais, econômicas e políticas desencadeadas pela expansão industrial e Primeira Guerra Mundial. Sua posição ambígua, entre a subordinação ao

⁴⁴ Fundado em 1938, é um sindicato independente que abrange a classe trabalhadora atuante nas indústrias manufatureira e de serviços, tanto do setor público quanto do privado, sendo liderado nacionalmente pelo Communist Party USA (Partido Comunista dos EUA).

⁴⁵ O projeto sofreu oposição da deputada paulista Carlota Pereira de Queiroz que “representava as elites liberais do estado de São Paulo” (FRACCARO, 2016, p. 138) e considerava “discriminatórias as proposições legislativas dirigidas às mulheres” (FRACCARO, 2016, p. 138).

governo federal e relação com organizações trabalhistas de mulheres, sindicatos, setor privado e governos estaduais, permitiu que a agência obtivesse uma autonomia singular em sua atuação, não se permitindo ser instrumentalizada e esvaziada de propósito por nenhuma dessas entidades, preservado, assim, uma agenda trabalhista e política própria sobre a questão da mão de obra feminina dos EUA. A agência não estava, portanto, em uma posição de falta de poder ou ação na sociedade e governo.

O Women's Bureau destacou-se, também, por ter emergido como uma entidade representativa dos interesses da classe de trabalhadoras, composta em sua maioria por mulheres brancas e negras das classes baixas que, até então, não se viam representadas ou pertencentes ao movimento das mulheres em voga da época, composto majoritariamente por mulheres brancas das classes média e alta, tendo o NWP como sua principal liderança. Como bem captou a historiadora Landon Storrs (2013), o Women's Bureau foi, historicamente, “uma voz para mulheres assalariadas de todas as raças” (STORRS, 2013, n.p.).

O Women's Bureau foi criado com o objetivo de ser uma agência governamental burocrática que promovesse, por meio de estudos, recomendações de melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras mulheres – sem necessariamente transformar ou questionar as estruturas discriminatórias de gênero e raça existentes na sociedade da época –, garantindo, assim, disponibilidade destas no mercado de trabalho. Na prática, a agência se tornou uma das principais lideranças do movimento trabalhista de mulheres e agentes históricos que permitiu a união e aglutinação do movimento trabalhista até a década de 60. Como destaca Cobble,

O movimento talvez não tivesse se unido nacionalmente sem a iniciativa e a persistência das mulheres orientadas pelas pautas trabalhistas que chefiaram o Women's Bureau. Esse lar institucional facilitou uma conversa nacional entre trabalhadoras e lideranças mulheres trabalhistas; sem isso, o movimento poderia ter permanecido isolado e suas energias se dissipado.⁴⁶ (COBBLE, 2004, p. 52, tradução nossa).

2.3. Características gerais dos boletins e estrutura do Women's Bureau

⁴⁶ “The movement might not have coalesced nationally without the initiative and persistence of the labor-oriented women who headed the Women's Bureau. Such an institutional home facilitated a national conversation among labor women; without it they might have remained isolated and their energies dissipated” (COBBLE, 2004, p. 52).

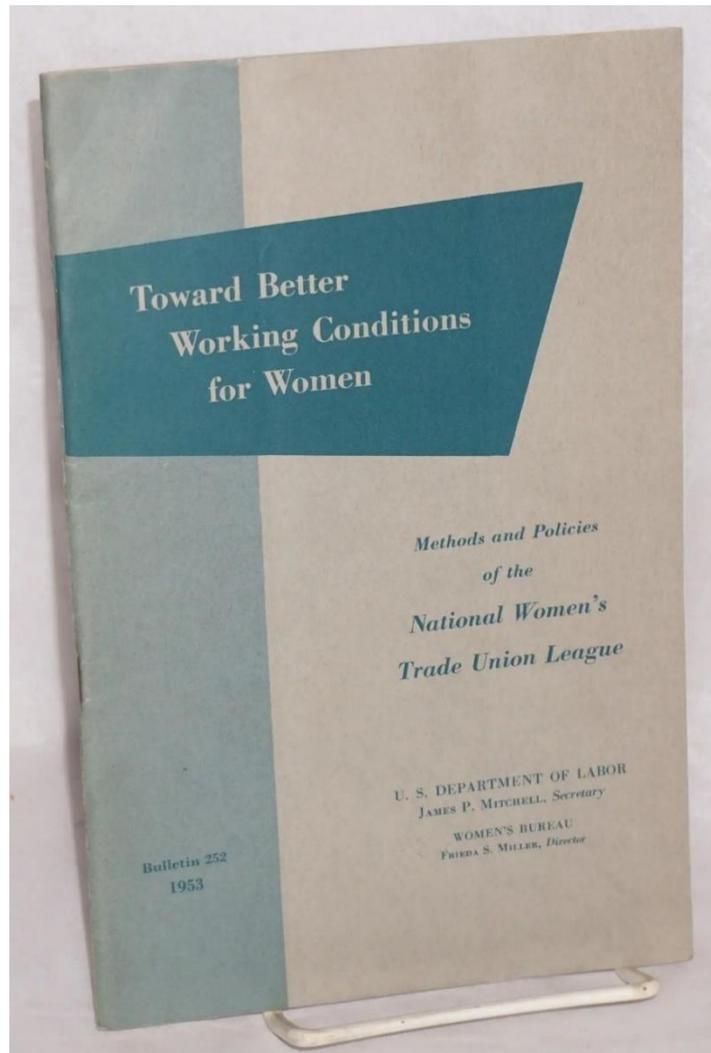
O Women's Bureau realizou diversos estudos e pesquisas de campo que foram publicados no formato de boletins.⁴⁷ Os boletins consistiram em relatórios datilografados e, posteriormente, impressos no formato de livro ou panfleto, variando, em média, de 1 a 300 páginas com várias publicações ao longo do ano, não seguindo necessariamente uma ordem cronológica – um estudo realizado em determinado ano, por exemplo, poderia ser publicado anos mais tarde. Os conteúdos dos boletins eram diversos, com temáticas sobre levantamentos salariais; análise das condições de trabalho e empregabilidade das mulheres em diferentes setores; levantamentos legislativos sobre o status político e civil da mulher nos EUA; levantamentos estaduais de leis trabalhistas destinados a mulheres; perspectivas de emprego para mulheres em setores cuja divisão sexual do trabalho não estava consistentemente definida, e até em setores tidos como “masculinos”; condições de trabalho e benefícios para trabalhadoras de indústrias; entre outras temáticas.

Apesar dos boletins serem atribuídos como produção da agência, geralmente na seção de carta de transmissão a diretora atual da agência destacava os nomes das funcionárias responsáveis pelos estudos, viagens de campo e redação do boletim. Em alguns, a autoria era destacada na contracapa. A narrativa dos boletins, conduzidas por essas autoras, expressavam alinhamento aos posicionamentos políticos e trabalhistas da agência.⁴⁸

⁴⁷ Atualmente a agência não publica mais esses boletins. Os estudos e análises estatísticas são publicados em seu website na internet, o www.dol.gov/agencies/wb.

⁴⁸ Por esse motivo e por não ser o foco de análise, ao longo da dissertação, optou-se por referir-se aos boletins de forma geral, creditando a autoria à agência. Todavia, na descrição e análise dos boletins analisados no capítulo 4, apontou-se suas autoras quando foi possível identificá-las.

Imagem 1 - Boletim de número 252, “Toward better working conditions for women” (1953)



Fonte: Anúncio de venda de cópia de boletim no site Bolerium Books.

As informações dos boletins basearam-se em dados estatísticos de outras agências governamentais – principalmente do U.S. Bureau of Labor Statistics (Agência de Estatísticas Trabalhistas dos EUA) – agência de maior referência governamental sobre dados estatísticos econômicos e trabalhistas do país –, sindicatos, indústrias e organizações profissionais de mulheres. O Women’s Bureau também realizou pesquisas de campo que resultaram na obtenção de dados estatísticos inéditos relativos às condições de trabalho das mulheres assalariadas.

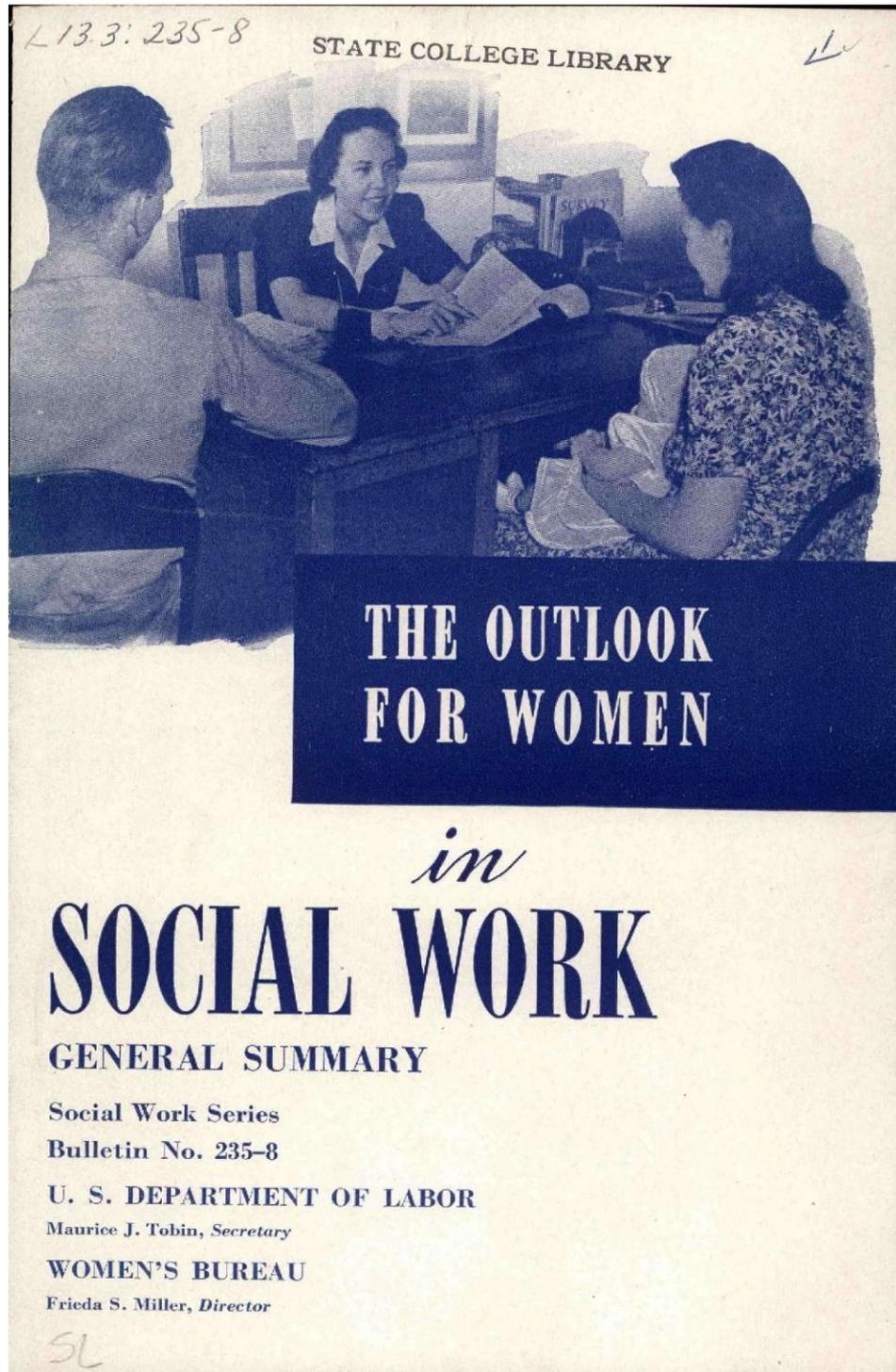
Sobre boletins com informações inéditas, podem-se citar alguns. O boletim de número 20, *Negro women in industry* (1922), fez com que a agência se tornasse uma das poucas a trazerem informações sobre as desigualdades econômicas entre mulheres negras e brancas na indústria (HENDRICKSON, 2008) em uma época na qual vigorava a segregação racial institucionalizada. O boletim de número 212, *Industrial injuries to women* (1947) que, segundo

este (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 212), até aquele momento existiam poucos dados estatísticos sobre acidentes de trabalhos sofridos por trabalhadoras mulheres, pois muitos dados não separavam os trabalhadores por sexo. E o boletim de número 223-2, *The outlook for women in chemistry* (1948), sobre as oportunidades de emprego e formação e informações de salários e cargos na área de química para as mulheres.

Os boletins possuíam, em geral, uma estrutura relativamente padronizada que reunia paginação, capa, contracapa, sumário, carta de transmissão, conteúdo dividido por seções e apêndice, havendo, no entanto, boletins com mais ou menos desses elementos. Boletins menos volumosos ou do tipo suplementar a um boletim principal, por exemplo, possuíam uma estrutura mais simples, geralmente com capa e conteúdo com divisões simples. Outros, mais volumosos, possuíam prefácio e introdução.

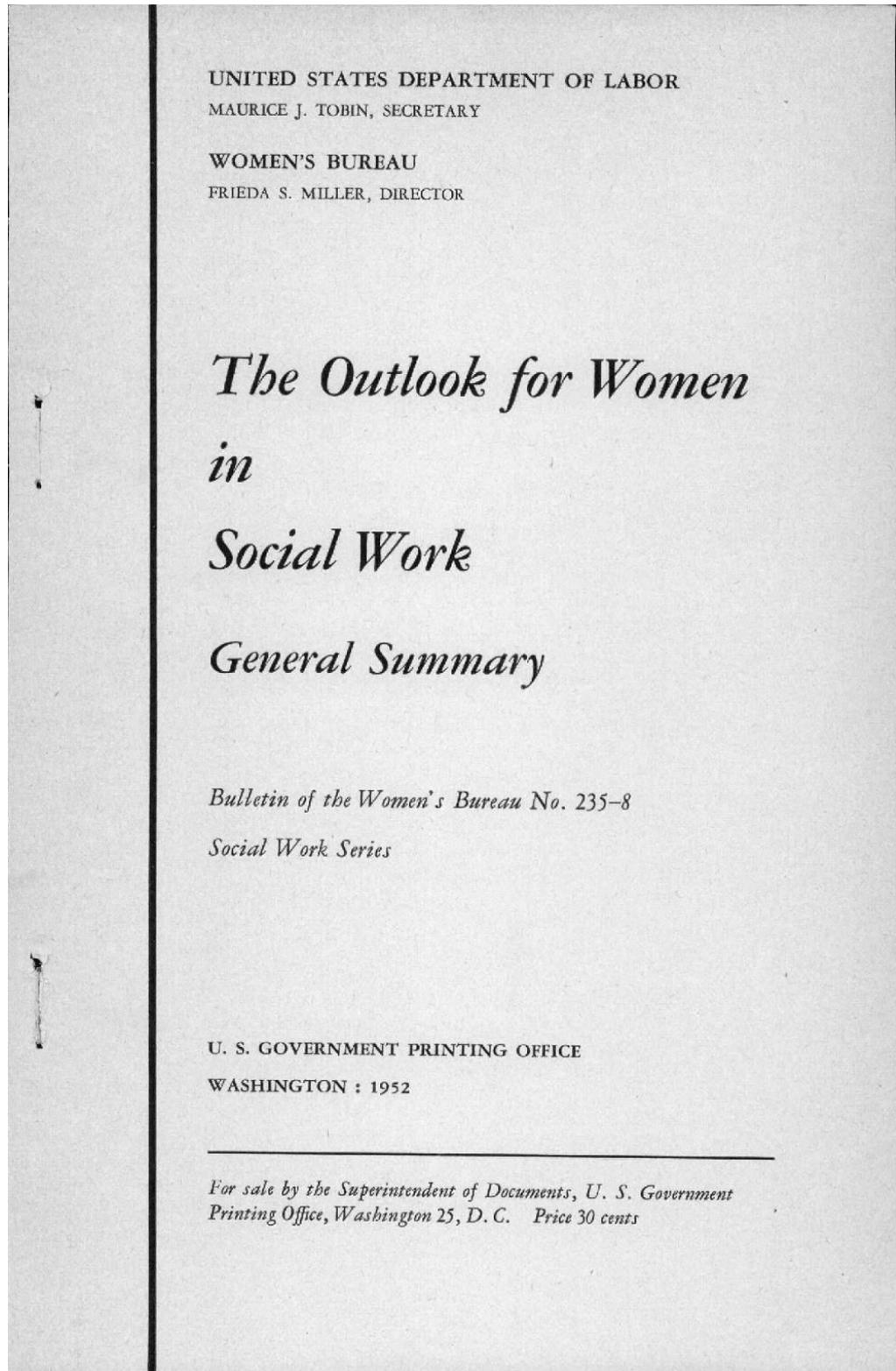
A capa e contracapa continham informações institucionais no cabeçalho indicando as pessoas diretoras atuais do U.S. Department of Labor e do Women's Bureau; título; ano de publicação e número do boletim; locais de publicação e venda; preço de venda do boletim; e alguns tinham ilustrações. O sumário reunia todas as seções – referidas como capítulos em alguns boletins – e subseções a partir da carta de transmissão, prefácio ou introdução, podendo aparecer antes ou depois desta. No apêndice havia tabelas, gráficos e informações estatísticas completas do estudo realizado, podendo constar, também, formulários utilizados, documentos consultados ou citados, reprodução de legislações, fontes de dados utilizadas e outras informações coletadas e analisadas para a realização do estudo apresentado no boletim em questão. Em alguns boletins era possível encontrar uma lista dos boletins publicados em anos anteriores.

Imagem 2 - Capa do boletim de número 235-8, *The outlook for women in Social Work: general summary* (1952)



Fonte: Women's Bureau (1952, n. 235-8).

Imagem 3 - Contracapa do boletim de número 235-8, *The outlook for women in Social Work: general summary* (1952)



Fonte: Women's Bureau (1952, n. 235-8).

Imagem 4 - Página 1 de 2 do sumário do boletim de número 235-8, *The outlook for women in Social Work: general summary* (1952)

CONTENTS		Page
Letter of transmittal.....		iii
Foreword.....		v
Employment in social work.....		1
The work environment.....		5
Types of positions.....		7
Types of employing agencies.....		10
The supply of social workers.....		15
Training and supply.....		15
Increasing the supply through scholarships and other student aid programs.....		19
Earnings and supply.....		22
Organizations.....		26
Of social workers.....		26
Of social work agencies.....		30
For social work education.....		31
For defense mobilization.....		32
The demand for social workers.....		34
Work with the aged.....		36
In international work.....		37
In national defense work and military service.....		41
The outlook for women in the principal specializations in social work.....		45
In social case work.....		45
In social group work.....		48
In community organization.....		49
In social work administration.....		49
In social work teaching.....		50
In social work research.....		50
Variations in the outlook for women in social work.....		51
Geographic variations in the outlook.....		52
Variations for women with special employment problems.....		54
Older women.....		54
Married women.....		57
Negro women.....		59
Women with physical handicaps.....		61
Suggestions to girls and women interested in social work.....		63
Exploration and choice.....		63
Preparation.....		66
Obtaining employment.....		67
Satisfaction and success.....		69
Appendix:		
Minimum education and experience requirements for positions in social work in the Federal Government.....		72
Minimum requirements for membership in the principal social work organizations.....		78

vii

Fonte: Women's Bureau (1952, n. 235-8).

A carta de transmissão continha um breve texto – na maioria das vezes com extensão de até uma página – escrito pela diretora atual do Women's Bureau à diretora ou diretor atual do Department of Labor. A carta possuía saudação e despedida formais, data e local de escrita

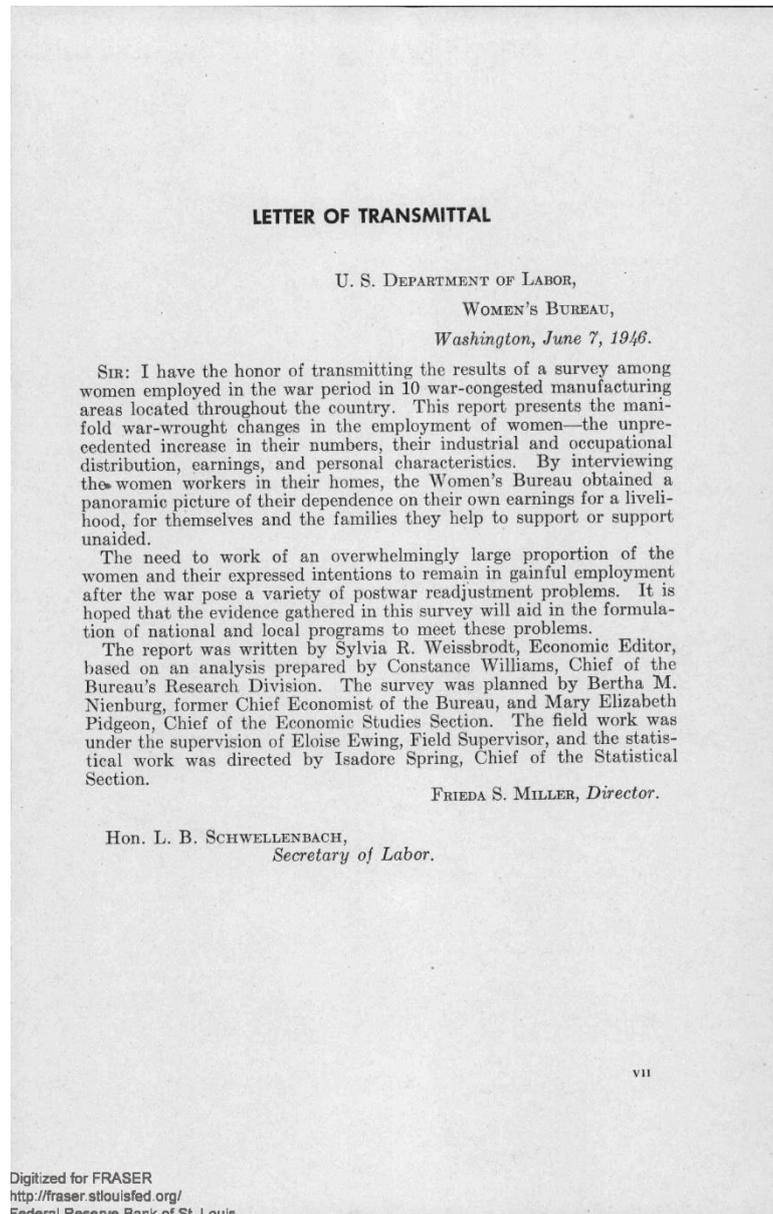
e resumo do conteúdo e objetivo do boletim. Em geral, o conteúdo da carta caracterizava-se por indicar os nomes das pessoas responsáveis pela redação do boletim e condução e execução do estudo com citações de profissão e a qual divisão da agência pertencia; agradecimentos em caso de trabalho colaborativo com entidades; e justificativa da importância do assunto tratado no boletim e necessidade de realização do estudo. Nas passagens das cartas, de justificativas dos estudos, era possível identificar a posição do Women's Bureau em relação ao tema abordado bem como sua relação com o governo, questões trabalhistas e contexto político, social e econômico da época.

O boletim de número 209 publicado em 1945, *Women Workers in ten war production areas and their postwar employment plans*, por exemplo, apresenta as mudanças desencadeadas pela Segunda Guerra Mundial na empregabilidade da mão de obra feminina. Conforme destacado na carta de transmissão submetida pela então diretora da agência, Frieda Miller, muitas das mulheres entrevistadas demonstraram interesse em permanecer no mercado de trabalho no pós-guerra, favorecendo, assim, o surgimento de um “problema de readequação” que o governo deveria lidar a partir de programas nacionais e locais (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209). De acordo com a diretora,

A necessidade de trabalhar de uma proporção esmagadoramente grande de mulheres e suas intenções expressas de permanecer em um emprego remunerado após a guerra apresentam uma variedade de problemas de reajuste no pós-guerra. Espera-se que as evidências reunidas nesta pesquisa ajudem na formulação de programas nacionais e locais para enfrentar esses problemas.⁴⁹ (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209, p. VIII, tradução nossa).

⁴⁹ “The need to work of an overwhelmingly large proportion of the women and their expressed intentions to remain in gainful employment after the war pose a variety of postwar readjustment problems. It is hoped that the evidence gathered in this survey will aid in the formulation of national and local programs to meet these problems” (WOMEN'S BUREAU, n. 209, 1946, p. VIII).

Imagem 5 - Carta de transmissão do boletim de número 209, *Women workers in ten war production areas and their postwar employment plans*



Fonte: Women's Bureau (1946, n. 209).

Neste trecho é possível identificar o propósito da agência em se constituir, por meio de seus estudos, em uma entidade de referência na elaboração de programas nacionais e locais, mas não se limitando somente a uma posição de consultoria. Havia, também, a ambição de se consolidar como uma entidade formadora de opinião tanto no ambiente governamental quanto no civil. Identifica-se, assim, que os estudos do Women's Bureau não eram acríticos ou politicamente neutros: eles refletiam a posição da agência acerca do tema abordado. No trecho em questão, observa-se a posição da agência em proteger, no pós-guerra, os empregos das

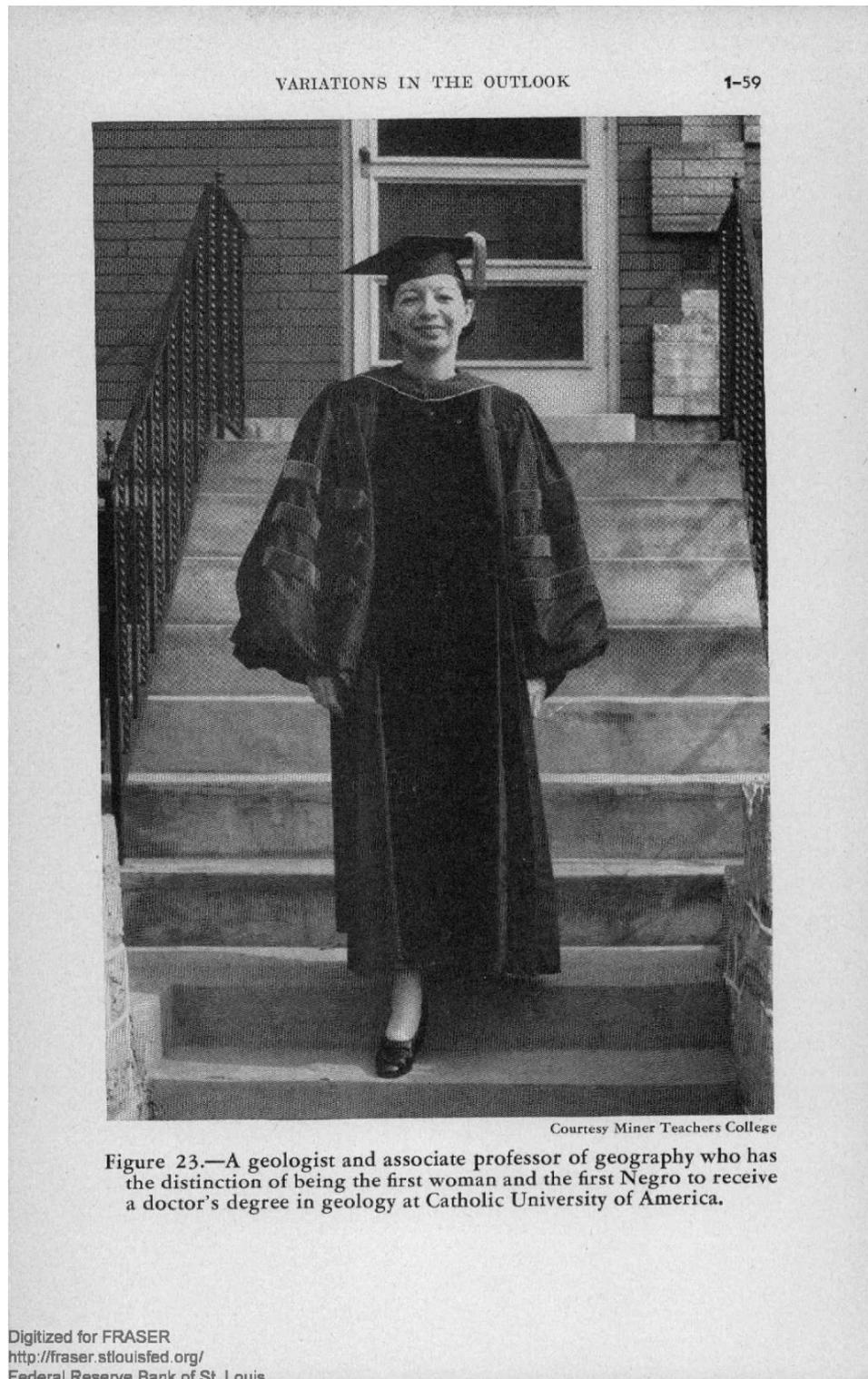
mulheres contratadas durante a guerra. Há a sugestão de criação de um plano de realocação dessa mão de obra – à época, o governo preocupava-se somente com a realocação da mão de obra masculina de veteranos de guerra – e defesa do direito da mulher ao trabalho em qualquer circunstância, seja em tempos de guerra ou paz, contrapondo-se, então, ao discurso governamental de que o emprego da mão de obra feminina era de “natureza” temporária. Ao longo do boletim essa posição se mostra mais explícita conforme se pode observar na citação a seguir:

Esta pesquisa serve para ressaltar a necessidade imperiosa de uma séria consideração dos problemas de emprego das mulheres no pós-guerra. Devemos tomar conhecimento, ainda mais do que antes, não apenas de sua presença na força de trabalho, mas também de seu número expressivamente elevado. O número de mulheres em empregos remunerados vem aumentando ao longo dos anos – um desenvolvimento que a experiência da guerra acelerou e trouxe à tona. Não podemos fugir ao fato de que as mulheres precisam trabalhar nem negar-lhes o direito a um emprego.⁵⁰ (WOMEN’S BUREAU, n. 209, 1946, p. VIII, tradução nossa).

Além de elementos textuais e estatísticos, os boletins também se caracterizaram por trazerem elementos visuais como fotos em preto e branco e ilustrações. As fotos eram cedidas pelas empresas e outros locais visitados pela agência ou tiradas pelas próprias funcionárias de campo. Geralmente as fotos apresentavam trabalhadoras executando o seu ofício. E algumas capas dos boletins possuíam ilustrações temáticas, sendo algumas coloridas de uma única cor – azul, verde, amarelo, preto ou vermelho.

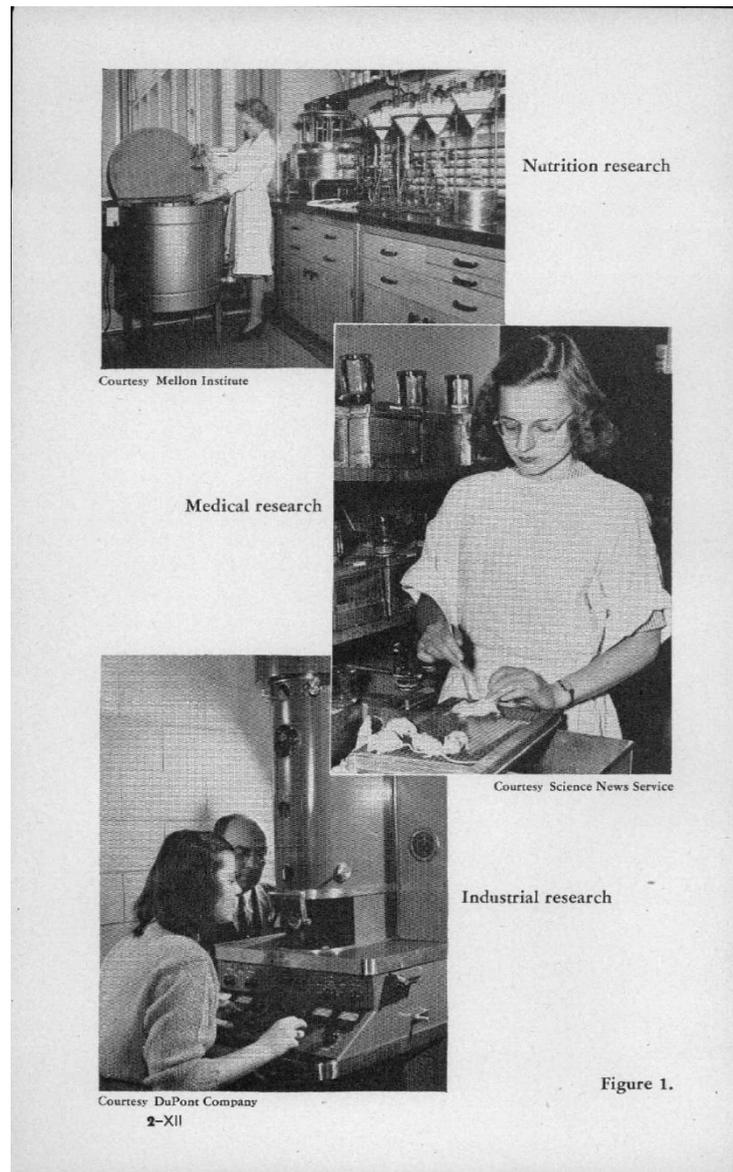
⁵⁰ “This survey serves to underscore the imperative need for serious consideration of the postwar employment problems of women workers. We must take cognizance, even more than before, not alone of their presence in the labor force, but also of their greatly increased numbers. The number of women in gainful employment has been increasing over a long period of years—a development which the war experience accelerated and brought into sharp relief. We can neither escape the fact that women need to work nor deny them the right to a job” (WOMEN’S BUREAU, n. 209, 1946, p. VIII).

Imagem 6 - Exemplo de foto em boletins



Fonte: Women's Bureau (1949, n. 223-1). A foto foi uma cortesia do Miner Teachers College (Faculdade de Professores de Minas) ao Women's Bureau. Ela capturou a imagem da geologista e professora associada de Geografia, Marguerite Thomas Williams, a primeira mulher negra a receber um diploma de doutorado em Geologia na Catholic University of America (Universidade Católica da América)

Imagem 7 - Exemplo de fotos em boletins de mulheres exercendo a profissão



Fonte: Women's Bureau (1948, n. 223-2). As fotos foram cortesias, respectivamente, da Mellon Institute (Instituto Mellon), Science News Service (Serviço de Notícias Científicas) e DuPont Company (Empresa DuPont) ao Women's Bureau. Elas retratam trabalhadoras mulheres executando seus trabalhos nos campos de, respectivamente, pesquisa nutricional, médica e industrial.

Entre as décadas de 20 e 80, os preços dos boletins não alcançaram 1 dólar. Boletins com maior extensão de páginas custavam mais caro. Dos boletins coletados, analisados e publicados entre 1944 e 1953, a média de preço foi de 19 centavos. O boletim mais caro custou 50 centavos e o mais barato 5. Revistas e jornais de grande circulação da época possuíam, no entanto, preços menores. A revista *Times*, por exemplo, foi vendida à 15 centavos entre 1944 e 1945 e à 20 centavos entre 1946 e 1953. Já a edição diária do *New York Times* era vendida à 5 centavos. A revista *Newsweek*, por sua vez, teve um preço de venda de 20 centavos durante a maior parte do período. Logo, observa-se que os boletins do Women's Bureau possuíam uma

média de preço próxima aos grandes jornais e revistas de circulação da época, ora com preço abaixo ora com o preço acima dessa média. Mas diferentemente destes, os conteúdos dos boletins eram sobre uma temática específica a determinados públicos e não um conteúdo diverso e de variedades que poderia ser de interesse e consumo da população em geral.

De fato, a produção física dos boletins era restrita. Cópias deles geralmente eram distribuídas a instituições educacionais, agências recrutadoras, organizações profissionais, determinadas empresas e o próprio governo, podendo ser encomendados para impressão. Ou seja: entidades que necessitavam de informações sobre o perfil da mão de obra feminina para entender os setores de sua maior e menor empregabilidade e suas características gerais como formação acadêmica, idade, status civil, entre outras. Mas o conteúdo dos boletins também tinha as mulheres, trabalhadoras ou não, como público-alvo de seu consumo.

O boletim de número 232 publicado em 1949, por exemplo, *Women's jobs: advance and growth*, sintetiza essa diversidade de públicos-alvo. O boletim foi uma versão popularizada – menos extensa e com linguagem menos técnica e estatística – do boletim de número 218, *Women's occupations through seven decades (1947)* –, que trouxe uma análise da distribuição e perfil ocupacional das trabalhadoras mulheres no mercado de trabalho a partir de censos populacionais realizados entre 1870 e 1940. Na edição de 1949, o conteúdo destinava-se à

[...] servir as mulheres jovens que estão tentando decidir que trabalho querem fazer. Atenderá conselheiros, turmas de ensino médio que estudam a economia dos EUA e agências e organizações que habitualmente procuram esse tipo material conosco e o considera mais útil nesta forma do que na forma técnica.⁵¹ (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 232, n.p.).

Apesar da restrição da circulação física dos boletins, os seus conteúdos foram disseminados largamente para a população em geral através de canais de comunicação em massa. Hendrickson (2008) destaca as seguintes revistas e jornais nas quais os conteúdos dos boletins eram reproduzidos pelas funcionárias da agência no formato de artigos e entrevistas: *New York Times*, *Atlantic Monthly*, *Good Housekeeping*, *General Federation Magazine*, *Life and Labor*, *The Independent*, *Business Personnel*, *Ladies Home Journal*, *Women's Press*, *Americana Annual*, *Washington Post*, *Journal of Industrial Hygiene*, *Congressional Digest*, *New Republic* e *Nation*. Além de revistas acadêmicas e sindicais. Funcionárias da agência

⁵¹ “[...] serve young women who are trying to decide what job they want to do. It will serve counselors, high school classes studying the U. S. economy, and agencies and organizations that habitually seek such material from us and find it more serviceable in this than in technical form” (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 232, n.p.)

também escreveram diversos artigos para revistas destinadas ao público feminino, conforme relembra Laughlin:

Entre 1944 e 1946, o Women's Bureau escreveu artigos para várias revistas nacionais de notícias e entretenimento, como *Look*, *Newsweek*, *The New Leader*, *American Mercury*, *Tomorrow* [...] sobre o tema das mulheres no mercado de trabalho do pós-guerra. Vários artigos apareceram em revistas femininas voltadas para leitoras mais jovens, como *Glamour*, *Charm and Junior Bazaar*. De fato, a revista *Glamour* fez pedidos frequentes de contribuições para sua coluna mensal de carreira e de assistência editorial para sua coluna de perguntas e respostas sobre empregos pós-guerra para mulheres.⁵² (LAUGHLIN, 1993, p. 63-64, tradução nossa, itálico da autora).

A disseminação dos conteúdos produzidos pela agência nos canais de comunicação em massa explica-se, em parte, pelo interesse do próprio Women's Bureau em expandir sua influência através da divulgação de suas produções sobre as condições das trabalhadoras mulheres. E, portanto, de seu discurso trabalhista sobre a mão de obra feminina. Além de popularizar seus boletins uma vez que estes tinham circulação física restrita e sob demanda.

Em relação à estrutura da agência, esta era composta por uma diversidade de especialistas e o presidente da república indicava a diretora, que era eleita após a aprovação da indicação pelo Congresso. De acordo com afirmações da primeira diretora da agência, Mary Anderson, pelo menos em suas primeiras décadas de existência, o número de funcionários do Women's Bureau era escasso. Nos relatórios anuais escritos pela diretora e submetidos ao secretário de trabalho entre as décadas de 20 e 30, é possível identificar constantes relatos de necessidade de expansão do quadro de funcionárias para a própria expansão dos trabalhos da agência. Na citação a seguir identifica-se essa situação:

A agência foi prejudicada de muitas maneiras pela pequena força com a qual foi obrigada a operar e, para funcionar mais satisfatoriamente, precisa de vários acréscimos importantes em seu quadro de funcionários. O pessoal da divisão de pesquisa deve ser aumentado para expandir as atividades [...].⁵³ (ANDERSON, 1926, p. 20, tradução nossa).

⁵² "Between 1944 and 1946, the Women's Bureau penned articles for a number of national news and entertainment magazines, such as *Look*, *Newsweek*, *The New Leader*, *American Mercury*, *Tomorrow* [...] predictions on the topic of women in the postwar labor market. Several articles appeared in women's magazines aimed at younger readers, such as *Glamour*, *Charm*, and *Junior Bazaar*. In fact, *Glamour* magazine made frequent requests for contributions to its monthly career column and for editorial assistance for its question and answer column on postwar jobs for women" (LAUGHLIN, 1993, p. 63-64, itálico da autora).

⁵³ "The bureau has been handicapped in many ways by the small force with which it has been compelled to operate, and in order to function more satisfactorily needs several important additions to its staff. The personnel of the research division should be increased in order to expand activities [...]" (ANDERSON, 1926, p. 20).

Em comparação a outras agências e serviços que compunham o Department of Labor, o Women's Bureau era uma das agências com menor quadro de funcionárias. Na tabela a seguir é possível comparar o volume de funcionários por agência entre 1937 e 1947:

Tabela 1 - Total de funcionários de agências e serviços que compunham o U.S. Department of Labor de anos selecionados entre 1937 e 1947

Agência ou serviço federal	1937	1942	1943	1944	1945	1946	1947
Office of the Secretary	210	164	174	212	188	236	342
Division of Labor Standards		361	737	773	85	47	109
U.S. Conciliation Service	77	273	406	413	453	514	384
Bureau of Labor Statistics	444	1354	5069	2154	2548	2197	1512
Children's Bureau	286	355	382	362	319	337	
immigration and Naturalization Service	4018						
Women's Bureau	57	62	71	89	76	60	65
Wage and Hour and Public Contracts Divisions		2054	3127	2490	1965	1615	969
U.S. Employment Service	283					27913	969
National Reemployment Service	8214						
Emergency employees	225						
Apprentice Training Service						446	487
Retraining and Reemployment Administration						90	
Fact Finding Board						7	
Office of the Solicitor		310	270	238	236	236	177
International Labor Office		1					

Fonte: Women's Bureau (1949, 230-1). A contabilização de funcionários não incluiu aqueles não-remunerados e com salário anual inferior a 1 dólar.

O quadro de funcionárias da agência caracterizou-se, de forma geral, pelo seu alto nível de formação acadêmica; por ser originário da classe média; por ter recebido muitas mulheres afiliadas ao WTUL; e por possuir muitas mulheres em sua composição. A agência era formada por advogadas, integrantes de sindicatos, organizações de mulheres e trabalhistas, estatísticas, economistas, antigas professoras e assistentes sociais, entre outras profissões e afiliações. Como bem colocou a historiadora Judith Sealander (1979),

A maioria das agentes do Women's Bureau possuía pelo menos um diploma universitário e muitas tinham pós-graduação em economia ou haviam estudado direito. Elas eram geralmente de famílias de classe média. Apesar das frequentes diferenças ideológicas, a investigadora média do Women's Bureau estava mais propensa a se sentir socialmente confortável em uma sala de diretoria do que em um sindicato [...] Algumas funcionárias da agência pertenciam a organizações administrativas como a American Management

Association [Associação Americana de Gerência] e a Taylor Society [Sociedade Taylor].⁵⁴ (SEALANDER, 1979, p. 67, tradução nossa).

A concentração de funcionárias com formação superior na agência se deveu ao tipo de estudo realizado pelo Women's Bureau, que necessitava de investigações técnicas. A extração, manipulação e análises de dados estatísticos, a interpretação de legislações e as investigações sanitárias, médicas, trabalhistas e ocupacionais em indústrias, exigiam profissionais especialistas e técnicas. No oitavo relatório anual da diretora do Women's Bureau do ano fiscal de 1926, por exemplo, submetido ao então secretário do trabalho do U.S. Department of Labor, James J. Davis, é possível identificar essa demanda por especialistas:

São necessários também vários peritos dotados de formação e experiência para fazer certos tipos de investigações técnicas, especialmente no que diz respeito a problemas de saúde, que o gabinete deve fazer de tempos em tempos para cumprir a sua função de forma condizente aos melhores resultados para os indivíduos e sociedade em geral.⁵⁵ (ANDERSON, 1926, p. 21, tradução livre).

Apesar desse perfil classista e educacional da agência, é pertinente destacar que o Women's Bureau manteve suas pautas alinhadas aos interesses da classe trabalhadora de mulheres. Essa posição ficou evidenciada por suas reivindicações majoritárias de leis trabalhistas e melhores condições de trabalho e sua oposição ao ERA, fortemente defendido por vários movimentos de mulheres – principalmente por aqueles com maioria de mulheres das classes média e alta – liderados pelo NWP, publicamente reconhecida como uma organização branca e de classe média e alta.

Como destaca Stetson (1995), até a década de 50, a agência foi dominada por reformistas sociais do WTUL, que fora a organização-chave de criação do Women's Bureau, exercendo significativa influência nesta. A agência adotou a forma de administração pública focada na promoção de justiça social e melhoria de vida por meio de legislações, regulamentações e reformas sociais ao mesmo tempo em que conciliava essa abordagem com a administração ortodoxa, focada em objetividade e especialização técnica (MCGUIRE, 2012).

⁵⁴ “Most Women's Bureau agents possessed at least a college degree and many had finished graduate work in economics or had studied law. They were most usually from middle-class families. Despite frequent ideological differences, the average Women's Bureau investigator was more likely to feel socially comfortable in a board room than in a union hall [...] Some bureau members belonged to management organizations such as the American Management Association and the Taylor Society” (SEALANDER, 1979, p. 67).

⁵⁵ “There are needed also several experts equipped by training and experience to make certain types of technical investigations, especially in regard to health problems, which the bureau should make from time to time if it is to fulfill its function in a manner conducive to the best results to individuals and to society at large” (ANDERSON, 1926, p. 21).

Outro fator importante é a origem, trajetória profissional e ativismo da primeira diretora da agência, Mary Anderson (1920-1944), proveniente da classe trabalhadora, o que influenciou de forma decisiva na consolidação de atuação da agência durante a primeira metade do século XX.

2.4. Gestão de Frieda Miller (1944-1953)

A segunda diretora do Women's Bureau⁵⁶, Frieda Segelke Miller (1944-1953), deu continuidade ao legado de sua antecessora, Mary Anderson (1920-1944), porém, abandonou algumas de suas posições como a defesa de leis trabalhistas a partir de argumentos de valores familiares, passando a defender os direitos das mulheres como direitos individuais. Além do mais, no imediato pós-guerra, a agência precisou se adaptar à nova realidade econômica, política e social do país, enfatizando outras pautas trabalhistas e políticas como a defesa da aprovação de legislações federais de equivalência, salário mínimo⁵⁷ e condições mínimas de trabalho – que abrangiam tanto mulheres quanto homens –, profissionalização da mão de obra feminina, divulgação de oportunidades de empregos em setores econômicos em ascensão no pós-guerra e defesa de oportunidades iguais no mercado de trabalho e educação entre mulheres e homens.

⁵⁶ Para saber mais sobre a atuação e imagens de gênero de mulheres na administração pública estadunidense, vide a obra “Gender images in public administration: legitimacy and the Administrative State” (1998) da renomada acadêmica e especialista em administração pública, Camilla Stivers.

⁵⁷ Com a aprovação do FLSA em 1938, no contexto do *New Deal*, foram regularizadas algumas práticas trabalhistas como as de salário mínimo e jornada máxima de trabalho à nível nacional. Contudo, a abrangência da lei era limitada e excluiu muitas pessoas da classe trabalhadora como mulheres, pessoas negras e pessoas trabalhadoras nas áreas agrícolas e doméstica. Diante esse contexto, o Women's Bureau continuou a reivindicar muitas das regulamentações trabalhistas previstas na lei, mas que não cobria a maioria da classe trabalhadora de mulheres.

Imagem 8 - Frieda Miller, segunda diretora do Women's Bureau (1944-1953)



Fonte: Women's Bureau (1985).

Miller e Anderson possuíam diferenças significativas em marcadores identitários de classe, país de origem, formação acadêmica e experiência profissional⁵⁸. Branca, proveniente da classe média e filha de mãe fazendeira e pai advogado – que morreram durante sua infância –, Miller nasceu em Wisconsin, EUA, em 1890. Formou-se no ensino superior em 1911 e estudou quatro anos em cursos de pós-graduação de Economia, Sociologia e Ciência Política e Leis na University of Chicago (Universidade de Chicago), sem, no entanto, obter um diploma (WOMEN'S BUREAU, 1985).

Em 1922, após ter engravidado de um homem casado e se tornado mãe solteira – duas situações fortemente condenadas pelos valores morais e de gênero da época –, para proteger sua reputação pública, Miller afirmou que havia adotado a criança em uma de suas viagens à trabalho na Europa (ORLECK, 2017). Desta forma, criou sua filha, Elisabeth Burger, junto com sua parceira, Pauline Newman, que veio a ser reconhecida como uma renomada ativista e

⁵⁸ Mary Anderson era da classe trabalhadora, imigrante nascida na Suécia e com vasta atuação no movimento sindical e trabalhista como líder.

liderança trabalhista. O relacionamento⁵⁹, de mais de sessenta anos, não foi publicamente confirmado embora fosse conhecido por amigos e pessoas próximas (ORLECK, 2017).

Imagem 9 - Pauline Newman e Frieda Miller em 1951



Fonte: Orleck (2017). Da esquerda para a direita, Pauline Newman e Frieda Miller.

Assim como Anderson, Miller também se associou ao WTUL, atuando como secretária na filial da Filadélfia entre 1917 e 1923 e, desde então, se envolveu ativa e politicamente em questões trabalhistas tanto no âmbito civil quanto no governamental. No final

⁵⁹ Tanto Miller quanto Newman nunca afirmaram ou se reconheceram como lésbicas apesar de terem se relacionado por mais de sessenta anos, criado uma criança em conjunto e morado juntas. Segundo a filha de Miller, a mãe havia afirmado que ela e Newman não eram lésbicas no sentido convencional e que o relacionamento não era totalmente sexual (ORLECK, 2017). Newman, por sua vez, reagia negativamente quando historiadores afirmavam que ela e Miller eram lésbicas (ORLECK, 2017). Levando-se em consideração que Miller e Newman nasceram e viveram em contextos hostis a relacionamentos homossexuais, passando a maior parte da vida em um contexto no qual o movimento dos direitos de lésbicas e gays não havia se consolidado, além de serem pessoas públicas, é compreensível a posição de Miller e Newman em optarem por manterem em privacidade suas vidas pessoais e não se reconhecerem publicamente como lésbicas. De qualquer forma, ainda que não tenha existido esse reconhecimento público, suas vidas e relacionamento já haviam subvertido o papel social de gênero da época ao serem *mulheres solteiras e mães solteiras*.

da década de 20, foi indicada pela futura secretária de trabalho do U.S. Department of Labor, Frances Perkins (1933-1945), ao cargo de diretora na Division of Women in Industry and Minimum Wage (Divisão de Mulheres na Indústria e Salário Mínimo) do New York State Labor Department (Departamento de Trabalho do Estado de Nova York) (WOMEN'S BUREAU, 1985). A atuação de Miller nessa divisão contribuiu para o fortalecimento de leis trabalhistas sobre regulamentação de horas de trabalho, salários e condições de trabalho referentes às trabalhadoras mulheres (WOMEN'S BUREAU, 1985). Entre 1938 e 1943, foi Comissária Industrial de Nova York, sendo a segunda mulher eleita ao cargo na história após Frances Perkins. Desde sua juventude Miller realizou muitas viagens à Europa, estabelecendo conexões e relações com diversas administradoras públicas, ativistas e lideranças trabalhistas.

Em 1944, sua recomendação ao cargo de diretora do Women's Bureau – pela então diretora do U.S. Department of Labour, Frances Perkins, e pela primeira diretora da agência, Mary Anderson – foi aprovada pelo presidente democrata Franklin D. Roosevelt (1933-1945). Durante sua gestão a agência adquiriu um posicionamento mais político em função de suas reivindicações trabalhistas e intensificação das relações com organizações de mulheres e sindicatos. A agência manteve e fortaleceu sua posição de influência e liderança sobre os direitos trabalhistas e políticos das mulheres, exercendo significativo papel de influência na elaboração de leis trabalhistas estaduais com impactos positivos às mulheres e reivindicações de legislações federais de equivalência salarial e salário mínimo e se constituindo, ao lado de seus aliados, em uma forte oposição à aprovação do ERA no Congresso.

Entre 1944 e 1953 a agência focou-se no reposicionamento da mão de obra feminina no mercado de trabalho após a guerra de forma a garantir o pagamento de salários equivalentes, direitos e benefícios trabalhistas e boas condições de trabalho além de colocar essa mão de obra a serviço da nova configuração econômica do país. Houve, também, a preocupação da profissionalização da mão de obra feminina e a defesa de igualdade de oportunidades de emprego e educação entre mulheres e homens.

Com a ascensão de uma nova administração presidencial em 1953 – a do republicano Dwight D. Eisenhower (1953-1961) – e fim da hegemonia presidencial do Partido Democrata iniciada em 1933, o novo presidente pediu a renúncia de Frieda Miller ao cargo de diretora do Women's Bureau em vista de sua indicação ter sido realizada por um presidente democrata e, portanto, estar alinhada à agenda política democrata. A resignação de Miller, contudo, ainda não é totalmente esclarecida. A divulgação recente de arquivos confidenciais do FBI apresentaram uma realidade até então pouco conhecida.

De acordo com Storrs (2013), a saída de Miller não foi apenas pelo fato de ela ser democrata, mas, também, por ter sido investigada pelo FBI por suas conexões passadas com a esquerda, tornando-a, assim, uma pessoa indesejável no governo, principalmente no contexto anticomunista que emergiu no EUA no início da década de 50. Na época de sua resignação, Miller estava sob investigação do FBI para atestar sua lealdade ao país. Apesar de não ter sido acusada, após sua saída do Women's Bureau, Miller não foi admitida ou convidada a exercer outro cargo no governo e entrou em um ostracismo público (STORRS, 2013), não usufruindo do mesmo reconhecimento que Mary Anderson recebeu pela sua contribuição ao movimento trabalhista e administração pública. Ademais, o seu envolvimento com questões trabalhistas – e, conseqüentemente, políticas – e sua relação lésbica não-pública com outra mulher, são fatores que podem ter levado o seu nome à “lista vermelha” do governo.

Ao invés de se aposentar, Miller aceitou um trabalho da International Labor Organization (ILO; Organização Internacional do Trabalho) para avaliar as condições de trabalho das mulheres do “terceiro mundo”. Entre 1954 e 1964 viajou a diversos países da Ásia e Oriente Médio que foram constantemente relatadas por jornais famosos do país e do Reino Unido como o *New York Times* e a *Times* de Londres (ORLECK, 2017). Frieda Miller faleceu de pneumonia em 1973, aos 83 anos de idade, tendo se tornado uma das principais administradoras públicas na luta pelos direitos trabalhistas das mulheres no século XX.

Durante sua gestão como diretora do Women's Bureau, ela e a agência tiveram que enfrentar os novos desafios impostos pela época, de transformações econômicas, políticas, sociais e culturais. Alguns deles foram: o estabelecimento de uma economia de consumo baseada em salários; as hostilidades da sociedade aos movimentos e reivindicações sociais; os avanços tecnológicos que desencadearam mecanizações em setores econômicos com alta empregabilidade de mulheres – à exemplo do setor agrícola – e demanda por mão de obra qualificada; expansão dos setores de serviços e vendas; aumento da dependência econômica e trabalhista em relação à mão de obra feminina; necessidade por uma política nacional de valorização dos salários; realocação de mais de 10 milhões de veteranos de guerra que seriam alocados em cargos ocupados por mulheres; e o aumento da proporção de mulheres na força de trabalho que não estavam mais dispostas a aceitarem seus direitos trabalhistas serem negados ou inferiorizados em relação aos dos homens.

Assim como Anderson, Miller teve algumas de suas posições criticadas como a sua conviência com a estrutura de gênero vigente da época (KESSLER-HARRIS, 2001). Conforme analisaremos ao longo dos capítulos, apesar dessas posições de Miller, elas foram utilizadas de

forma estratégica pelo Women's Bureau de forma a fortalecer, direcionar e reivindicar os direitos trabalhistas das mulheres em um ambiente civil e governamental hostis.

E como destaca Storrs (2013), as investigações do FBI sobre Miller, iniciadas em 1949, podem ter influenciado a adoção de uma agenda política moderada nas questões trabalhistas e de gênero. Ademais, desde pelo menos a década de 30, Miller destacou-se como uma forte defensora dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas (ORLECK, 2017), tendo, inclusive, organizado um comitê, em 1939, para investigar os *slave markets*⁶⁰ em Nova York, quando ainda era comissária do trabalho do Estado (MAY, 2011).

Observa-se, portanto, que as trajetórias de vida e profissionais das duas primeiras diretoras do Women's Bureau, Mary Anderson e Frieda Miller, possuem muitas diferenças – como a falta de vasta experiência e conhecimento sobre sindicatos e condições das trabalhadoras mulheres das classes baixas de Miller em comparação à Anderson – porém, há elementos em comum que possibilitaram a manutenção e expansão do legado da agência desde sua criação. E a sua atuação singular ao longo das décadas, não sendo uma agência publicitária ou “pelega” das ideologias da administração presidencial. As diretoras, por exemplo, se desviaram completamente do papel social de gênero esperado das mulheres da época.

Ambas eram solteiras, trabalhavam e possuíam forte presença na esfera pública. E no caso de Miller, mão solteira e lésbica – apesar de não assumida publicamente. Anderson, por sua vez, era imigrante e proveniente da classe trabalhadora, solteira, com atuações de sindicalista e liderança e negociadora trabalhista. Embora Miller fosse originária da classe média, envolveu-se ainda na juventude com o feminismo de justiça social e os movimentos de reivindicações de direitos trabalhistas e sociais das mulheres. Essas características, sem dúvidas, influenciaram a forma como essas mulheres lideraram e estabeleceram as diretrizes políticas do Women's Bureau conforme veremos ao longo dos capítulos. Cabe ressaltar que essas características também favoreceram a natureza ambígua e contestadora da agência durante a primeira metade do século XX, retomada na década de 60 a partir da gestão da quarta diretora, Esther Peterson (1961-1964).

⁶⁰ Na década de 30, no contexto da Depressão nos EUA, a elevada taxa de desemprego das mulheres negras levou a concentração destas em algumas ruas e esquinas de Nova York, principalmente no bairro do Bronx, à espera de serem contratadas para realizarem qualquer tipo de emprego – em sua maioria, trabalhos domésticos. Em geral, mulheres brancas de classe média contratavam a mão de obra dessas mulheres para exercerem trabalhos domésticos mal remunerados e extremamente árduos com elevada carga de trabalho manual. Essa realidade ficou conhecida como *slave markets* em vista da exploração econômica e social da mão de obra das mulheres negras e visualmente explícita nas ruas e esquinas de Nova York.

3 PERSPECTIVAS FUTURAS PARA A MÃO DE OBRA FEMININA E WOMEN'S BUREAU NO PÓS-GUERRA

3.1. Segunda Guerra Mundial como momento de virada

A Segunda Guerra Mundial desencadeou diversas mudanças e transformações na sociedade estadunidense. Uma delas foi a aceleração da tendência de crescimento da mão de obra feminina na composição da força de trabalho formal do país, observada desde a metade do século XIX. Para o Women's Bureau a guerra foi um acontecimento de grande importância e relevância, pois forneceu parâmetros e antecedentes definitivos que seriam decisivos no pós-guerra para a plena aceitação da mão de obra feminina como permanente e não mais temporária e reivindicações por direitos trabalhistas iguais e equitativos entre mulheres e homens. Não ao acaso, os boletins publicados entre o final da guerra até 1950, relacionaram intensamente as consequências e transformações da guerra na economia, mercado de trabalho e sociedade dos EUA com a mão de obra feminina. Como veremos mais adiante, para a agência, a guerra representou um ponto de virada na história das trabalhadoras mulheres.

Uma das mudanças mais significativas em relação à mão de obra feminina desencadeada pela guerra foi o crescimento de sua representatividade no mercado formal de trabalho. Frequentemente o Women's Bureau citou em seus boletins esse crescimento e, entre 1940 e 1945, essa representatividade aumentou em quase 10% (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 211) sendo que em 1952, as mulheres – a partir de 14 anos – compunham cerca de 30% da força de trabalho dos EUA. A agência admite que esse crescimento caiu no imediato pós-guerra – em função do *reconversion*⁶¹ –, porém, ainda permaneceu superior aos níveis pré-guerra com exceção das profissões relacionadas ao trabalho doméstico cuja proporção de mulheres permaneceu inferior no pós-guerra quando comparada ao período antes dela (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242).

⁶¹ Período entre 1944 e 1947 no qual ocorreu a desmobilização das indústrias bélicas com reconversão para indústrias civis e consequente demissão da mão de obra empregada nas indústrias de guerra. As trabalhadoras mulheres foram as mais afetadas e dentre estas, as mulheres negras.

De acordo com o historiador Allan Winkler (2012), a guerra também possibilitou uma diversificação de empregos entre a mão de obra feminina. E essa foi uma tendência já identificada à época. Segundo o Women's Bureau (1948, n. 223-7), na prática, essa diversificação implicou na alocação da mão de obra feminina desde indústrias manufatureiras até em cargos como o de professora de ciências. Além do crescimento da proporção de mulheres em cargos tradicionalmente ocupados e predominados por homens.

Mas além das mulheres, os homens também usufruíram desse *boom* de oportunidades de empregos e a força de trabalho como um todo adquiriu maior força de barganha. As necessidades do país por equipamentos bélicos, transportes pesados, armamentos e outros materiais e suprimentos bélicos, o tornou – juntamente com as indústrias e empresas privadas – dependentes da força de trabalho, que identificou uma oportunidade favorável de reivindicar por direitos trabalhistas (FAUE, 2017). De fato, em troca da concessão temporária e moderada de aumentos salariais e melhora nas condições de trabalho, muitos sindicatos fizeram acordos coletivos com o governo e setor privado para impedir greves em troca desses benefícios. Porém, essa relação nem sempre foi amistosa. Em 1943, por exemplo, foi aprovada a lei Smith-Connally Act (Ato Smith-Connally) em resposta às greves da época, que concedia ao governo federal o poder de encerrar greves ilegais, assumir o controle de indústrias privadas e prender trabalhadores que contestassem a ordem vigente (FAUE, 2017).

É neste contexto que o movimento trabalhista de mulheres e o Women's Bureau identificaram uma oportunidade de combater as desigualdades de gênero presentes nas relações de trabalhos e entre a classe trabalhadora. Como aponta Cobble (2004), durante a guerra, ocorreu um aumento significativo no ativismo político das trabalhadoras e lideranças femininas, principalmente em sindicatos, apesar de não terem se tornado maioria nestes. Um exemplo do incremento do poder de barganha das trabalhadoras mulheres foi a promulgação de leis federais que forneciam subsídios a serviços de cuidado de crianças e criação de creches.

E a partir desse contexto o Women's Bureau contribuiu para evidenciar o caráter social e político, e não biológico, das desigualdades de gênero já que as mulheres possuíam o mesmo nível de produtividade e qualidade de trabalho do que os homens conforme evidenciou a agência em seus boletins do período, mas recebiam salários menores. Como destacou no boletim de número 209 de 1946, *Women workers in ten war production areas and their postwar employment plans*, por exemplo, durante a guerra, os salários eram controlados pela National War Labor Board⁶² (Conselho Nacional de Trabalho na Guerra) que definia o mínimo de salário

⁶² Fundado em 1942 – por ordem executiva presidencial – e dissolvido em 1945, o conselho foi criado no contexto de ingresso dos EUA na Segunda Guerra Mundial e teve por finalidade mediar e regularizar as relações trabalhistas

a ser pago. Apesar dessa diretriz, na prática, observou-se que as mulheres recebiam médias salariais menores que a média nacional e do que os homens mesmo que atuassem em cargos e áreas iguais ou equivalentes (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 209).

Mas a agência destacou algumas vitórias conquistadas. Durante a guerra alguns Estados estenderam direitos às mulheres casadas em leis sobre a família e propriedade em função da ausência do marido por causa do recrutamento militar bem como eliminaram barreiras para ingresso das mulheres em cargos nas esferas governamentais legislativa e jurídica (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 157-A). Outros Estados regulamentaram leis trabalhistas destinadas às mulheres, impondo a jornada de trabalho diária de no máximo oito horas e leis que garantiam pelo menos um dia de descanso na semana (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V, 1946).

O Women’s Bureau – assim como os sindicatos e classe trabalhadora – sabia, contudo, que essas mudanças haviam sido incentivadas por uma grave necessidade econômica, social e política do país por causa da guerra e, por isso, seriam temporárias. A agência reconheceu que as conquistas trabalhistas adquiridas pelas trabalhadoras mulheres durante esse período por meio de legislações, provavelmente não continuariam no pós-guerra (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V). As leis federais sobre cuidado de crianças citadas anteriormente, por exemplo, foram revogados ao término da guerra.

E, segundo Milkman (2016), no pós-guerra, os sindicatos passaram a apoiar a reivindicação por salário equivalente pelas trabalhadoras mulheres como forma de impedir possíveis reduções gerais dos salários. Isso porque essas trabalhadoras, de mão de obra de baixa qualificação, haviam ocupado cargos “masculinos” durante a guerra e usufruído de aumentos salariais que poderiam ser novamente reduzidos em função do fim da guerra e da discriminação de gênero no estabelecimento das taxas salariais. Mas essa redução salarial em cargos “masculinos” significaria uma diminuição salarial não somente da mão de obra feminina como, também, *desses* cargos “masculinos”, prejudicando, assim, os trabalhadores homens.

Entre 1944 e 1953 o Women’s Bureau enfatizou em seus boletins e posicionamentos públicos, reivindicações por melhores condições de salários e de trabalho para as mulheres através da promulgação tanto de leis estaduais quanto federais. Especial atenção foi destinada pela agência às leis de equivalência salarial e salário mínimo além dela ter intensificado parcerias com governos estaduais e organizações de mulheres à época.

junto aos setores público e privado e classe trabalhadora de forma a garantir a produção interna e evitar greves e escassez de mão de obra.

A insistência da agência na defesa de leis trabalhistas estaduais e federais pode ter ocorrido em vista de dois fatores. O primeiro deles era o fato da baixa participação de mulheres em sindicatos, o que significava que a maioria estava excluída dos benefícios trabalhistas provenientes de acordos coletivos efetuados entre sindicatos e empresa. E o segundo motivo foi a limitação das leis trabalhistas protetivas que acabaram por trazer mais prejuízos do que benefícios para mulheres ao término da guerra, pois os cargos “masculinos” que ocuparam, por exemplo, foram novamente rotulados dessa forma, tornando ineficaz a aplicação da legislação para a proteção dos direitos trabalhistas das mulheres nessas situações (MILKMAN, 2016).

Outra consequência da guerra foi o aumento da taxa de mulheres no ensino superior – principalmente em cursos considerados “masculinos” – com consequente aumento de mulheres formadas em profissões liberais e com alta formação acadêmica. O recrutamento militar compulsório de homens implicou, também, no recrutamento de profissionais formados e estudantes universitários. Desta forma, diversas profissões foram afetadas, principalmente aquelas ligadas à área de saúde, como as de médico e dentista, cujas novas matrículas de estudantes homens em faculdades permaneceram baixas durante a guerra e nos primeiros anos do pós-guerra (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 203-12).

Segundo a agência, esse contexto havia favorecido a aceitabilidade de mulheres em faculdades de medicina, espaços considerados, até então, exclusivamente “masculinos” (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 203-12). Nas tabelas a seguir é possível identificar a porcentagem de incremento, de 1940 para 1950, de mulheres e homens a partir de 25 anos no ensino superior. Observa-se que o incremento foi maior entre as mulheres do que entre os homens, havendo maior crescimento nas taxas de mulheres e homens negros do que mulheres e homens brancos:

Tabela 2 - Taxa de incremento de mulheres a partir de 25 anos na educação superior de 1940 para 1950

Total de mulheres e por raça	1940	1950	% de incremento de 1940 para 1950
População total	37.312.749	44.636.00	20%
Branças	33.885.551	40.634.000	20%
Não-brancas	3.247.198	4.002.000	17%
Frequentou faculdade total	3.637.306	5.620.000	55%
Branças	3.523.357	5.370.000	52%
Não-brancas	113.949	250.000	119%
Completo 4 anos ou mais de faculdade total)	1.386.103	2.258.000	63%
Branças	1.344.490	2.176.000	62%
Não-brancas	41.613	82.000	97%

Fonte: Women's Bureau (1952, n. 242).

Tabela 3 - Taxa de incremento de homens a partir de 25 anos na educação superior de 1940 para 1950

Total de homens e por raça	1940	1950	% de incremento de 1940 para 1950
População total	37.463.087	43.039.000	15%
Branços	34.113.972	39.132.000	15%
Não-brancos	3.349.115	3.907.000	17%
Frequentou faculdade total	3.845.209	5.921.000	54%
Branços	3.745.109	5.738.000	53%
Não-brancos	100.100	183.000	83%
Completo 4 anos ou mais de faculdade total)	2.021.228	2.968.000	47%
Branços	1.975.295	2.886.000	46%
Não-brancos	45.933	82.000	79%

Fonte: Women's Bureau (1952, n. 242).

A agência destacou que essas modificações da divisão sexual do trabalho durante a guerra haviam afetado os pressupostos da construção do papel social de gênero da mulher na sociedade e mercado de trabalho. Além de ter ocorrido o aumento da proporção de mulheres em profissões “masculinas”, a empregabilidade da mão de obra feminina nessas profissões passou a ser desejada. A partir de 1942, e principalmente entre 1943 e 1944 – o auge da demanda por mão de obra no país –, por exemplo, havia muito oferta de vagas na área de química para mulheres treinadas e praticamente sem barreiras de gênero durante a contratação

(WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-2). A contratação sem discriminação de gênero, todavia, não implicava necessariamente em tratamento equitativo entre mulheres e homens em termos salariais, promoções e alocação, como podemos observar na citação a seguir:

Embora a demanda de guerra por mulheres químicas tenha sido extremamente variada, as diferenças persistiram no tipo de trabalho realizado por mulheres químicas em comparação com os homens [...] Análises e testes, que reivindicaram quase outro terço das mulheres químicas, absorveram menos do que um quarto dos homens. O ensino em faculdades e universidades, estudos de pós-graduação e serviço técnico foram os outros tipos de emprego nos quais a proporção de mulheres químicas para o total era maior que a dos homens. Por outro lado, na administração e produção técnica, o inverso era verdadeiro.⁶³ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-2, p. 16-17, tradução nossa).

Em resumo, diante esses cenários, as preocupações do Women's Bureau sobre a mão de obra feminina no pós-guerra foram: realocação das trabalhadoras demitidas ou não de indústrias bélicas; promoção de oportunidades iguais de trabalho, educação e qualificação profissional entre mulheres e homens; aprovação da leis trabalhistas federais, como a de equivalência salarial e salário mínimo; aceitação e alocação de trabalhadoras mulheres casadas no mercado de trabalho; e reconhecimento da necessidade econômica da mulher em trabalhar, não impondo barreiras ou preconceitos para a sua empregabilidade. De fato, em 1948, discutiu-se, em uma conferência nacional organizada pelo Women's Bureau com o apoio do U.S. Department of Labor, sobre qual seria o papel da mulher no pós-guerra em vista das mudanças e transformações pelas quais o país passara, parcialmente em decorrência da Segunda Guerra Mundial.

Na conferência Women's Bureau Conference: The American Woman – Her Changing Role (Worker, Homemaker, Citizen), realizada nos dias 17, 18 e 19 de fevereiro de 1948, observa-se um conflito de posições e interesses internos na esfera federal sobre o papel da mulher no pós-guerra, evidenciado pelas falas de abertura do então presidente do país, Harry S. Truman, do secretário de trabalho, Lewis B. Schwellenbach, e da diretora do Women's Bureau, Frieda Miller. De forma resumida, tanto o presidente quanto o secretário reconheceram a importância da mão de obra feminina e defenderam que o papel da mulher deveria ser de

⁶³ “Although the wartime demand for women chemists was extremely varied, differences persisted in the type of work performed by women chemists as compared with men [...] Analysis and testing, which claimed almost another one-third of the women chemists, absorbed less than one-fourth of the men. College and university teaching, graduate study, and technical service were the other types of employment in which the proportion of women chemists to their total was higher than that of the men. On the other hand, in technical administration and production, the reverse was true” (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-2, 1948, p. 16-17).

cooperação econômica por meio de sua força de trabalho e política, evitando ativismos e manifestações políticas, pois, segundo o secretário, as mulheres já haviam conquistado plenamente seus direitos (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 224).

Imagem 10 - Lideranças do Women’s Bureau, EUA e U.S. Department of Labor em 1948



Fonte: Women’s Bureau (1948, n. 224). Foto tirada em 1948 durante a Women’s Bureau Conference: The American Woman – Her Changing Role (Worker, Homemaker, Citizen). Da direita para a esquerda: a diretora do Women’s Bureau, Frieda Miller; o então presidente dos EUA, Harry S. Truman; e o secretário de trabalho do U.S. Department of Labor, L.B. Schwellenbach.

Em contrapartida, Miller critica essas duas falas de abertura, principalmente a do secretário, ressaltando que havia muito a ser feito e que as mulheres ainda não haviam conquistado a plena a igualdade e equidade de direitos, tanto trabalhistas quanto políticos (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 224). Ao longo de sua fala, Miller trouxe diversos dados e exemplos sobre a situação e perfil da mão de obra feminina no país bem como as discriminações aos quais ainda estavam sujeitas.

Todas essas mudanças percebidas e destacadas pela agência como o crescimento da representatividade da mão de obra feminina na composição da força de trabalho já haviam ocorrido antes durante a Primeira Guerra Mundial, porém, em menor intensidade e com menor potencial de transformações estruturais. O contexto político, econômico e social da época impediu que os ímpetus transformistas do período tomassem a forma de promoção de mudanças

estruturais efetivas apesar de conquistas significativas obtidas como o sufrágio feminino e a aprovação do FLSA.

Na década de 20, logo após o fim da guerra, observou-se uma frágil aliança entre a AFL e o Partido Democrata; a economia entrou em recessão; ocorreu intensa hostilidade ao movimento trabalhista com repressão policial de greves; e uma parcela significativa do Partido Democrata reaproximou-se do setor de negócios e passou a se opor a regulações governamentais além de alguns terem se tornado simpatizantes da Ku Klux Klan (KKK), que era racista e contra o sindicalismo (FAUE, 2017). Ademais, o movimento trabalhista estava internamente dividido sobre agendas políticas e organização estratégica, sendo a principal divergência a questão de se o movimento continuaria a reivindicar direitos por meio do apoio do governo ou da militância sindicalista característica de 1910; e a eleição de presidentes republicanos entre 1921 e 1933 deixou o movimento trabalhista desmoralizado e sem uma voz forte no âmbito federal (FAUE, 2017). Para Faue (2017), esses fatores contribuíram para que a Primeira Guerra Mundial não tivesse o mesmo efeito catalisador do que a guerra que a sucedeu décadas mais tarde.

3.2. Perspectivas futuras no imediato pós-guerra

Ao término da Segunda Guerra Mundial, a sociedade estadunidense encontrava-se dividida. Por um lado, grupos historicamente excluídos e discriminados – mulheres, pessoas negras, indígenas, imigrantes, lésbicas e gays, principalmente – acreditavam que o pós-guerra representaria uma mudança nessa situação com a obtenção de plenos direitos políticos e civis, estando, assim, propensos a reivindicarem por reformas sociopolíticas. Por outro, a sociedade em geral temia uma nova onda de desemprego e alta inflação como na época da Depressão – além do medo do comunismo a partir de fins da década de 40 –, estando, assim, menos inclinada e mais hostil a reformas sociais.

Durante os anos de guerra, iniciou-se uma campanha entre as pessoas afro-americanas denominada *Double Victory*, que consistia na luta externa contra o fascismo e na luta interna contra o racismo nos EUA. Para a historiadora Judy Litoff (2007), apesar da experiência dessa época não ter acabado com a segregação racial no país, ela, no entanto, fortaleceu o movimento entre pessoas afro-americanas por direitos civis. O fortalecimento do movimento nesse período

foi beneficiado pelo crescimento da participação da mão de obra negra na força de trabalho e aumento da representatividade de pessoas negras no exército, o que propiciou uma maior consciência política.⁶⁴ De fato, o crescimento do poder social e econômico da classe trabalhadora negra e da classe média forneceu a base para o desenvolvimento de uma nova relação entre pessoas negras e brancas no pós-guerra e uma força que não poderia ser ignorada pelos partidos políticos (MARABLE, 1984).

Outro fator foi a incoerência da própria participação dos EUA na guerra. Em terras estrangeiras combatia-se os fascismos, a opressão e o racismo de alemães nazistas, fascistas italianos e japoneses enquanto internamente permitia-se essas mesmas violências contra as “minorias” do país, especialmente contra a população negra.

A exposição dessa incoerência no discurso e atitudes políticas e a maior conscientização política entre a população negra bem como a expansão do movimento de direitos civis na época, levaram, portanto, muitos a acreditarem que o fim da guerra acarretaria também no fim da segregação racial no país. Contudo, no pós-guerra, observou-se um movimento contrário com o fortalecimento da violência e manutenção da segregação racial em muitos Estados. No Sul do país, por exemplo, intensificou-se atos de violência – praticados tanto por civis quanto agentes da lei – contra veteranos de guerra negros como linchamentos e espancamentos, largamente transmitidos pela mídia; ao mesmo tempo se intensificou protestos e reivindicações políticas, exigindo que o governo federal tomasse uma atitude contra essas brutalidades e outras formas de injustiça racial (DUDZIAK, 2000).

A paranoia e a repressão anticomunista, o trauma de uma sociedade que havia passado por uma segunda guerra, o enfraquecimento do movimento trabalhista e sindical e o início da era nuclear e guerra fria foram alguns dos fatores que inibiram a atuação em massa de movimentos sociais como o feminista e o de direitos civis. Sobre a questão do papel da mulher nesse período, por exemplo, a historiadora Joanne Meyerowitz (2005) destaca que até a década de 90 ainda predominava na historiografia estadunidense interpretações estereotipadas sobre a década de 1950, como os estereótipos do programa de televisão *Happy Days* (Dias Felizes), e da mulher perfeita como mãe, esposa, filha e guardiã do lar confinada à esfera doméstica. Nas últimas décadas, porém, novos estudos questionaram essas antigas linhas historiográficas a partir da reescrita da história do pós-guerra com ascensão de estudos sobre as relações de gênero

⁶⁴ Para saber mais sobre o movimento por direitos civis de pessoas afro-americanas no pós-guerra, vide a obra *Race, reform and rebellion: the Second Reconstruction in Black America, 1945-1982* (1984) do historiador Manning Marable.

e suas conexões com o contexto de liberalismo, guerra fria e conservadorismo da época bem como estudos focados em movimentos sociais diversos e contestadores de estereótipos da época como a ideologia da domesticidade (MEYEROWITZ, 2005).

Em seu livro *The other women's movement* (COBBLE, 2004), por exemplo, a historiadora Dorothy Cobble resgata o ativismo político de feministas trabalhistas da primeira metade do século XX – um grupo diversificado que reunia desde mulheres brancas da classe média até trabalhadoras negras. Ela analisa também a continuação do ativismo político no pós-guerra em um contexto no qual a classe trabalhadora de mulheres apresentou um maior ingresso em sindicatos e adquiriu maior consciência política e poder de barganha a partir do crescimento proporcional de sua participação na força de trabalho do país.

Zieger (2007), por sua vez, destacou os benefícios usufruídos pela população negra durante e após a guerra como o aumento salarial e o acesso a empregos na indústria e a melhores condições de saúde, habitação e educação. E o historiador Manning Marable (1984) ressaltou as vitórias judiciais contra leis segregacionistas no imediato pós-guerra, criticando a negligência historiográfica em não pesquisar sobre esses eventos durante a década de 40 e início da década de 50.

A vitória mais emblemática desse período foi, sem dúvidas, o fim da segregação racial no exército em 1948. Fruto da pressão política de grupos de direitos civis da época e da estratégia política do então presidente e candidato ao segundo mandato, Harry S. Truman em vista da importância política adquirida pelo eleitorado negro durante a guerra, principalmente por causa da nova migração de pessoas negras do Sul para o Norte e do crescimento de seu poder social e econômico acelerado a partir da Segunda Guerra Mundial. Mas Truman foi favorável aos direitos civis por uma questão de estratégia política e não de justiça racial. Nas eleições de 1948, o eleitorado negro, pela primeira vez desde 1876, detinha o poder de decidir as eleições; Truman aproveitou essa oportunidade através de promessas de uma nova legislação de direitos civis, empregos justos e pressão aos contratos federais de forma que estes cumprissem normas de dessegregação (MARABLE, 1984).

Se por um lado a guerra não trouxe a vitória de obtenção de direitos civis e fim da segregação racial, por outro, ela permitiu que a população negra ocupasse espaços que antes lhe eram limitados ou vetados. Esse cenário favoreceu a consciência e atuação política que permitiram a consolidação do movimento dos direitos civis e a eclosão deste em uma articulação massiva a partir da década de 60. Em paralelo ao fortalecimento do racismo da sociedade estadunidense – mais pelo medo do crescimento do poder e consciência política da população negra do que enfraquecimento destes –, havia, também, a paranoia anticomunista,

desencadeada pela ascensão da União Soviética como maior potência mundial econômica e política não-ocidental, rival dos EUA.

O final da década de 40 e a década de 50 foram marcadas pela política de repressão anticomunista do Estado, liderada pelo senador Joseph McCarthy. A perseguição e repressão política do Macarthismo foi promovida contra diversos grupos de cidadãos e cidadãs estadunidenses como professoras e professores universitários e sindicalistas e até donas de casa. Como destaca a historiadora Ellen Schrecker (1998), o Macarthismo⁶⁵ promoveu poucas prisões, deportações e demissões – se comparada à perseguição política durante o Terceiro Reich na Alemanha ou da Rússia stalinista –, porém, sua política anticomunista criou uma intensa atmosfera de medo e intimidação na sociedade estadunidense na qual as pessoas possuíam o constante medo de serem demitidas ou de serem associadas de alguma forma a partidos ou associações da esquerda e entrarem, assim, na *lista vermelha* do governo. Segundo essa mesma autora (SCHRECKER, 1998), o Macarthismo impossibilitou a ascensão de um reformismo no imediato pós-guerra, inibindo a coalização trabalhista da esquerda de lançar uma base política para a expansão do bem-estar social.

Talvez a paranoia anticomunista tenha impedido a ascensão de reformas sociais institucionalizadas no âmbito político e à nível nacional por meio de movimentos sociopolíticos, contudo, mudanças ocorreram durante o período e contestações e greves continuaram a existir. Como destaca Rupp (1982), por exemplo, o movimento das mulheres após 1945, continuou a existir e apesar de não ter sido um movimento de massas como o dos anos 60, possui relação com o ressurgimento deste. Marable (1984), por sua vez, relembra das vitórias judiciais contra leis segregacionistas obtidas no início do pós-guerra e critica a falta de interesse de pessoas acadêmicas por esse período, criando, assim, a falsa ilusão de ausência de ativismo político no imediato pós-guerra.

Além da paranoia comunista, havia, também, o medo de uma recessão econômica. Esse medo com o conseqüente aumento da taxa de desemprego era, contudo, infundado. A economia estadunidense no pós-guerra encontrava-se em seu apogeu. Internamente, havia uma extensa demanda por bens de consumo. E externamente, os antigos líderes econômicos mundiais – países europeus, principalmente Inglaterra, Itália e França – tiveram os seus territórios devastados juntamente com suas respectivas estruturas de produção, permitindo,

⁶⁵ Para Schrecker (1998), o Macarthismo vai além da vida, posição e atuação política do senador Joseph McCarthy que deu nome à política de repressão anticomunista que dominou a cena política estadunidense ao término da guerra e ao longo da década de 50. Para saber mais sobre o tema, vide as obras *The second red scare and the unmaking of the New Deal Left* (2013) da historiadora Landon R. Y. Storrs; e *Many are the crimes: McCarthyism in America* (1998) da historiadora Ellen Schrecker.

assim, a consolidação dos EUA como a maior potência econômica mundial. De fato, o país possuía uma estrutura de produção interna que permitiu essa consolidação como infraestrutura econômica e social intactas – afinal, não ocorreram invasões ou batalhas no país –, altos investimentos públicos, mão de obra e tecnologia. Como destacam Hogan e Graham (1990), a combinação de três fatores descartavam a possibilidade de depressão econômica no pós-guerra, a saber: financiamento de guerra que proporcionou um acúmulo de renda, favorecendo a demanda do consumo interno; expansão das instalações públicas e interesse de capitalistas em explorar os avanços tecnológicos; e a demanda externa da Europa que precisava dos produtos estadunidenses para se reconstruir.

Uma das consequências dessa expansão econômica no pós-guerra foi o crescimento da demanda por mão de obra, principalmente mão de obra qualificada e destinada ao setor de serviços, essenciais para a sobrevivência da nova configuração econômica do país. Este cenário otimista, porém, teve suas problemáticas.

Entre 1944 e 1947, por exemplo, no contexto de *reconversion*, vários *war jobs* foram descontinuados com a demissão em massa de várias pessoas. As mulheres foram as mais afetadas nessa onda de demissões. Segundo Jones (2010), já em 1945, as mulheres brancas perderam rapidamente seus empregos conquistados durante a guerra, que foram ou para os soldados recém-chegados ou extintos por não serem mais necessários em tempos de paz. Como relembra Harrison,

Com medo de que as trabalhadoras pudessem manter seus empregos tenazmente, o governo federal encerrou o financiamento de creches e deu aos veteranos o direito de demitir trabalhadores de guerra. A contração da fabricação de material de guerra por si só deslocou trabalhadores, homens e mulheres, sem mais delongas. Dentro de um mês do V-J day, o governo cancelou US\$ 35 bilhões em contratos de defesa. Os empregadores também começaram agora a revisar seu julgamento sobre suas trabalhadoras: na versão pós-guerra da história, elas não tinham sido muito boas afinal, propensas a alto absenteísmo e “más atitudes”. Organizações de mulheres de todas as matizes trabalharam contra a noção de que os empregadores deveriam forçar as mulheres a saírem de seus empregos, mas sem sucesso.⁶⁶ (HARRISON, 1988, n.p., tradução nossa).

⁶⁶ “Out of anxiety that women workers might tenaciously hang on to their jobs, the federal government terminated daycare funding and gave veterans the right to displace wartime workers. The contraction of war materiel manufacturing alone displaced workers, male and female, without further ado. Within one month of V-J day, the government canceled \$35 billion worth of defense contracts. Employers also began now to revise their judgment of their women workers: in the postwar version of the tale, they had not been very good after all, prone to high absenteeism and “bad attitudes.” Women’s organizations of all stripes worked against the notion that employers should force women out of jobs, but to little avail” (HARRISON, 1988, n.p.).

As mulheres negras, por sua vez, se encontraram em uma posição mais desfavorável. Os cargos tradicionais que ocupavam antes da guerra – em fazendas e lavanderias, por exemplo – haviam sido extintos ou sofrido redução drástica de oferta em vista do avanço tecnológico, que permitiu a mecanização de muitos processos e trabalhos manuais. Além do mais, o processo de mecanização da produção agrícola no pós-guerra reduziu significativamente a força de trabalho no campo e a substituiu por um volume menor de trabalhadores e de preferência, homens (ANDERSON, 1996).

Sem a possibilidade de retorno aos seus antigos empregos, muitas trabalhadoras negras foram obrigadas a se realocarem nos setores mais mal pagos da economia urbana (ANDERSON, 1996). É importante destacar que apesar desse contexto, a situação do perfil da mão de obra negra não retornou ao patamar antes da guerra. Um exemplo disso foi a permanência da queda de mulheres negras na ocupação de empregada doméstica no pós-guerra.

Além das indústrias bélicas, as agências federais também expurgaram um significativo número de mulheres, pois, assim como as primeiras, as agências federais expandiram seus serviços durante a guerra – com retração nos pós-guerra –, se tornando um polo atrativo para a mão de obra feminina. O processo de *reconversion* também promoveu a demissão de mulheres em cargos de alta qualificação como os de matemáticas, não necessariamente por causa da desmobilização das indústrias bélicas, mas, sim, pelo favorecimento da contratação de homens, principalmente veteranos de guerra. Essas duas tendências foram observadas à época pelo Women's Bureau conforme pode-se observar nas citações a seguir:

O período pós-guerra trouxe uma reversão da tendência ocorrida nos anos de guerra. No serviço federal como um todo, 46% do número líquido de funcionários federais adicionados entre 1939 e 1944 (2.020.899) eram mulheres; esse número líquido caiu entre 1944 e 1947 (1.091.428), sendo que 61% eram mulheres. Da mesma forma, na maioria das agências, a proporção de mulheres entre todos os funcionários caiu de 1944 para 1947.⁶⁷ (WOMEN'S BUREAU, n. 230-1, 1949, p. 35-36, tradução nossa).

[...] no Coast and Geodetic Survey [Pesquisa Costeira e Geodésia], as mulheres estavam sendo demitidas à medida que os veteranos homens retornavam. O Federal Bureau of Investigation, também, já havia dispensado muitas das mulheres que haviam sido contratadas para trabalho criptográfico

⁶⁷ “The postwar period brought a reversal of the trend occurring in the war years. In the Federal service as a whole, 46 percent of the net number of Federal employees added between 1939 and 1944 (2,020,899) had been women; of the net number dropped from the rolls between 1944 and 1947 (1,091,428), 61 percent were women. Likewise, in most agencies the proportions of women among all employees dropped from 1944 to 1947” (WOMEN'S BUREAU, n. 223-4, 1948, p. 11).

durante a guerra.⁶⁸ (WOMEN’S BUREAU, n. 223-4, 1948, p. 11, tradução nossa).

No âmbito da propaganda⁶⁹, intensificou-se o discurso sobre a temporalidade do emprego das mulheres na indústria e em cargos “masculinos” com conseqüente expulsão destas e realocação da mão de obra feminina no âmbito doméstico e em seus tradicionais cargos de enfermeira, professora e trabalhos administrativos (HONEY, 1984). Segundo Harrison (1988), no pós-guerra, o governo, por meio de propaganda e publicidade massiva, intensificou a ideologia da domesticidade e feminilidade aplicada às mulheres, enfatizando características de docilidade, dependência e cuidado em detrimento das experiências e autonomias adquiridas ao trabalharem durante a guerra. A intenção do governo, segundo a autora (HARRISON, 1988), era o de reintegrar os veteranos de guerra à sociedade e, para isso, o governo apostou na estabilidade sociocultural, mantendo o discurso sobre os antigos papéis sociais de gênero da mulher, que deveriam ser vulneráveis e dependentes, à espera de seus “heróis de guerra”.

Se a economia do pós-guerra aumentou a demanda por mão de obra, a quem essas propagandas se destinavam, afinal? Sem dúvidas elas objetivaram preservar uma ideologia de gênero pré-guerra que mantivesse a hierarquia de poder entre mulheres e homens, mas não objetivaram desmobilizar toda a força de trabalho feminina. O alvo das propagandas eram o grupo de mulheres brancas, casadas e de classe média que não precisavam trabalhar para sobreviver (RUPP, 1982).

Em boletins publicados entre 1946 e 1952 – edições bienais do *Handbook of facts on women workers* e outras avulsas –, o Women’s Bureau chamou a atenção para o perfil de mulheres demitidas durante o período de *reconversion* e as perspectivas de crescimento da mão de obra feminina no pós-guerra. Segundo o boletim de número 211 publicado em 1946 – *Employment of women in the early postwar period* –, a saída de 4 milhões de mulheres da força de trabalho entre 1945 e 1946 não implicou em um aumento significativo da taxa de desemprego entre as mulheres uma vez que muitas delas – principalmente as casadas – já pretendiam abandonar seus empregos temporários após o término da guerra. De acordo com a agência,

⁶⁸ “[...] at the Coast and Geodetic Survey, women were being displaced as men veterans returned. The Federal Bureau of Investigation, also, had already dropped many of the women who had been hired for cryptographic work during the war” (WOMEN’S BUREAU, n. 223-4, p. 11, 1948).

⁶⁹ As propagandas e discurso de gênero predominantes na mídia tinham como público-alvo as mulheres brancas de classe média. Para saber mais sobre o assunto, vide as obras *Creating Rosie the Riveter: class, gender, and propaganda during World War II* (1984) e *Bitter fruit: african american women in World War II* (1999) da historiadora Maureen Honey; e *Labor of love, labor of sorrow: black women, work, and the family, from slavery to the present* (1985) da historiadora Jacqueline Jones.

[...] estudos feitos em várias regiões durante a guerra indicam a intenção de muitas mulheres casadas de deixar o mercado de trabalho. O Women's Bureau fez estudos sobre as responsabilidades econômicas e as intenções de trabalho pós-guerra das mulheres em 10 áreas congestionadas pela guerra. Das mulheres casadas nestas amostras, 4 em cada 10 planejavam deixar a força de trabalho, mas de outros grupos de status apenas 1 em cada 10 planejava sair. Ou dizendo um pouco diferente, cerca de nove décimos das mulheres solteiras (e também das viúvas e divorciadas), mas apenas cerca de três quintos das mulheres casadas planejavam continuar na força de trabalho [...] Como foi dito, a força de trabalho feminina diminuiu em quase 4 milhões após a guerra, embora a maior parte desse declínio não tenha aparecido como um acréscimo às listas de desempregados.⁷⁰ (WOMEN'S BUREAU, n. 211, 1946, p. 11, tradução nossa).

Esse perfil de mulheres identificado pela agência geralmente era de mulheres brancas e casadas que haviam aceitado empregos durante a guerra por motivações de sobrevivência em vista da ausência de seus respectivos maridos ou motivações patrióticas. Esse grupo era o público-alvo das propagandas da época citadas anteriormente.

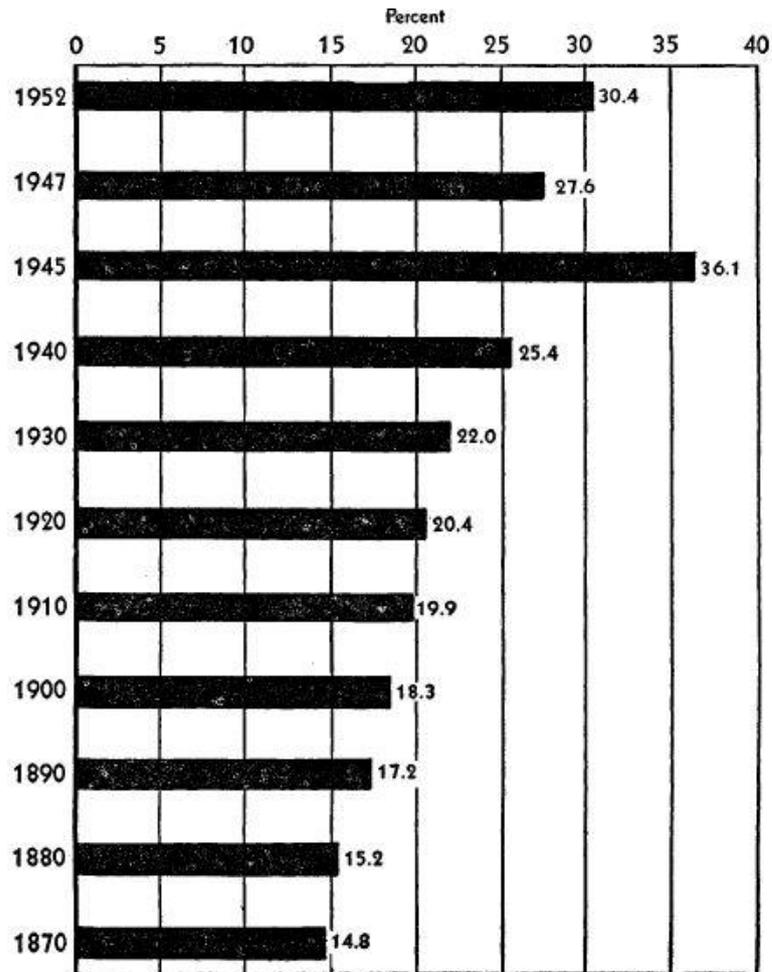
E segundo Harrison (1988), apesar do período de *reconversion* ter promovido a demissão em massa de mulheres que ocupavam cargos em indústrias bélicas e tradicionalmente ocupados por homens, o número de mulheres contratadas em outras ocupações compensou parcialmente essas demissões, evitando o decréscimo geral da participação das mulheres na força de trabalho. Na primeira imagem de gráfico abaixo, publicada no boletim de número 242 em 1952 – *1952 Handbook of facts on women workers* –, observa-se que durante o período de *reconversion* houve uma queda de quase 10% (cerca de 4 milhões) da representatividade de mulheres na força de trabalho formal. E, apesar dessa queda, a presença da mão de obra feminina em 1947 era maior do que antes da guerra com aumento desta nos anos posteriores, indicando, assim, uma tendência de crescimento da participação das mulheres na força de trabalho no pós-guerra.

Na tabela em seguida, observa-se a distribuição dessa mão de obra por grupos de ocupação. Constata-se que durante o *reconversion*, as mulheres foram demitidas principalmente

⁷⁰ “[...] studies made in various regions during the war indicate the intention of many married women to leave the labor force. The Women's Bureau made studies of the economic responsibilities and postwar work intentions of women in 10 war-congested areas. Of the married women in these samples, 4 in 10 planned to leave the labor force, but of other status groups only 1 in 10 planned to leave. Or stating it a little differently, about nine-tenths of the single women (and also of the widowed and divorced), but only about three-fifths of the married women planned to continue in the labor force [...] As has been stated, the female labor force declined by nearly 4 million after the war, though the major part of this decline did not appear as an addition to the rolls of the unemployed” (WOMEN'S BUREAU, n. 211, 1946, p. 11).

de cargos operários em indústrias bélicas e relacionados ao trabalho em fazendas com pouco efeito em cargos tradicionalmente ocupados por mulheres em funções administrativas. Observa-se, ainda, que o desfalque nas ocupações anteriores não gerou uma migração para os empregos domésticos, que continuaram a cair em participação no pós-guerra:

Imagem 11 - Proporção de mulheres na composição da força de trabalho estadunidense entre 1870 e 1952



Source: U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census

Fonte: Women's Bureau (1952, n. 242).

Tabela 4 - Proporção de mulheres empregadas por grupos ocupacionais em 1940, 1945, 1947 e 1952

Grupo ocupacional	Número de trabalhadoras		% de distribuição nos grupos ocupacionais			
	1940	1950	1940	1945	1947	1952
Trabalhos administrativos e similares	2.530.000	5.284.000	21%	25%	26%	29%
Operárias e similares	2.190.000	3.496.000	18%	24%	22%	19%
Empregadas domésticas	2.100.000	1.748.000	18%	9%	11%	10%
Trabalhadoras profissionais, técnicas e similares	1.570.000	2.026.000	13%	8%	10%	11%
Trabalhadoras de serviços	1.350.000	2.134.000	11%	10%	11%	12%
Vendedoras	830.000	1.416.000	7%	7%	8%	8%
Trabalhadoras agrícolas	690.000	780.000	6%	10%	6%	4%
Gerentes, oficiais, proprietárias	450.000	978.000	4%	4%	5%	5%
Artesãs, capatazes e similares	110.000	244.000	1%	2%	1%	1%
Trabalhadoras diversas não-qualificadas	100.000	128.000	1%	1%	1%	1%
TOTAL	11.920.00	18.234.000				

Fonte: Women's Bureau (1952, n. 242).

Em artigo (ANDERSON, 1944) publicado no volume de número 34 da revista *The American Economic Review*⁷¹ de 1944, a então diretora da Women's Bureau, Mary Anderson, destacou que um dos principais desafios da sociedade estadunidense no pós-guerra era o de definir qual seria o novo papel da mulher nesse contexto diante as diversas transformações sociais, econômicas, culturais e políticas desencadeadas pela Segunda Guerra Mundial. A diretora além de sugerir a reformulação desse papel de forma a incluir plena e igualmente as mulheres nas esferas política e trabalhista na ordem social pós-guerra, destaca, também, o papel-chave da mão de obra feminina na reconstrução socioeconômica da sociedade nesse período. De acordo com Anderson,

Mesmo enquanto a guerra está sendo travada – com o fim ainda não à vista e mesmo enquanto milhares de mulheres ainda estão sendo recrutadas para substituir os homens como trabalhadores na frente doméstica –, ouvimos de muitos lados a pergunta: no período pós-guerra o que acontecerá com todas as mulheres agora empregadas? Perguntas ainda mais amplas estão sendo feitas por nossas mulheres como indivíduos e como membros de organizações: qual será o papel das mulheres americanas no período de reconstrução? Qual será seu status e sua participação no programa de paz – nos níveis nacional e internacional? Terão mais oportunidades de ocupar cargos de destaque e de moldar políticas que afetem os interesses das mulheres do que no passado, do que no presente período de guerra? [...] Felizmente, outras autoridades

⁷¹ Revista criada em 1911 e publicada pela renomada organização profissional American Economic Association (Associação Econômica Americana), sendo uma das mais influentes sobre economia nos EUA.

preocupadas com a transição de uma guerra para uma economia em tempo de paz adotam uma abordagem mais realista. Eles vêem o valor de estudar a relação das mulheres com o futuro mercado de trabalho e produção industrial, com a ordem social e econômica do pós-guerra, com a reconstrução e prosperidade nacional e com uma paz duradoura.⁷² (ANDERSON, 1944, p. 238, tradução nossa).

Logo, apesar da existência de um discurso de gênero hostil a determinados públicos de mulheres, o cenário social e político da sociedade estadunidense era diferente. O novo cenário econômico do país exigia a expansão da força de trabalho com a adição de homens e essencialmente de mulheres uma vez que a mão de obra masculina ativa da época não era capaz de suprir todas as ofertas de empregos. Na prática, isso significava permitir o acesso da mulher a direitos que lhe eram vetados por questões de gênero e raça como o acesso pleno e sem limitações ao mercado de trabalho e direitos políticos, civis e trabalhistas.

Assim como o racismo, a discriminação de gênero também persistiu e se agravou no pós-guerra. Todavia, não fora o suficiente para restringir plenamente o acesso de mulheres e pessoas negras a nichos do mercado de trabalho e educação que antes lhe eram vetados. Neste contexto, as propagandas e hostilidades da sociedade em relação a reivindicação das mulheres por direitos iguais não visaram necessariamente desmobilizar a força de trabalho feminina, mas, sim, preservar uma relação de poder baseada nas relações hierárquicas de gênero entre mulheres e homens em um contexto no qual as mulheres passariam a ocupar em maior proporção “espaços masculinos”. Havia, pois, uma necessidade de reafirmar as diferenças sexuais – sendo essas diferenças construções sociais e não biológicas, mas baseadas nestas – entre mulheres e homens para a preservação de superioridade de poder sociopolítico por esses últimos.

É neste cenário que o Women’s Bureau produziu seus boletins no imediato pós-guerra a partir de uma nova retórica política e trabalhista, defendendo a equivalência salarial e igualdade de oportunidades de emprego, profissionalização e ingresso da mulher em qualquer profissão do mercado de trabalho por meio de uma justificativa patriótica de manter o bem-estar da nação e economia. Nos próximos capítulos será analisado e discutido o discurso de

⁷² “Even while the war is being waged-with the end not yet in sight and even while thousands of women are still being recruited to take the place of men as workers on the home front -, we hear on many sides the question: In the postwar period what will happen to all the women now employed? Even broader questions are being asked by our women both as individuals and as members of organizations: What will be the role of American women in the reconstruction period? What will be their status and their share in the peace program-on the national and international levels? Will they have greater opportunity to hold outstanding positions and to mold policies affecting the interests of women than in the past, than in the present war period? [...] Fortunately, other authorities concerned with the transition from a war to a peacetime economy take a more realistic approach. They see the value of studying the relation of women to the future labor market and industrial production, to the postwar social and economic order, to national reconstruction and prosperity, and to a lasting peace” (ANDERSON, 1944, p. 238).

gênero presente na produção de boletins da agência entre 1944 e 1953 que possibilitou sua nova retórica discursiva sobre a mão de obra feminina, levando-se em consideração as transformações desencadeadas na construção do papel social de gênero da mulher a partir da Segunda Guerra Mundial e o contexto histórico do pós-guerra discutidos ao longo do presente capítulo.

3.3. Perfil da mão de obra feminina no pós-guerra e oportunidades de emprego

A partir dos contextos econômico, político e social do imediato pós-guerra e do novo perfil da mão de obra feminina emergente, o Women's Bureau adaptou seus estudos, recomendações de oportunidades de empregos, atuações e diretrizes políticas às novas realidades e demandas de seu tempo. Sobre o perfil da mão de obra feminina, os boletins buscaram, através de dados, fornecer informações e conhecimento ao governo, empresas e sociedade sobre as características e necessidades das trabalhadoras mulheres, apontando as mudanças necessárias para acomodar esse perfil, desde regulamentação e extensão de leis trabalhistas equitativas às mulheres até críticas a práticas discriminatórias nas relações de trabalho pautadas em gênero e raça.

No imediato pós-guerra a composição da mão de obra feminina estadunidense⁷³ sofreu duas transformações significativas: o aumento da proporção de mulheres na composição da força de trabalho formal do país e aumento da proporção de mulheres casadas. Em 1940, por exemplo, do total de trabalhadoras do país, 48%, 36% e 15% eram, respectivamente, solteiras, casadas e viúvas e divorciadas; em 1951 esses números mudaram para, respectivamente, 29%, 55% e 16% (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Logo, mais da metade da força de trabalho feminina no pós-guerra era composta por mulheres casadas, cenário este favorecido pelo pico de contratação desse grupo de mulheres durante a Segunda Guerra Mundial e *boom* de casamentos durante esse período. E, em 1952, as mulheres – a partir de 14 anos –, em

⁷³ A presença da mão de obra feminina e de crianças nas indústrias têxtil e automobilística desde a segunda metade do século XIX, foi significativa e essencial para o sucesso dessas indústrias. A partir do século XX, observa-se uma tendência de expurgo das mulheres e crianças da área industrial, um movimento que também foi comum em alguns países da América Latina até início da segunda metade do século XX. Como o objetivo da dissertação não é análise histórica da mão de obra feminina estadunidense, por isso não há maiores análises deste processo. Para mais informações sobre o assunto, vide as obras “On the line: essays in the history of auto work” (1989) editado pelos historiadores Nelson Lichtenstein e Stephen Meyer e “Women, work and protest: a century of US women's labor history” (1985) editado pela socióloga Ruth Milkman.

comparação aos homens, compunham cerca de 30% da força de trabalho dos EUA, um aumento de quase 10% se comparado a taxa de participação em 1940 (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242).

Essas duas transformações no perfil da mão de obra feminina no pós-guerra foram observadas desde a metade do século XIX com o crescimento gradativo ao longo dos anos. Porém, com o início da Segunda Guerra Mundial, esses números acentuaram-se mais do que durante o período da guerra anterior, permanecendo altos no pós-guerra mesmo após o período de *reconversion* entre 1944 e 1947, que promoveu a demissão em massa de trabalhadoras mulheres de indústrias bélicas e indústrias indiretamente relacionadas ao esforço de guerra. Ainda que o número de homens na força de trabalho fosse, em média, o triplo do número de mulheres, o crescimento da proporção destas na força de trabalho formal já era significativo o suficiente para criar dependência econômica e política do governo e sociedade, à exemplo do papel essencial assumido pela mão de obra feminina para manter a autossuficiência econômica e poderio bélico do país durante as duas grandes guerras mundiais.

Em boletim publicado em 1952, o Women's Bureau (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241) destacou e demonstrou a importância histórica da mão de obra feminina ao longo das décadas e seu papel essencial na economia do pós-guerra com recomendações de planos de alocação e treinamento da mão de obra feminina ativa e reserva. Além de traçar o perfil da trabalhadora mulher no pós-guerra. De acordo com a agência,

Hoje, as mulheres são uma parte integrante e significativa da força de trabalho do país. Durante o último meio século, o aumento do número de mulheres que trabalham foi tremendo; desde 1900, o número mais que triplicou. As 18 milhões de trabalhadoras mulheres em abril de 1952 formaram 30% de todos os trabalhadores.⁷⁴ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 1, tradução nossa).

O aumento da proporção de mulheres casadas na composição da força de trabalho implicou em diversos conflitos. O primeiro deles foi o de papel social de gênero atribuído à mulher da classe média⁷⁵ na sociedade que considerava as funções de dona de casa, esposa e

⁷⁴ “Women today are an integral and significant part of the labor force of the country. During the past half century the increase in the number of women who work has been tremendous; since 1900, the number has more than tripled. The 18 million women workers in April 1952 formed 30 percent of all workers” (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 1).

⁷⁵ É importante destacar que, em seus boletins, o Women's Bureau referia-se às mulheres casadas de todas as classes sociais, principalmente as da classe trabalhadora. Em relação a esta última, a agência sempre buscou evidenciar que o trabalho era um fator natural a essa classe e os estereótipos de gênero associados ao seu status civil prejudicava sua empregabilidade e estabilidade no mercado de trabalho e, por conseguinte, a sustentação de seus dependentes e da economia do país.

mãe como as “profissões” primárias das mulheres. Com a experiência da Segunda Guerra Mundial, apesar de ainda persistir discriminações contra mulheres casadas no pós-guerra, socialmente, o ato de trabalhar por parte desse grupo passou a ser mais aceito se comparado à época antes da guerra.

Em segundo lugar, em decorrência do primeiro conflito, o governo, as empresas e a sociedade necessitavam realizar adaptações que permitissem às mulheres casadas trabalharem de forma digna e sustentável por meio de legislação de maternidade, serviços diversos que diminuíssem ou facilitassem a carga de afazeres domésticos e serviços de cuidado de crianças. Em seus boletins, o Women’s Bureau advogou em prol dessas adaptações e necessidades. Segundo a agência,

O aumento acentuado do emprego de mulheres casadas nos anos do pós-guerra, bem como durante a Segunda Guerra Mundial, tem sido uma grande influência no reconhecimento de que berçários e creches para filhos de mães que trabalham fazem parte dos estabelecidos padrões da vida econômica da metade do século XX.⁷⁶ (WOMEN’S BUREAU, 1953, n. 246, p. 14, tradução nossa).

A reivindicação por direitos trabalhistas e serviços sociais que de alguma forma diminuíssem ou amenizassem a carga de trabalhos domésticos atribuídas às trabalhadoras era uma forma de redistribuir entre a sociedade, Estado e empresas o encargo da reprodução social da força de trabalho uma vez que a trabalhadora mulher não poderia dedicar-se integralmente a esta em vista de seu trabalho assalariado fora de casa. Conforme destacado por Vogel (2013), no sistema capitalista, a depender do contexto político e econômico de uma determinada situação, o aumento da participação feminina na força de trabalho pode se tornar mais benéfica ao capital e sociedade do que sua exclusão; e, nestes contextos, a intervenção estatal para a manutenção da população fora do mercado de trabalho, se torna importante.

No contexto pós-guerra havia o interesse de empresas e Estado em continuar a empregar a mão de obra feminina, porém, não havia o interesse em conceder direitos e benefícios trabalhistas que permitissem à classe de trabalhadoras mulheres conciliar o emprego com a sua dupla jornada de trabalho. Não ao acaso, os movimentos trabalhistas de mulheres e o Women’s Bureau continuaram a exercer pressões políticas a fim de obter esses direitos.

⁷⁶ “The marked increase in the employment of married women in the postwar years, as well as during World War II, has been a major influence in the recognition that nursery schools and day-care centers for working mothers’ children are a part of the established pattern of the economic life of the mid-twentieth century” (WOMEN’S BUREAU, 1953, n. 246, p. 14).

As razões que levavam as mulheres a trabalharem também foram influenciadas por seu estado civil e condições financeiras. Embora a principal razão para trabalhar fosse a necessidade econômica de sustentar a si e/ou sua família – tanto entre mulheres brancas quanto entre mulheres negras –, as trabalhadoras do pós-guerra trabalhavam também por outros motivos. Em entrevista realizada com dez mil trabalhadoras de indústrias bélicas em 1944 e 1945, o Women's Bureau identificou que 84% delas tinham a intenção de continuar a trabalhar no pós-guerra por motivos de necessidades econômicas; 8% para comprarem uma casa ou pagar a educação dos filhos; e 8% por gostarem de trabalhar ou por desejarem independência financeira (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209).

Em outra entrevista realizada em 1950 com pouco mais de nove mil trabalhadoras afiliadas à oito diferentes sindicatos, o Women's Bureau identificou maior diversidade de razões que levavam as mulheres a trabalharem. No geral, as razões fornecidas pelas trabalhadoras foram a de sustentar a si e outras pessoas (média de 48%); sustentar somente a si (média de 39%); comprar uma casa (média de 20%); educação dos filhos (média de 12%); e possuir dinheiro para finalidades especiais (média de 12%) (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 239). Entre as mulheres solteiras, viúvas e separadas ou divorciadas, predominou as duas primeiras razões; entre as casadas, a primeira e a terceira.

Observa-se, assim, que as trabalhadoras do imediato pós-guerra eram provedoras integrais ou complementares de suas respectivas famílias – não sendo sustentadas, pelo menos integralmente, por homens – que trabalhavam por questões de sobrevivência, mas, também, para adquirir padrões de vida mínimos e de consumo da sociedade daquela época como ter uma casa própria, independência financeira e proporcionar uma educação de qualidade às filhas e filhos. De fato, o trabalho assalariado das mulheres permitiu que muitas famílias tivessem acesso às camadas médias da sociedade e acesso a bens de consumo (FONSECA, 2019). Essas razões, contudo, eram frustradas pelas desigualdades salariais existentes a partir de critérios discriminatórios de gênero e raça.

Em 1950, por exemplo, a média de renda das mulheres e homens era de, respectivamente, U\$ 953 e U\$ 2.570 dólares por ano ao passo que de mulheres e homens não-brancos era de, respectivamente, U\$ 474 e U\$ 1.471 dólares; entre 1944 e 1950, enquanto a renda média dos homens aumentou em 25%, a das mulheres subiu menos de 5% (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Assim, apesar do aumento da representatividade das mulheres na composição da força de trabalho formal estadunidense, principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial, sua renda financeira média proveniente de salários ainda permanecia baixa – principalmente a do grupo de mulheres não-brancas – e desconsiderada das práticas e políticas

de valorizações salariais destinadas aos homens, tanto brancos quanto negros, ainda que também existisse desigualdades salariais entre esses grupos em função da raça. Diante esse cenário, identifica-se uma tendência de feminização e racialização de precariedades salariais e, por conseguinte, da pobreza.

Diante esse contexto, o Women's Bureau buscou reconhecer e legitimar junto ao governo, empresas e sociedade a mão de obra feminina como permanente e não temporária – em oposição, assim, ao discurso do governo federal em suas propagandas de recrutamento da mão de obra feminina durante a guerra – e, portanto, passível de possuir os mesmos direitos trabalhistas do que a mão de obra masculina. Não ao acaso, as principais reivindicações do Women's Bureau e das organizações trabalhistas de mulheres à época foram a de legislações trabalhistas federais de equivalência salarial, salário mínimo e melhores condições de trabalho; benefícios trabalhistas relacionados à maternidade e saúde; e oportunidades iguais no mercado de trabalho e educação conforme analisaremos em capítulos posteriores.

Também neste contexto, a realização de estudos e coleta de dados sobre a mão de obra feminina foi de grande importância à agência, ao governo e aos movimentos de mulheres para embasar as reivindicações por direitos trabalhistas. Entre 1944 e 1953, por exemplo, o Women's Bureau publicou boletins específicos sobre o perfil da mão de obra feminina como a série bienal *Handbook of facts on women workers*, com publicações em 1948, 1950 e 1952.

Como o nome sugere, os boletins pretendiam ser uma espécie de guia com função de apresentar informações detalhadas sobre a mão de obra feminina e servir como manual de orientação e instrução diversas. A série de boletins objetivou fornecer informações gerais e específicas sobre a mão de obra feminina com dados a partir de 1870 – proveniente de fontes estatísticas governamentais, civis e do próprio Women's Bureau – como proporção de mulheres na força de trabalho, áreas econômicas e profissões; idade, raça e estado civil; informações sobre mulheres em sindicatos e como chefes de famílias; acidentes industriais; dentre outras informações. Segundo a diretora Frieda Miller, o desenvolvimento da série se deu em função de uma demanda externa por dados desse tipo:

Tenho a honra de transmitir um manual de fatos relacionados a trabalhadoras mulheres. Ele atualiza o manual emitido há 2 anos, que está em grande demanda como livro de referência, e que permitiu ao Women's Bureau responder, prontamente e sem a necessidade de manuseio individual, a muitos pedidos recorrentes de informações de natureza geral. A demanda e os planos

atuais exigem a emissão bienal do manual.⁷⁷ (WOMEN’S BUREAU, 1950, n. 237, p. III, tradução nossa).

Boletins dessa natureza tinham, portanto, o potencial de serem utilizados como fonte de dados para a elaboração de leis e políticas públicas, planos de alocação da mão de obra e embasamento de argumentos de reivindicações sociais e trabalhistas como ocorreu na prática. Conforme aponta McGuire (2017), já durante a gestão de Mary Anderson, o Women’s Bureau se tornou uma fonte de dados importante para melhorias administrativas em indústrias e entendimento da operação de leis trabalhistas.

E em 1944, a afro-americana e supervisora de uma indústria bélica à época, Ida Coker Clark, publicou o artigo “Negro Woman Worker, What Now?” na revista *Opportunity*⁷⁸ que problematizou a realocação da mão de obra feminina negra e as condições de trabalho ao término da Segunda Guerra Mundial, ainda vigente, a partir de dados de boletins do Women’s Bureau da experiência durante e após a Primeira Guerra Mundial conforme se observa na citação a seguir:

Uma breve revisão dos boletins do Women’s Bureau lançado durante a Depressão – “Negro Woman Worker” e o “Occupational Progress of Women from 1910 to 1930” – dá uma imagem bastante abrangente do status ocupacional das mulheres negras após a Primeira Guerra Mundial. Os relatórios indicam que a maioria dessas mulheres teve que deixar os empregos disponibilizados para elas durante o período da guerra de escassez de mão de obra e retornar a empregos de baixa remuneração, ao desemprego e ao sofrimento. Enquanto esperamos mais um ano com uma crescente necessidade de mulheres no programa de trabalho de guerra e, como pensamos na mulher negra trabalhadora no mundo do pós-guerra, que fatos temos para ajudar na formação do padrão ocupacional que pode surgir do presente?⁷⁹ (CLARK apud HONEY, 1999, p. 108, tradução nossa).

⁷⁷ “I have the honor of transmitting a handbook of facts relating to women workers. It brings up to date the Handbook issued 2 years ago, which has been in great demand as a source book, and which has permitted the Women’s Bureau to reply, promptly and without the need for individual handling, to many recurring requests for information of a general nature. Present demand and plans call for issuing the handbook biennially” (WOMEN’S BUREAU, 1950, n. 237, p. III).

⁷⁸ Uma das revistas centradas na cultura negra mais importantes durante e após a guerra. Fundada em 1923 e encerrada em 1949. Para mais informação, vide a obra *Bitter fruit: african american women in World War II* (1999) da historiadora Maureen Honey.

⁷⁹ “A brief review of two Women’s Bureau bulletins released during the depression — “Negro Woman Worker” and the “Occupational Progress of Women from 1910 to 1930”—gives a fairly comprehensive picture of the occupational status of Negro women after World War I. These reports indicate that the majority of these women had to leave jobs made available to them during the wartime period of labor scarcity and return to lowbracket jobs, to unemployment, and to suffering. As we look forward to another year with an increasing need for women in the war-work program, and as we think of the Negro woman worker in the post-war world, what facts dowe have to help in shaping the occupational pattern that may come out of the present?” (CLARK apud HONEY, 1999, p. 108).

Por meio de seus boletins o Women's Bureau forneceu esses fatos. Além do status civil e gênero, a agência trouxe outras informações sobre o perfil da mão de obra feminina no imediato pós-guerra.

As características gerais das trabalhadoras mulheres em 1950 foram as seguintes: metade eram trabalhadoras de escritório ou operárias e possuíam idade média de 37 anos ou mais; cerca de 25% tinham pelo menos um filho menor de 18 anos; metade das trabalhadoras a partir de 25 anos possuíam ao menos nove anos de escolaridade; 1/10 das famílias eram chefiadas por mulheres sendo que em 1949, 45% delas estavam na força de trabalho; e mais da metade da força de trabalho feminina tinha salário de até mil dólares, sendo que mais da metade dos homens ganhavam a partir de dois mil e quinhentos dólares (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Observa-se, portanto, que o perfil da mão de obra feminina no pós-guerra era destoante das propagandas e estereótipos de gênero da época. Ao contrário do que se via nas propagandas, as mulheres em geral e as casadas, trabalhavam, eram “velhas”⁸⁰ e uma parcela pequena, mas significativa, chefiava suas respectivas famílias em contraste à imagem do homem como provedor e chefe exclusivo da família.

Além de informações gerais, o Women's Bureau também traçou um perfil específico e identitário da classe trabalhadora de mulheres a partir de diversos critérios. No marcador identitário racial, a agência identificou que as pessoas não-brancas em relação às pessoas brancas geralmente recebiam menores salários e possuíam a menor formação acadêmica – os homens não-brancos possuíam, em média, menor formação acadêmica do que as mulheres não-brancas – sendo que as mulheres não-brancas apresentavam índices salariais inferiores aos homens não-brancos (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242).

Em 1950 esse grupo representava 10% da população de mulheres no país – 97% eram mulheres negras – e 13% da força de trabalho feminina (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Porém, em termos proporcionais, havia mais mulheres não-brancas na força de trabalho do que mulheres brancas. Em 1940 a proporção era de, respectivamente, 46% e 41%, e em 1950 de 54% e 53% (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242).

Em relação ao status civil, em 1950, também existia mais mulheres negras casadas (36%) do que mulheres brancas (25%), havendo superioridade de mulheres brancas somente no status civil de solteira – 50% contra 41% de mulheres não-brancas (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). E na distribuição ocupacional as mulheres não-brancas estavam concentradas em trabalhos domésticos (42%), no setor de serviços (18%), como operárias (14%) e trabalhadoras

⁸⁰ À época, considerava-se uma pessoa trabalhadora mais velha o homem a partir de 45 anos e a mulher a partir de 35 (WOMEN'S BUREAU, n. 248, 1953).

agrícolas (11%) ao passo que as mulheres brancas eram maioria em trabalhos administrativos, profissionais e como operárias (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Além do mais, em comparação aos homens não-brancos, as mulheres não-brancas possuíam composição superior nas ocupações em trabalhos domésticos (97%) e técnicas e profissionais (60%), principalmente como professoras e enfermeiras (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Observa-se, assim, a divisão racial do trabalho na qual mulheres não-brancas predominavam em profissões de baixa remuneração e de esforço físico.

A presença significativa de mulheres negras na força de trabalho, contudo, não era sinônimo de fácil empregabilidade. Ao lado dos grupos de mulheres casadas, mais velhas (a partir de 35 anos) e com deficiência, as mulheres negras geralmente sofriam discriminações para obterem empregos em função do racismo existente na sociedade.

No boletim de número 216 de 1947 – *Women workers after VJ-Day in one community: Bridgeport, Connecticut* –, a agência identificou que a maioria das mulheres à procura de emprego no início de 1946 na cidade de Bridgeport em Connecticut eram, em sua maioria, pertencentes aos grupos de mulheres acima de 40 anos, mulheres casadas, mulheres com baixa formação acadêmica e mulheres negras (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 216). Com exceção do penúltimo grupo de mulheres, o Women's Bureau trouxe dados e análises em seus boletins que objetivaram desconstruir estereótipos e discriminações em torno da empregabilidade desses grupos, argumentando que através de capacitação profissional e adaptações específicas, essas mulheres eram tão profissionalmente competentes quanto as demais conforme será analisado nos próximos capítulos.

Em relação às oportunidades de emprego no pós-guerra para as mulheres, o Women's Bureau as associou ao novo cenário econômico e político do país, de expansão dos setores tecnológico e de serviços em meio a uma economia de consumo. Além da recomendação de ocupações com significativa proporção de mulheres como os trabalhos administrativos, a agência recomendou áreas e profissões “masculinas” com alta demanda por profissionais e nas quais a divisão sexual do trabalho não era fortemente delimitada. E profissões liberais e nos setores de serviços em detrimento de empregos em fábricas em funções de operárias. A diminuição de indicação pela agência de empregos de “chão de fábrica” em indústrias se deu, principalmente, em função das transformações econômicas do país, desenvolvimento tecnológico, alta demanda por ocupações no setor de serviços e por profissionais de alta qualificação e mecanização e automatização de trabalhos manuais nos setores agrícola e industrial.

Nos boletins publicados entre 1944 e 1953, o Women's Bureau realizou estudos e análises que demonstraram necessidades e oportunidades de emprego para mulheres nas áreas de ciências (matemática, estatística, física, geologia, meteorologia, geografia, astronomia, química), saúde – não somente em ocupações de enfermeiras e auxiliares como, também, de médicas –, serviço social, indústria de lavanderia, cargos de lideranças na indústria de serviços alimentícios, arquitetura, ensino – básico e superior –, engenharia, indústrias de telefonia e radio, governo, polícia, serviços domésticos, ocupações em restaurantes e hotelaria, profissões dietéticas e ocupações diversas como técnicas e auxiliares, entre outros. As oportunidades de emprego, portanto, eram vastas e requeriam diferentes níveis de formação acadêmica.

O Women's Bureau estava ciente da existência da divisão sexual e racial do trabalho e das discriminações de gênero e raça que se refletiam em desigualdades entre mulheres e homens nos fluxos de contratação, pagamento de salários e promoções e trouxe dados e relatos sobre essa situação. Todavia, apesar disso, a agência não deixou de recomendar essas profissões e áreas, inclusive as consideradas “masculinas”. Conforme veremos mais adiante, para isso, a agência fez uso de argumentos econômicos, patrióticos e de desconstrução de discursos de essencialismos biológicos sobre gênero e raça.

É importante destacar que, à época, havia um incentivo por parte do governo e sociedade civil de as mulheres ocuparem mais trabalhos “femininos”, não havendo, portanto, uma contestação à divisão sexual do trabalho vigente. O próprio Women's Bureau publicou boletins com indicações de profissões “femininas” como àquelas relacionadas ao cuidado, à exemplo da profissão de terapeuta ocupacional. Ao mesmo tempo incentivou o ingresso em profissões e áreas “masculinas” como a profissão de policial. De acordo com Cobble (2004), nas décadas de 40 e 50, a reivindicação pelos direitos ao trabalho da mulher tinham por objetivos primários melhorar as condições trabalhistas em áreas e profissões “femininas” e redefinir algumas profissões “masculinas” ou expandir a esfera “feminina” em trabalhos “masculinos”, sendo que a contestação ou desafio da divisão sexual do trabalho em si não estava em discussão. Os boletins do Women's Bureau, por sua vez, refletiram essa atmosfera política.

Ademais, a agência se preocupou com a formação acadêmica e capacitação técnica e profissional das mulheres. Em meio a um contexto no qual as mulheres – em comparação aos homens – concentravam-se em ocupações de baixa remuneração e formação acadêmica, era necessário que práticas e leis de cunho discriminatórios fossem abandonadas, permitindo, assim, que as mulheres obtivessem oportunidades iguais e equitativas em relação aos homens tanto na educação quanto no mercado de trabalho. Dessa forma, ao mesmo tempo em que se

valorizaria a mão de obra feminina, também se atenderia a demanda econômica do país por profissionais com mão de obra qualificada.

No pós-guerra, as mudanças no perfil da mão de obra feminina, observadas em anos anteriores havia se consolidado. A força de trabalho feminina ativa era caracterizada por ser composta de trabalhadoras casadas, com filhos e por serem “mais velhas”. Ao contrário do que se propagava, essas mulheres trabalhavam, principalmente por necessidades econômicas de sustentarem a si e a suas respectivas famílias e ambicionavam por profissões com salários melhores que não encontravam nas ocupações “femininas” tradicionais como os trabalhos administrativos e domésticos. Essa mão de obra caracterizou-se, também, por concentrar-se, em comparação aos homens, em ocupações de baixa remuneração mesmo quando exerciam ocupações iguais, semelhantes ou equivalentes ao dos homens.

Os diversos perfis identitários que compunham a mão de obra feminina da época também se destacaram. Os grupos de mulheres negras, casadas, com deficiência e mais velhas além de sofrerem com as desigualdades de gênero, sofriam com as desigualdades dos seus marcadores de identidade: raça, estado civil, deficiência e idade, experimentando, assim, vários níveis de discriminação que as colocavam em uma posição ainda menos favorável do que as outras trabalhadoras que não possuíam esses marcadores de identidade.

A força de trabalho feminina ativa no país já havia consolidado sua presença e necessidade no mercado de trabalho desde, pelo menos, o período de industrialização. Porém, o direito ao trabalho e aos direitos trabalhistas desencadeados por este ainda não havia sido conquistado e reconhecido plenamente em vista das discriminações de gênero e raça que eram inerentes às estruturas social, trabalhista, econômica e política dos EUA que privilegiavam os homens brancos de classe média.

Com o crescimento da representatividade da mão de obra feminina na força de trabalho formal, o fortalecimento dos movimentos sociais ao longo das décadas e as transformações econômicas, políticas, culturais e sociais desencadeadas ou aceleradas pela Segunda Guerra Mundial, as práticas e leis discriminatórias se demonstravam incoerentes e prejudiciais a nova realidade do país do imediato pós-guerra. O próprio papel social de gênero da mulher se mostrava obsoleto e incompatível com a realidade da época – conforme o próprio perfil da mão de obra feminina demonstrou – ainda que se constituísse em um importante instrumento de poder para a sustentação da estrutura de gênero e raça hierárquica da sociedade.

Em meio a este cenário, o Women’s Bureau pesquisou e destrinchou cada vez mais informações gerais e específicas sobre quem eram as trabalhadoras mulheres da época e quem era a força de trabalho feminina “na reserva”, centrando-se em promover a alocação,

profissionalização, inclusão e oportunidades equitativas de empregos a este perfil sem, contudo, ignorar as diversidades existentes no grupo de mulheres. A partir do mapeamento desse perfil a agência buscou identificar os conflitos nas relações de trabalho e desconstruir, por meio de argumentos racionais e estatísticos, discursos patrióticos e análises econômicas, estereótipos e essencialismos biológicos de gênero e raça utilizados para justificar discriminações e desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

A questão, então, não era de inserir a mulher no mercado de trabalho, mas, sim, de garantir que ela fosse tratada com igualdade e equidade em relação aos trabalhadores homens, levando-se em consideração as características do perfil de sua força de trabalho e as responsabilidades e adaptações que seu papel social de gênero impunha. Logo, o foco principal da agência não foi o de promover o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, pois estas já estavam inseridas nele. Mas, sim, de incluir as trabalhadoras mulheres no usufruto de direitos trabalhistas em igualdade e equidade aos homens com a defesa, principalmente, de direitos de equidade salarial e oportunidades de emprego e flexibilização da divisão sexual do trabalho.

Dessa forma, a agência esperava conquistar direitos trabalhistas para as mulheres e, conseqüentemente, alterar a faixa de concentração das trabalhadoras em ocupações de baixos salários. Seu foco estava sim em consonância com a administração presidencial e planos nacionais de valorização de salários e qualificação profissional, mas, conforme veremos nos capítulos seguintes, o Women's Bureau, a partir dessas estratégias políticas e econômicas, continuou a inserir e expandir as suas pautas e de seus aliados civis de luta por direitos das mulheres no mercado de trabalho.

3.4. Posições políticas e trabalhistas do Women's Bureau imediato pós-guerra

De forma geral, no imediato pós-guerra, o foco do Women's Bureau foi direcionado para as reivindicações por direitos trabalhistas e oportunidades de emprego equitativos entre mulheres e homens e defesa do reconhecimento – em termos de extensão de direitos sociais e trabalhistas – e aceitação na força de trabalho da mão de obra feminina como permanente e necessária ao funcionamento e manutenção da economia do país. As alianças formadas pela agência com a sociedade civil permitiram sua atuação política indireta e se constituíram em sua

base de influência e pressão política. E nos boletins já era possível identificar as posições políticas e trabalhistas da agência.

Nos boletins publicados entre 1944 e 1953, se identifica essas posições e de forma consistente. As mais presentes foram: defesa de legislações trabalhistas federais como as de equivalência salarial, salário mínimo e estabelecimento de padrões mínimos de condições de trabalho; defesa do trabalho de meio período e diminuição da jornada de trabalho para oito horas diárias; defesa de benefícios trabalhistas como o de maternidade; defesa de oportunidades equitativas de emprego, educação e treinamento entre mulheres e homens; posição contrária às discriminações de gênero, raça, idade e estado civil que estruturavam as práticas e relações de trabalho e algumas legislações; alinhamento político com a gestão do presidente Harry S. Truman; defesa e valorização de empregos domésticos e extensão de direitos trabalhistas a essas trabalhadoras; e defesa da união de mulheres e homens para a reivindicação de direitos trabalhistas.

Muitos dessas condições, leis e benefícios trabalhistas já existiam e uma parte delas estava prevista e regularizada pelo FLSA. A questão era que elas não abrangiam de forma uniforme mulheres e homens nem pessoas negras e brancas. As mulheres e pessoas negras geralmente estavam excluídas de recebimentos desses benefícios por barreiras de natureza do cargo que ocupavam ou barreiras relacionadas ao gênero e à raça. Logo, a exclusão desses grupos – agravada pelo legado do *New Deal*⁸¹ – era generificada e racializada.

Não ao acaso, portanto, desde sua criação o Women's Bureau foi um defensor ferrenho de extensão de benefícios trabalhistas para mulheres – negras e brancas – e tanto do salário mínimo quanto da equivalência salarial, defendendo o pagamento de salários baseados em capacidade profissional e salário igual por trabalho igual ou semelhante e não baseados em critérios discriminatórios de raça ou gênero. Inclusive, em 1952, a agência organizou a National Conference on Equal Pay com participação de mais de cem representantes de organizações nacionais de mulheres, sindicatos, associações de empregadores, grupos civis e administradores de leis estaduais de equivalência salarial (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 243). Além disso, criou a National Equal Pay Commission (Comissão Nacional de Igualdade Salarial), liderada por Mary Anderson, que ficou responsável por alavancar e publicizar uma campanha na mídia

⁸¹ Como forma de combater a crise econômica do país a partir da quebra da bolsa de valores de Nova York em 1929 (com o início, assim, do período da Grande Depressão), o presidente Franklin D. Roosevelt implementou uma série de medidas econômicas que permitiram a intervenção estatal na economia através da regulamentação das relações trabalhistas e de produção, investimentos em obras públicas para a geração de empregos, entre outras ações. Essas medidas ficaram conhecidas como *New Deal* (Novo Acordo). Para saber mais sobre esse contexto, vide o livro *Os inventores do New Deal: Estado e sindicatos no combate à Grande Depressão* (2009) do historiador Flávio Limonci.

sobre o movimento de equal pay no pós-guerra (KESSLER-HARRIS, 2014). E, de acordo com a agência,

O Women's Bureau defendeu, desde a Primeira Guerra Mundial, que as taxas de salário se baseassem no trabalho e não no sexo do trabalhador. Há um reconhecimento crescente de que as mulheres não devem minar os homens competindo por empregos com salários mais baixos e que têm direito igualmente com os homens de se beneficiar da senioridade e das práticas de atualização. A substituição dos homens por mulheres e o emprego de mulheres junto a homens no mesmo ou semelhante trabalho durante a Segunda Guerra Mundial, apontaram a injustiça de pagar às trabalhadoras em uma escala salarial diferente porque são mulheres.⁸² (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207, tradução nossa).

Nos boletins publicados no imediato pós-guerra foi comum o Women's Bureau defender o equal pay a partir de argumentos econômicos, sociais e familiares. Segundo Frieda Miller, por exemplo, a inferiorização do salário da mulher representava uma ameaça aos níveis de salários em geral. Isto porque essa inferiorização gerava um cenário de preferência de contratação por mão de obra barata – a feminina – com conseqüente diminuição do nível geral de salários, afetando, assim, o poder de compra e padrão de vida da sociedade e das famílias (MILLER apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224).

Ademais, havia a ameaça aos salários dos homens que estavam vulneráveis à precarização em vista da competição gerada pela contratação da mão de obra feminina que era histórica, econômica e politicamente barata há séculos (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 243). A retórica de Miller, estava, também, em consonância com os discursos de uma parcela significativa de sindicatos da época que defendiam a equivalência salarial a partir do argumento de proteção do nível de salários (MILKMAN, 2016), mas não necessariamente por preocupação em eliminar práticas salariais discriminatórias baseadas no gênero e raça.

Ao fazer uso do argumento de que a desigualdade salarial não beneficiava os homens e a nação à médio e longo prazo, a agência buscou evitar conflitos de reivindicações trabalhistas e políticas entre mulheres e homens. Seria, pois, mais vantajoso ter os homens como aliados na reivindicação por equivalência salarial em vista de sua predominância em posições de poder e influência na sociedade como em sindicatos, governo e cargos de liderança no setor privado.

⁸² “The Women's Bureau has advocated since the first World War that wage rates be based on the job and not on the sex of the worker. There is a growing recognition that women should not undercut men by competing for jobs at lower wages and that they are entitled equally with men to benefit from seniority and upgrading practices. The replacement of men by women and the employment of women beside men on the same or similar work during the second World War has pointed up the unfairness of paying workers on a different wage scale because they are women” (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207, p. 30).

Logo, argumentos como o do parágrafo anterior e da citação a seguir, eram comuns de ser encontrados nos boletins:

Isso não é apenas caro para as milhões de mulheres que trabalham, mas é um sério arrasto nos ganhos dos homens e uma ameaça contínua à saúde da economia total [...] No entanto, se um grande número de mulheres puder ser contratado a taxas de salários menores do que as taxas predominantes entre os homens, sua concorrência provavelmente resultará no deslocamento dos homens ou na aceitação dos homens de taxas mais baixas. O resultado final é o poder de compra reduzido e os padrões de vida mais baixos para todos os trabalhadores.⁸³ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 243, p. 1-2, tradução nossa).

A agência também utilizou o argumento de sustento da família para a manutenção de padrões de vida mínimos – salário mínimo para a subsistência própria e da família –, ressaltando a posição estratégica da mulher nessa instituição e o quão significativo era o salário para ela. De acordo com Miller,

As mulheres têm um interesse natural e profundo no bem-estar das famílias e sabem que toda vez que a renda de um trabalhador é reduzida, o padrão de vida de sua família é inevitavelmente reduzido. Em consideração ao nosso objetivo nacional de altos padrões de vida e pleno emprego, afirmo que não podemos dar ao luxo de arriscar a ameaça aos níveis de salário geral que o pagamento desigual às mulheres envolve.⁸⁴ (MILLER apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224, p. 17, tradução livre).

Em conjunto à defesa da equivalência salarial, o Women's Bureau defendeu o estabelecimento de uma lei federal de salário mínimo – que abrangesse toda a classe trabalhadora – como forma de combater desigualdades salariais e a inferiorização do salário da mulher em relação ao do homem. De acordo com Kessler-Harris (2014), ao longo do século XIX, o salário assumiu o significado predominante de subsistência. Nessa interpretação e atualização da ordem social, as mulheres foram excluídas da possibilidade de obterem salários e proverem suas famílias (KESSLER-HARRIS, 2014).

Desta forma, o salário de subsistência tornou-se um símbolo de status e poder do homem, que era capaz de prover, por meio de seu salário, sua esposa e filhas e filhos,

⁸³ “This is not only costly to the millions of working women, but is a serious drag on the earnings of men and a continuing threat to the health of the total economy [...] Yet if large numbers of women can be hired at less than the prevailing rates for men their competition is likely to result either in the displacement of the men, or in men's acceptance of lower rates. The eventual result is reduced purchasing power and lower standards of living for all workers” (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 243, p. 1-2).

⁸⁴ “Women have a deep, natural interest in the welfare of families and they know that every time a workingman's income is reduced, his family's standard of living is inevitably lowered. In consideration of our national objective of high living standards and full employment, I submit that we cannot afford to risk the threat to general wage levels that unequal pay to women involves” (MILLER apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224, p. 17).

garantindo-lhe, portanto, o direito ao trabalho, ao casamento e o de procriar (KESSLER-HARRIS, 2014). As mulheres que trabalhavam à época e recebiam salários não tinham esses direitos reconhecidos nem o mesmo status do que um trabalhador homem assalariado. O não reconhecimento desses direitos e da necessidade da mulher em se autossustentar e a sua família se refletiram, conseqüentemente, nas desigualdades salariais, com homens ganhando mais do que mulheres mesmo em trabalhos iguais, equivalentes ou semelhantes.

Discussões sobre o salário mínimo se intensificaram a partir do início do século XX, impulsionadas, também, por reivindicações de movimentos trabalhistas de mulheres pelo estabelecimento de valor mínimo do salário que fosse suficiente à subsistência da mulher e sua família como ocorria com os salários dos homens. Como destaca Kessler-Harris (2014), as principais discussões sobre o salário mínimo eram sobre o seu valor não ser apenas para a sobrevivência como, também, suficiente para uma vida digna com dedicação ao lazer e, no caso das mulheres, a reivindicação de um salário mínimo que pelos menos fosse suficiente para elas se autossustentarem. Logo, o salário mínimo não garantia necessariamente a equivalência salarial entre mulheres e homens.

Diante este contexto, o Women's Bureau defendeu a legislação federal de salário mínimo a partir da argumentação de: combate à desigualdade salarial e capacidade de arcar com o custo de vida e, por conseguinte, gerar impactos positivos à economia do país ao preservar o poder de compra e padrões de vida mínimos dos trabalhadores. Esses argumentos foram utilizados largamente pela agência e podem ser sintetizados nas citações a seguir:

Os padrões de vida dos trabalhadores são determinados por seus ganhos. O mínimo que eles devem ter certeza é uma taxa mínima de pagamento adequada para atender ao custo de vida [...] Esses ganhos são essenciais, não apenas porque mantêm um nível de vida seguro e saudável para trabalhadores individuais, mas, também, porque sustentam a estabilidade econômica do país.⁸⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 225, p. 44, tradução nossa).

Não é de mero acidente que os orçamentos de salário mínimo sejam construídos sobre o conceito de um padrão de vida mínimo adequado. A legislação de salário mínimo fez parte da legislação social que caracterizou o início do século XX; sua passagem foi estimulada por estudos feitos por grupos interessados, mostrando que um grande número de trabalhadoras mulheres estava recebendo salários abaixo da adequação mínima e que as conseqüências desses salários tão baixos eram socialmente destrutivas. Com alguma variação na redação, o objetivo expresso dessas leis de salário mínimo era impedir que os empregadores pagassem salários tão baixos que as

⁸⁵ "Workers' standards of living are determined by their earnings. The least they should be assured is a minimum rate of pay adequate to meet the cost of living [...] Such earnings are essential, not only because they maintain a secure and healthy level of living for individual workers, but also because they sustain the Nation's economic stability" (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 225, p. 44).

trabalhadoras não pudessem se sustentar na saúde.⁸⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 226, p. 2, tradução nossa).

Em 1948 e 1951, o Women's Bureau publicou boletins específicos com dados sobre o orçamento de custo de vida entre trabalhadoras mulheres sem dependentes nos principais Estados do país. A publicação desses boletins e outros sobre equivalência salarial e condições e benefícios trabalhistas podem ser interpretados como uma forma de fornecer dados sobre os assuntos a partir da situação da mão de obra feminina, auxiliando na criação de políticas públicas e legislações – na última citação, observa-se a influência de estudos estatísticos na criação de leis –, mas, também, servindo de uso para embasamento de argumentos e reivindicações trabalhistas pelo próprio Women's Bureau e organizações trabalhistas de mulheres da época.

A agência também defendeu a regulamentação federal de condições mínimas de trabalho para as mulheres, alegando que a precariedade destas prejudicava a saúde e produtividade das trabalhadoras e, por conseguinte, a produção econômica do país. Assim como nas defesas das leis anteriores, o Women's Bureau argumentou que a melhora de condições de trabalho para as mulheres levaria a uma melhora geral das condições que beneficiaria tanto elas quanto os homens (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220).

Outra pauta defendia pelo Women's Bureau, foi a de promulgação de leis trabalhistas federais em vista da inconsistência e falta de uniformidade existentes em indústrias e empresas em relação aos direitos e benefícios trabalhistas que poderiam existir ou não – a depender de pressões de sindicatos ou voluntariedade dos empregadores – e conter variações de acordo com leis estaduais e acordos coletivos vigentes em determinada região ou indústria. As principais condições de trabalho reivindicadas pela agência, não sendo incomum citações de exemplos de melhorias experimentadas durante a Segunda Guerra Mundial em indústrias bélicas, foram:

- a) **Máximo de horas de trabalho por semana:** 48 horas semanais com pagamento de hora extra a partir da 41ª hora, sem cláusula na lei que permitisse a extensão desse horário máximo (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V);

⁸⁶ “It is no mere accident that minimum-wage budgets are built upon the concept of a minimum adequate standard of living. Minimum wage legislation was a part of the social legislation that characterized the early part of the 20th century; its passage was stimulated by studies made by interested groups showing that large numbers of women workers were receiving wages below minimum adequacy and that the consequences of such low wages were socially destructive. With some variation in wording, the expressed purpose of these minimum-wage laws was to prevent employers from paying wages so low that women workers could not support themselves in health” (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 226, p. 2).

- b) **Máximo de horas de trabalho por dia:** 8 horas; se houvesse necessidade de aumento o empregador deveria solicitar uma autorização para o órgão administrativo pertinente (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- c) **Dia de descanso/folga:** 1 dia de descanso a cada 7 dias consecutivos de trabalho (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- d) **Horário de refeição:** mínimo de 30 minutos quando houvesse alimentação no local e período superior quando não houvesse (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- e) **Período de descanso durante a jornada de trabalho:** pelo menos 10 minutos a cada 4 horas de trabalho ou meio dia trabalhado sem extensão das horas da jornada de trabalho do dia (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- f) **Leis sobre trabalho noturno:** eliminação do trabalho noturno em benefício da saúde da mulher e em prol de uma vida social “normal” (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- g) **Instalações físicas – assento:** disponibilização de assentos livres e acessíveis em todos os estabelecimentos de trabalho (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- h) **Instalações físicas – banheiros:** disponibilização de banheiros – separados por sexo – de fácil acesso, privados e com manutenção e ventilação adequados de acordo com a orientações da American Standards Association⁸⁷ (Associação Americana de Padrões) (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- i) **Instalações físicas – vestiários para tomar banho:** disponibilização de instalações sanitárias adequadas de acordo com as orientações da American Standards Association (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- j) **Instalações físicas: – vestiários para troca de roupa:** vestiários de uso exclusivo para mulheres (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- k) **Instalações físicas – salas de descanso:** salas de descanso com berços (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- l) **Leis regulatórias de levantamento de peso:** como diferentes tipos de indústrias e estabelecimentos possuíam cargas de diferentes pesos, então não poderia haver uma lei geral sobre o máximo de peso que a mulher poderia carregar, mas, sim, um

⁸⁷ Fundada em 1918, é uma organização particular sem fins lucrativos que analisa, acompanha e credencia padrões de serviços, processos, condições de trabalho, sistemas, entre outros, nos EUA. Atualmente, se chama American National Standards Institute (Instituto Nacional Americano de Padrões) e algumas de suas recomendações continuam a ser incorporadas pelo governo federal.

estabelecimento de peso máximo de acordo com a natureza de negócio de cada empresa ou setor econômico (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V);

- m) **Leis regulatórias de limpeza de maquinários em movimento e trabalho similarmente perigoso:** proibição de limpeza de máquinas em movimento, não devendo ser proibido o emprego de mulheres em ocupações de alto risco, mas, sim, códigos de regulamentação que visassem proteger a segurança física da trabalhadora (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- n) **Revisão de leis proibitivas de profissões para mulheres:** a agência recomendou que as leis vigentes em 1944 sobre proibição de emprego de mulheres em determinadas ocupações fossem estudadas para se verificar a necessidade de continuação ou não da proibição com investigação se a proibição ainda era válida e qual havia sido a base legal de determinada lei (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- o) **Leis de regulamentação do trabalho industrial doméstico:** proibição do trabalho industrial em casa (âmbito doméstico) com exceção para trabalhadores com deficiências e portadores de certificados que permitissem esse tipo de trabalho (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V);
- p) **Leis de maternidade:** promulgação de legislação que garantisse licença-maternidade às mulheres antes e depois do nascimento da criança com garantia de retorno ao trabalho sem demissão por causa da situação de gravidez e nascimento da criança além de uma legislação que focasse nos direitos à saúde da trabalhadora grávida ou com criança recém-nascida (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V);

Benefícios específicos também foram reivindicados pela agência como a jornada de trabalho de meio período, leis e práticas trabalhistas que não se baseassem na discriminação de gênero, raça, idade e estado civil e extensão de direitos trabalhistas às ocupações domésticas. Observa-se, assim, que as regulamentações e leis recomendadas pela agência eram marcadas pelas diferenças sexuais, havendo algumas direcionadas especificamente às mulheres como a licença à maternidade. Ao adaptar as regulamentações das condições de trabalho às diferenças entre os sexos, o Women's Bureau buscou criar um ambiente de equidade entre os sexos a partir da diferença biológica e social percebida entre estes, descartando, assim, a equiparação dos conceitos matemático e social sobre igualdade (SCOTT, 2005). Apesar da aparente proposta de equidade de gênero, as recomendações do Women's Bureau eram, contudo, parcialmente confirmadoras da ordem hierárquica de gênero.

A recomendação de proibição de trabalhos noturnos às mulheres tinha por base o papel social de gênero da mulher da época no qual não era moralmente aceito que uma mulher estivesse em espaço público à noite ou trabalhasse em uma escala de trabalho que iria prejudicar a realização do trabalho doméstico durante o dia e, conseqüentemente, a estrutura de reprodução social dos trabalhadores sob o sistema capitalista vigente da época. As recomendações pela agência e organizações trabalhistas de mulheres como estas não eram, contudo, interpretadas como estratégicas discriminatórias.

Conforme destacado por Cobble (2004), as reformistas trabalhistas das décadas de 40 e 50 reconheceram que as leis trabalhistas baseadas em sexo – inclusive as protetivas – eram discriminatórias às mulheres. Porém, nem todas, pois acreditava-se que as diferenças sexuais anatômicas e sociais entre mulheres e homens existiam e, portanto, elas deveriam ser endereçadas em leis como forma de se atingir a equidade (COBBLE, 2004). E de acordo com Scott (2005), a igualdade não consiste em ausência ou eliminação das diferenças, mas, sim, em um reconhecimento desta e a decisão de levá-la em consideração ou ignorá-la. Nesse sentido, o Women's Bureau e outras organizações trabalhistas de mulheres à época, decidiram levar em consideração a diferença na luta pela igualdade como meio de obtê-la. A problemática encontra-se na fundamentação que utilizaram para isso como a não contestação da estrutura política hierárquica de gênero e raça da sociedade, tornando a estratégia de diferença dessa época insuficiente para reivindicações de igualdade e equidade à médio e longo prazo conforme os movimentos feministas a partir da década de 60 demonstraram.

Outra posição trabalhista e política defendida e presente nos boletins do Women's Bureau no imediato pós-guerra foi a de oportunidades iguais entre mulheres e homens na educação, empregabilidade, treinamento, promoção e capacitação da mão de obra. Partindo do pressuposto – e comprovação por meio de dados e estudos em empresas e indústrias – que com o treinamento adequado qualquer mulher, independentemente de seu gênero ou raça, era capaz de desempenhar um trabalho no mesmo nível de qualidade e produtividade do que o homem, a agência criticou desigualdades de oportunidades baseadas em discursos discriminatórios de raça e gênero. Logo, defendeu a equidade de oportunidades no mercado de trabalho – e também na educação superior – considerando a inserção, capacitação e promoção da mão de obra feminina neste.

Por fim, nos boletins foi possível identificar a aderência do Women's Bureau a algumas agendas políticas do presidente da república à época, o democrata Harry S. Truman. Em 1945, por exemplo, Truman endereçou ao Congresso uma proposta legislativa liberal na qual sugeria a adoção de um seguro nacional de saúde, aumento no salário mínimo e tornar

permanente o Fair Employment Practices Committee (Comitê de Práticas de Trabalhos Justas) (JEANSONNE, LUHRSSSEN, 2006) que tinha por objetivo combater a discriminação racial contra pessoas afro-americanas em empregos de indústrias bélicas e no governo. Ademais, o presidente tinha a pretensão de expandir os serviços sociais, promulgar as leis de direitos civis e regulamentar a economia (JEANSONNE, LUHRSSSEN, 2006)

Assim como o presidente, o Women's Bureau se demonstrou favorável a não discriminação de pessoas negras; defesa de um sistema de saúde nacional; aproximação com países da América Latina; defesa de direitos trabalhistas; defesa da equivalência salarial e legislação de maternidade; incentivo à educação e formação profissional das mulheres; e defesa da assistência à infância. Nas citações a seguir de alguns boletins, é possível identificar alguns desses exemplos:

As mulheres negras precisam [...] de emprego [...] sem impedimentos por causa de cor, credo ou sexo [...] Empregos não apenas hoje, mas no mundo do pós-guerra.⁸⁸ (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 205, p. IV, tradução nossa).

Na falta de um benefício de doença inclusivo ou programa de seguro saúde neste país, os indivíduos devem trabalhar em suas próprias soluções sobre a melhor forma de lidar com as consequências da doença em seus recursos. Trabalhadores em várias áreas, e até alguns no emprego doméstico, participam de esquemas privados que oferecem benefícios de doença.⁸⁹ (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p. 13, tradução nossa).

Acredito que será uma boa oportunidade para lembrar esse grupo de mulheres excepcionais de que uma membra da equipe do Women's Bureau também é uma delegada do governo dos Estados Unidos à nossa Inter-American Commission of Women⁹⁰ [Comissão Interamericana de Mulheres]. Seu bom domínio de nossa língua, de nossa cultura, seu interesse pelos problemas das mulheres em nossos países tem sido uma grande ajuda para nossa Inter-American Commission of Women. Estou me referindo à senhorita Mary Cannon, por quem nós, mulheres das Américas, temos uma grande admiração.⁹¹ (BERNARDINO apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224, p. 88, tradução nossa).

⁸⁸ "Negro women need [...] Jobs [...] with no bars erected because of color, creed, or sex [...] jobs not only today but in the postwar world" (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 205, p. IV).

⁸⁹ "Lacking an inclusive sickness benefit or health insurance program in this country, individuals must work out their own solutions of how best to deal with the inroads made by illness on their resources. Workers in various fields, and even some in household employment, participate in private schemes that provide sick benefits" (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p. 13).

⁹⁰ Comissão internacional criada em 1928 com o objetivo de acompanhar e promover os direitos humanos das mulheres no continente americano. Em 1948, foi incorporada à Organization of American States (Organização dos Estados Americanos).

⁹¹ "I think it will be a nice opportunity to remind this gathering of outstanding women that a member of the staff of the Women's Bureau is also a delegate of the United States Government to our Inter-American Commission of Women. Her good command of our language, of our culture, her interest in the problems of women in our countries have been a great help to our Inter-American Commission of Women. I am referring to Miss Mary Cannon, for whom we women of the Americas have a great admiration" (BERNARDINO apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224, p. 88).

As 10.000.000 de trabalhadoras casadas representam mais da metade de todas as mulheres trabalhadoras na força de trabalho nacional. Sua proteção antes e depois do parto envolve não apenas seu status como trabalhadoras e seu padrão de vida como cidadãs, mas, também, a saúde e o bem-estar de si e de suas famílias e, portanto, da saúde nacional nos próximos anos.⁹² (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 240, p. III, tradução nossa).

Levando-se em consideração o fato da direção do Women's Bureau depender de uma indicação direta do presidente da república, não é incomum a agência e direção demonstrarem alinhamento à agenda política do atual presidente. Esse fato, no entanto, não impediu que a agência possuísse uma agenda política e trabalhista própria e criticasse e discordasse de forma sutil e indireta de algumas pautas e posicionamentos políticos da gestão presidencial.

Em conferência nacional de 1948 sobre o papel da mulher na sociedade do pós-guerra, por exemplo, enquanto o presidente Harry S. Truman proferiu um discurso que desencoraja as mulheres a reivindicarem por direitos ou se engajarem em ativismos políticos, Frieda Miller foi em direção contrária, defendendo esse tipo de posicionamento das mulheres e das organizações trabalhistas e políticas, pois ainda havia muito a se fazer pelos direitos das mulheres e que não estavam em equidade aos dos homens (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224).

A nova ênfase de atuação da agência foi uma resposta às transformações econômicas, políticas e sociais de seu tempo. Por ser uma agência federal, o Women's Bureau respondeu às transformações na economia, sociedade e política sendo que no pós-guerra as mudanças da agência foram influenciadas pelas políticas econômicas nacionais – economia de consumo e política de bem-estar social baseada em salários –, ideologias particulares da administração presidencial vigente, mudanças de status de constituintes e mudanças na empregabilidade da mão de obra feminina (LAUGHLIN, 1993).

⁹² “The 10,000,000 married women workers represent more than half of all women workers in the national labor force. Their protection before and after childbirth involves not only their status as workers and their standard of living as citizens, but the health and well-being of themselves and their families and thus the national health in years to come” (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 240, p. III).

4 CARACTERÍSTICAS DOS BOLETINS DO WOMEN'S BUREAU NO PÓS-GUERRA (1944-1953)

4.1. Características gerais dos boletins

Entre 1944 e 1953, o Women's Bureau publicou pelo menos 142 boletins entre publicações regulares e republicações revisadas de boletins de anos anteriores. Um volume representativo levando-se em consideração a extensão e exaustividade de dados quantitativos coletados e análises qualitativas realizadas. Além de estudos, a agência publicou relatórios suplementares ao boletim principal, geralmente com informações estatísticas ou reprodução de legislações estaduais. Durante esse período, os boletins foram submetidos à cinco pessoas secretárias do trabalho do U.S. Department of Labor: Frances Perkins (1933-1945); Lewis B. Schwellenbach (1945-1948); Maurice J. Tobin (1948-1953); Martin P. Durkin (1953); e James P. Mitchell (1953-1961). Com exceção de Mitchell, as demais pessoas foram indicadas por presidentes vinculados ao Partido Democrata.

De forma geral, as principais temáticas dos boletins entre 1944 e 1953 foram: salários (equivalência salarial e salário mínimo); status legal da mulher nos EUA; perspectivas de emprego no pós-guerra; legislação trabalhista; estudos de empregabilidade em setores específicos; perfil da mão de obra feminina; benefício trabalhistas; boletins especiais sobre conferências e organizações; estudos de empregabilidade da mão de obra feminina a partir do contexto da Segunda Guerra Mundial; condições de trabalho na indústria; condições de trabalho e perfil da mão de obra feminina em alguns países da América Latina; tipos de regime de trabalho; oportunidades e condições de emprego em indústrias bélicas; e trabalho doméstico. Apesar do foco ser a trabalhadora mulher, era comum a agência trazer informações da mão de obra masculina de forma relacional.

Nesse mesmo período também foram publicados boletins de estudos específicos. Dentre eles destacaram-se: boletins sobre as trabalhadoras mulheres negras durante a Segunda Guerra Mundial; força de trabalho feminina em alguns países da América Latina (Brasil, Peru, Paraguai); acidentes de mulheres em indústrias; benefícios de maternidade e seguro de velhice; salários de mulheres em indústrias de manufatura; e trabalhos noturnos e de meio período.

4.2. Séries temáticas de boletins

Entre 1942 e 1945, o Women's Bureau publicou uma série – sem nome – de 9 boletins sobre as condições de trabalho, treinamento, descrição de responsabilidade de cargos, instalações físicas, salários e horas de trabalho e requisitos aplicação a cargos ocupados por trabalhadoras em diferentes indústrias bélicas. Os estudos foram realizados por funcionárias da agência que foram até as indústrias para a coleta de informações entre 1942 e 1943. As indústrias visitadas eram dos ramos de montagem de aeronaves; munição de artilharia; fabricação de canhão e armas pequenas, máquinas-ferramentas e aço; estaleiros; fundições; depósitos de suprimentos do exército; e refinarias de cana-de-açúcar. Os últimos 5 boletins da série foram publicados entre 1944 e 1945 sendo que os dois últimos boletins foram publicados já na gestão da diretora Frieda Miller.

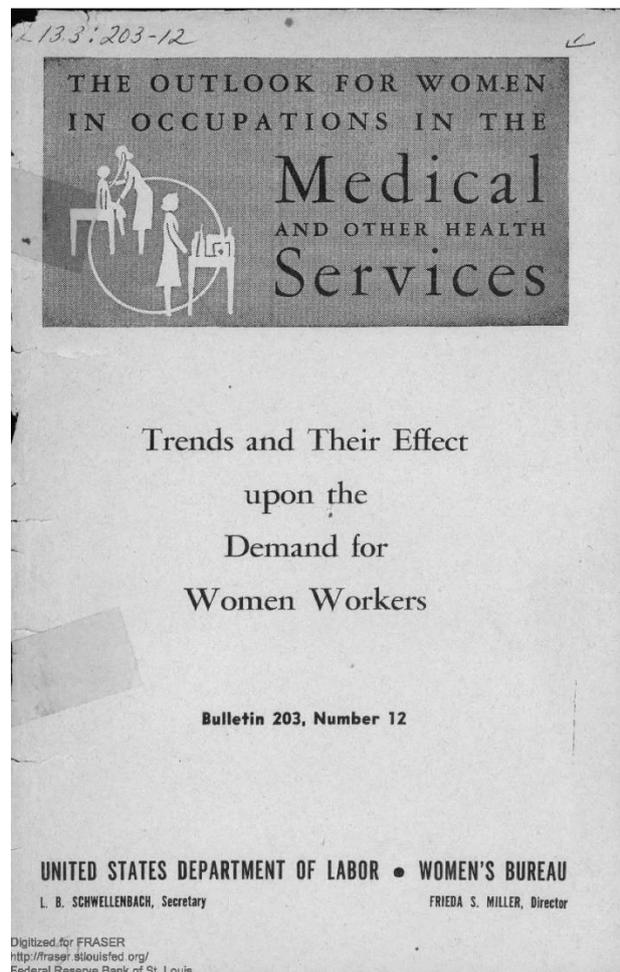
As pesquisas de campo e redação dos boletins foram realizadas por diversas funcionárias. A supervisora industrial e posteriormente supervisora de campo da agência, Ethel Erickson, foi responsável pela coleta de dados nas indústrias e redação dos boletins (com exceção dos boletins 192-8 e 192-9) de números 192-1, 192-5 (recebeu assistência de Frances E. P. Harnish, May Bagwell e Marie M. Wright), 192-8 e 192-9. Martha J. Ziegler organizou os boletins de número 192-2, 192-4, 192-8 e 192-9 (mas não redigiu os dois últimos boletins). Dorothy K. Newman, da Divisão Editorial, ficou responsável pela coleta de dados e redação dos boletins 192-4 e 192-6. Margaret Kay Anderson redigiu o boletim 192-3; Frances E. P. Harnish o boletim 192-7; e Caroline A. DeCaux redigiu os boletins de número 192-8 e 192-9.

Os estudos foram resultados do contexto da Segunda Guerra Mundial e o consequente aumento de contratação da mão de obra feminina em indústrias bélicas, havendo demanda por essas informações que, até então, eram escassas ou inexistentes. Como esperado, os boletins se tornaram referências entre o governo e indústrias privadas que passaram a utilizá-los como guias na contratação da mão de obra feminina (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 192-8). De forma geral, os boletins enfatizaram o contexto de crescimento da contratação de mão de obra feminina em função da guerra, expuseram as desigualdades salariais e buscaram desconstruir essencialismos biológicos através de uma argumentação baseada no avanço tecnológico.

Entre 1945 e 1946, a agência publicou a série *The outlook for women in occupations in the medical services* composta por 12 boletins sobre as perspectivas de emprego para

mulheres nas profissões de fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, enfermeira profissional, técnica de laboratório médico, enfermeira prática e atendente hospitalar, bibliotecária, médica, técnica de raio-X, dentista, higienista dentária e assistente de médicos e dentistas. A última edição do boletim, de número 203-12 e publicada em 1946, consistiu em um compilado de informações das profissões abordadas nos onze boletins anteriores. A série fora planejada e dirigida por Marguerite Wykoff Zapoleon, engenheira de formação que atuou como chefe da sessão de Oportunidades de Emprego para Mulheres da divisão de pesquisa do Women's Bureau (1944-1951). Entre 1952 e 1958, foi publicada uma versão revisada da série com dados atualizados.

Imagem 12 - Capa do boletim de número 203-12, *The outlook for women in occupations in the medical and other health services* (1946)



Fonte: Women's Bureau (1946, n. 203-12).

De forma geral, os boletins apresentam uma estrutura de conteúdo semelhante. Suas características são as seguintes: descrição geral sobre a profissão antes e durante a Segunda

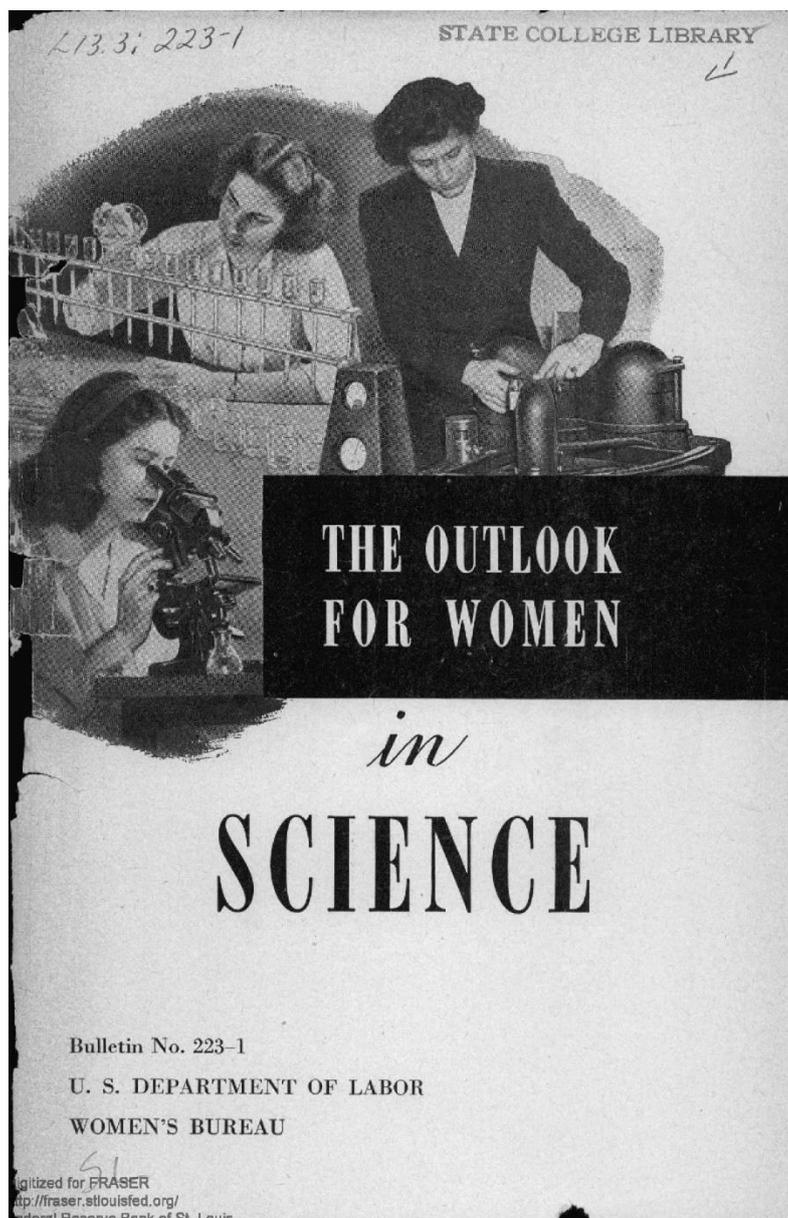
Guerra Mundial com informações de demanda, proporção de mulheres e homens, responsabilidades da ocupação, entre outros dados; mudanças no mercado de trabalho desencadeadas pela guerra; e perspectivas de emprego no pós-guerra a partir das transformações econômicas e políticas desencadeadas pelo conflito.

A série de boletins insere-se no contexto do imediato pós-guerra no qual a demanda por profissionais da saúde se manteve alta, favorecida não somente pela guerra como, também, pelo crescimento populacional gradativo do país e conseqüente aumento da necessidade por serviços de saúde. Nos boletins identifica-se a consciência do Women's Bureau do contexto sociopolítico de sua época, utilizando-o em favor da satisfação dos interesses da sociedade e da alavancagem do status econômico da mulher através do trabalho.

No boletim de número 203-1, *Physical therapists*, sobre a profissão de fisioterapeuta, por exemplo, há uma vinculação da necessidade da profissão com o contexto socioeconômico pós-guerra. O retorno dos veteranos de guerra demandaria por esses profissionais a médio e longo prazo; e a nova configuração da economia, de expansão das indústrias, do setor de serviços e do desenvolvimento tecnológico, aumentaria a demanda civil por esses profissionais em vista do crescimento proporcional de acidentes de trabalho, expansão de programas de reabilitação de adultos e crianças e das recomendações de médicos para a realização da fisioterapia em função do desenvolvimento de novas técnicas e ferramentas médicas para a reabilitação física (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 203-1).

Já entre 1948 e 1949, o Women's Bureau publicou a série *The outlook for women in Science* composta por 8 boletins sobre perspectivas de emprego para mulheres nas áreas de química, ciências biológicas, matemática e estatística, arquitetura e engenharia, física e astronomia, geologia, geografia e meteorologia e cargos técnicos diversos no âmbito das ciências como o de trabalho de patente, escrita e edição técnica, ilustração técnica, secretária técnica e trabalhos gerais em escritório. Em 1949, a agência publicou o boletim de número 223-1, *The outlook for women in Science*, que consistiu em um compilado de informações das profissões abordadas nos sete boletins anteriores. A série também foi planejada e dirigida por Marguerite Wykoff Zapoleon.

Imagem 13 - Capa do boletim de número 223-1, *The outlook for women in Science* (1949)



Fonte: Women's Bureau (1949, n. 223-1).

A série representou um diferencial por dois motivos. O primeiro deles foi por ser um estudo pioneiro sobre a atuação das mulheres nas ciências: “Muito se escreveu sobre ciência e cientistas, mas pouco se falou sobre o trabalho que as mulheres formadas em ciência fizeram e podem fazer no futuro”⁹³ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-2, p. V, tradução nossa). E por recomendar profissões tradicional e majoritariamente ocupadas por homens, enaltecendo a

⁹³ “Much has been written about science and scientists, but little has been told about the work women trained in science have done and can do in the future” (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-2, p. V).

capacidade das profissionais mulheres nestes cargos, representando, assim, uma crítica à divisão sexual do trabalho presente no mercado de trabalho à época.

Em linhas gerais, os boletins apresentam uma estrutura semelhante de conteúdo. Há a descrição geral da profissão e área de atuação com informações de proporção de mulheres e homens por ramo de atuação, relação de demanda e vagas disponíveis e responsabilidades da profissão. Os boletins descrevem e analisam o cenário da profissão antes e durante a Segunda Guerra Mundial, enfatizando as transformações desencadeadas pela guerra na demanda por profissionais. A agência reúne, também, outras informações, como: oportunidades de avanço na carreira; oferta anual de mão de obra; salários, escalas de trabalho e promoções; organizações profissionais; requisitos de formação acadêmica; áreas de atuação. Ao final, há uma análise das oportunidades de emprego na profissão no pós-guerra, principalmente para as mulheres. Apesar da ênfase ao público feminino, as informações trazidas pelos boletins são contrastadas com informações sobre trabalhadores homens, à exemplo de comparações salariais.

Essa série de boletins insere-se no contexto econômico e político da época cuja demanda por profissionais das ciências aumentara durante a guerra, permanecendo alta no pós-guerra, o que favoreceu o crescimento de mulheres nessa área. No boletim de número 223-2 de 1948, *The outlook for women in chemistry* (WOMEN'S BUREAU, n. 223-2, 1948), por exemplo, a agência indica as transformações tecnológicas iniciadas durante a guerra como impulsionadoras das demandas por profissionais qualificados no pós-guerra com consequente aumento da demanda por mão de obra em determinadas áreas técnicas – como química – e por profissionais qualificados em ramos industriais relativamente novos e em plena expansão no pós-guerra.

No exemplo da área de química, o boletim justifica o crescimento da demanda por profissionais no pós-guerra a partir de onze argumentações baseadas em tendências tecnológicas, econômicas e sociais observadas. São elas (WOMEN'S BUREAU, 1948, 223-2, p. 37-38): incremento de pesquisas industrial e médica; contínuo crescimento de indústrias nas quais a química era utilizada; ênfase no uso de produtos sintéticos durante o processo de desenvolvimento e fabricação de produtos; aumento do uso de drogas lícitas e medicamentos, o que gerava demanda por pesquisas em laboratórios; investimento governamental em pesquisas médicas, industriais, militares e agrícolas sobre problemas que envolviam química. Além de descobertas durante a guerra que impulsionaram pesquisas que envolviam química; aumento do número de laboratórios de saúde pública à nível estadual e local; interesse público sobre a fiscalização de produtos químicos; crescimento do interesse público pela química, gerando, assim, demanda por processos, pessoas escritoras, profissionais e palestrantes dessa

área; e aumento do número de estudantes nesse ramo, demandando um maior número de pessoas instrutoras e professoras (WOMEN'S BUREAU, 1948, 223-2, p. 37-38).

Logo, observa-se que o Women's Bureau estava ciente das transformações econômicas, políticas e sociais de seu tempo, direcionando sua atuação para o atendimento das necessidades do governo bem como para benefício das mulheres. Ademais, identifica-se que em vista do desequilíbrio entre oferta e demanda, a agência escolheu profissões predominadas por homens que careciam de mão de obra e, portanto, eram propícias a inserção e expansão de mulheres sem que esse ingresso se constituísse em um “roubo” de empregos dos homens pelas mulheres, como seria interpretado à época, e evitando, assim, de contestar a divisão sexual de trabalho vigente.

O favorecimento da expansão de mulheres nas ciências não significou, no entanto, o fim de discriminações de gênero no ambiente de trabalho. Nos boletins da série, o Women's Bureau apontou as desigualdades salariais e de promoção e a necessidade de as mulheres precisarem constantemente provarem sua competência técnica mesmo quando possuíam a mesma formação acadêmica – por vezes, superior – que seus colegas de trabalho homens (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-5). Apesar da consciência sobre a divisão sexual do trabalho e as discriminações de gênero inerentes a essa divisão, a agência adotou o discurso da mulher excepcional nas ciências que deveria “superar” a discriminação de gênero ao não “se permitir ser” um estereótipo. De acordo com a agência,

O fato de a maioria dos empregadores ter essas opiniões deve ser enfrentado pela mulher que procura emprego na ciência, concordando ou não com sua validade geral ou em sua aplicação particular para si. Sua estratégia é fornecer evidências razoáveis de que ela pode ser uma exceção à regra geral, ou equilibrar seus supostos passivos com ativos adicionais. Para provar que ela é uma exceção, ela precisa de uma sinceridade convincente e da aparência e maneira de uma pessoa séria e responsável que aja com consideração pelo efeito total de suas ações.⁹⁴ (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 223-1, p. 70, tradução nossa).

Esse discurso consistia em críticas a mulheres que aceitavam empregos na área sabendo que iriam abandoná-los no curto prazo por motivos de casamento ou gravidez, o que endossaria os estereótipos de que a mão de obra feminina era propensa ao absenteísmo e pouco

⁹⁴ “The fact that most employers hold these opinions must be faced by the woman who seeks employment in science, whether or not she agrees with their general validity or in their particular application to herself. Her strategy is to furnish reasonable evidence that she may be an exception to the general rule, or to balance her supposed liabilities with additional assets. To prove that she is an exception, she needs a convincing sincerity and the appearance and manner of a serious, responsible person who acts with consideration for the total effect of her actions” (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 223-1, p. 70).

confiável. Assim, ao invés da agência contestar a estrutura de gênero hierárquica da sociedade e, por extensão, do mercado de trabalho, caracterizada por impor um papel social de gênero às mulheres que as obrigavam a assumir toda a carga de trabalho doméstico e criação dos filhos, e abdicar do seu direito de prover a si própria e sua família por meio do trabalho assalariado – ao passo que ao homem era reservado o direito incondicional ao trabalho, independentemente de seu status civil –, o Women’s Bureau criticou a mulher que não era capaz de manter a dupla jornada de trabalho como trabalhadora assalariada e não-assalariada no âmbito doméstico. Demonstrou, portanto, não somente a não-intenção de questionar essa estrutura de gênero, como, também, responsabilizou parcialmente as mulheres pelas discriminações provenientes desta.

Alguns anos depois, entre 1950 e 1952, o Women’s Bureau publicou a série *Social work series* composta por 8 boletins sobre as perspectivas de emprego para mulheres como assistentes sociais nas áreas de medicina, psiquiatria, infância, família, organizações comunitárias, trabalho em grupo e na administração e ensino e pesquisa. Em 1952, a agência publicou o boletim de número 235-8, *The outlook for women in social work: general summary*, que consistiu em um compilado de informações das diferentes áreas de atuação em serviço social abordadas nos sete boletins anteriores. O boletim também foi planejado e dirigido – além de escrito – por Marguerite Wykoff Zapoleon.

Assim como nas séries anteriores, de forma geral, os boletins apresentam uma estrutura semelhante de conteúdo. Os conteúdos se estruturam da seguinte forma: definição da profissão a partir de citações de dicionários de profissões; descrição da função; perspectivas de emprego na área; demanda e oferta no final da década de 40; formação acadêmica além de descrição de treinamentos e habilidades necessárias; alguns dos boletins trouxeram informações de contexto histórico do mercado de trabalho da profissão antes e durante a Segunda Guerra Mundial bem como das mudanças desencadeadas por esta; informações sobre organizações profissionais; e apêndice com diversas informações como documentos com informações de associação a organizações, faculdades que ofertavam a formação exigida e requisitos para vagas de emprego no governo. Nesta série a agência optou por centralizar informações de desigualdades salariais e empregabilidade da mão de obra negra no último boletim da coleção.

Na série é possível identificar em vários momentos orientações, informações e análises pautadas a partir da desconstrução de essencialismos biológicos e sociais. No trecho a seguir, observa-se uma contestação sutil à afirmação de que as mulheres se adaptariam melhor do que os homens no serviço social voltado a famílias, pois conseguiria de forma “mais fácil” a confiança destas:

Alguns especialistas nesta área acreditam que as mulheres se adaptam melhor a esse trabalho do que os homens porque têm menos dificuldade em conquistar a confiança das mães nas famílias que se candidatam serviço. Algumas trabalhadoras muito jovens, devido à sua juventude, têm dificuldade de início em obter a confiança das mulheres mais velhas que recebem ajuda. Com o passar do tempo, adquirem confiança e habilidade se tiverem o interesse e a paciência que também são requisitos para o sucesso neste trabalho.⁹⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 235-4, p. 31, tradução nossa).

Ao sugerir que mulheres conseguiriam se relacionar melhor com famílias do que os homens, há a afirmação implícita de que isso se daria pelo fato das mulheres possuírem elas próprias o papel social de criação de famílias, sendo, portanto, o trabalho de assistência social com estas uma extensão desse papel. A agência, contudo, ressalta que o estabelecimento de confiança com as famílias e consequente sucesso no trabalho dependia do nível de maturidade, habilidade técnica, interesse e paciência – habilidades não relacionadas ao gênero ou sexo e, sim, à qualificação e habilidades técnicas adquiridas – e não do fato das mulheres *serem* mulheres. Há, portanto, a desvinculação de aptidão profissional da mulher de essencialismos biológicos e sociais atrelados ao gênero que funcionavam como critérios estruturantes da divisão sexual do trabalho e parâmetros normativos das relações de trabalho.

Em 1950 e 1952 foram publicadas duas edições da série *Home economics occupations series* sobre as oportunidades de emprego para mulheres com formação acadêmica no curso de economia doméstica, sendo que a segunda edição focou em oportunidades de emprego como supervisoras e gerentes no setor alimentício. A série foi inicialmente planejada e dirigida por Marguerite Zapoleon com a segunda edição dirigida pela chefe da divisão de pesquisa da agência, Mary N. Hilton.

Os boletins trazem informações sobre as ocupações dietéticas como definição, áreas de concentração, descrição das responsabilidades das ocupações, formação acadêmica necessária; oportunidades de emprego; perspectivas de emprego em 1949; evolução histórica de demanda por área e proporção de profissionais; distribuição geográfica de profissionais; faculdades com oferta do curso e bolsas de estudos disponíveis; salários, condições de trabalho, escala de trabalho e promoções; organizações profissionais existentes. Assim como as publicações anteriores, os boletins eram um guia completo de profissões. Mas, diferentemente

⁹⁵ “Some specialists in this field believe that women are better adapted to this work than men because they have less difficulty in gaining the confidence of the mothers in the families which apply for service. Some very young women workers, because of their youth, have difficulty at the outset in obtaining the trust of older women receiving aid. With the passage of time, they acquire confidence and skill if they have the interest and the patience that are also requisites for success in this work” (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 235-4, p. 31).

das séries precedentes, nesses dois boletins, não há informações ou análises sobre as perspectivas de emprego para mulheres negras, com deficiência e mais velhas, porém, cita-se as oportunidades para mulheres casadas.

A formação superior em economia doméstica tinha por finalidade treinar as mulheres das classes média e alta para se tornarem donas de casa. A agência, todavia, enfatizou a oportunidade de utilização dessa formação para obter trabalhos assalariados no setor alimentício, principalmente em cargos mais técnicos e de liderança. De acordo com a agência,

O estudo da economia doméstica tem sido importante na formação de mulheres para o trabalho como donas de casa. Com a tendência de longa duração em nossa economia de transferência para indústrias manufatureiras ou de serviços industriais de muitas das funções anteriormente desempenhadas no lar, nossas faculdades de economia doméstica também se tornaram a principal fonte de liderança e pessoal qualificado para essas atividades.⁹⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 234-1, p. IV, tradução nossa).

Ainda que não haja por parte da agência uma contestação ao papel de dona de casa das mulheres e, portanto, da estrutura hierárquica de gênero vigente, o Women's Bureau fez uso dessa mesma estrutura como forma de promover a ascensão das mulheres – nesse caso, as da classe média e alta – no mercado de trabalho ao incentivar que elas usassem esse tipo de formação acadêmica para além das responsabilidades domésticas. A estratégia utilizada pela agência na luta contra a discriminação de gênero era, então, a de negociação e não de contestação. Em outro trecho do boletim é possível identificar novamente essa abordagem, quando a agência afirma que determinadas profissões dietéticas eram “adequadas” a mulheres casadas, pois as escalas de trabalho, por exemplo, permitiam a conciliação entre responsabilidades domésticas e emprego assalariado:

Certos tipos de trabalho dietético são mais viáveis para mulheres casadas, principalmente aquelas com filhos. Trabalho em plantas industriais, saúde pública, clínicas de alimentação, ensino ou programas de merenda escolar com 5 dias de trabalho na semana e sábados, domingos e feriados livres, são mais desejáveis para mulheres com responsabilidades domésticas do que a maioria dos empregos em hospitais.⁹⁷ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 234-1, p. 37, tradução nossa).

⁹⁶ “The study of home economics has long been important in training women for their work as homemakers. With the long-time trend in our economy toward the transfer to manufacturing or service industries of many of the functions formerly performed in the home, our colleges of home economics have also become a principal source of leadership and professional staff for these activities” (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 234-1, p. IV).

⁹⁷ “Certain types of dietetic work are more feasible for married women, especially those with children. Work in industrial plants, public health work, food clinic work, teaching, or school lunch programs with a 5-day week and Saturdays, Sundays, and holidays free are more desirable for women with home responsibilities than are most hospital jobs” (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 234-1, p. 37).

Todas essas séries de boletins com centralidade em profissões que exigiam formação superior não eram destinadas a todos os tipos de mulheres. Levando em consideração que as faculdades e universidades nos EUA eram e são pagas – inclusive as públicas –, de altos valores de mensalidades e taxas administrativas, além da existência da segregação racial à época que limitava o ingresso de pessoas negras, geralmente pessoas com alta renda possuíam acesso a elas. Em sua maioria homens brancos das classes média e altas com crescimento das matrículas de mulheres a partir da Segunda Guerra Mundial, onde ocorreu a flexibilização dos critérios de gênero para ingresso no ensino superior. Logo, era a esse público, de mulheres brancas a partir da classe média, que os boletins foram destinados apesar da agência ter fornecido informações de obtenção de bolsas de estudos e oportunidades no ensino superior às pessoas negras.

Mas o Women's Bureau também publicou séries temáticas não relacionadas a profissões. Entre 1945 e 1946, por exemplo, fora publicada a série *State labor laws for women* composta por 5 boletins que reuniu informações sobre leis estaduais trabalhistas que regulamentavam o trabalho das mulheres e se encontravam vigentes até 15 de dezembro de 1944, com informações sobre modificações ocorridas durante e em decorrência da Segunda Guerra Mundial. Esse conteúdo do boletim interessava mais a classe trabalhadora de mulheres formada por pessoas pobres, tanto de brancas quanto de negras, que necessitavam de leis que lhe assegurassem boas e justas condições de trabalho.

A última edição da série foi publicada sete anos antes e a publicação de uma nova foi por causa das inúmeras modificações ocorridas na legislação trabalhista durante e por causa da Segunda Guerra Mundial (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 202-I). A pesquisa e compilação de informações das três primeiras edições foi realizado pela economista Mary Loretta Sullivan, da Divisão de Legislação e Administração Trabalhista da agência. A quarta edição pela advogada Sara L. Buchanan, pertencente à mesma divisão. E a organização do quinto boletim é creditada à toda a divisão e escrito por Alice Angus.

O conteúdo das quatro primeiras edições do boletim foi organizado no formato de tabelas com reprodução das leis. Em cada boletim há uma temática diferente. A primeira edição foi sobre leis de horas de trabalho semanais e diárias, dias de descanso, pausas para refeições e emprego noturno (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 202-I); o segundo sobre leis de instalações físicas como assentos, banheiros, refeitórios, vestiários e salas de descanso (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 202-II); o terceiro sobre leis de levantamento de peso e outras condições de trabalho, ocupações proibidas e regulamentação trabalhista aplicada antes e após a trabalhadora dar à luz (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 202-III); o quarto sobre leis de

proibição e regulamentação do trabalho em casa (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 202-VI); e o quinto e último boletim da série consistiu em uma análise histórica dos conteúdos publicados nas edições anteriores (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V).

O objetivo da série não se resumiu apenas em ser informativo. A agência teve por objetivo, também, criticar leis que desfavoreciam as mulheres – ênfase na questão de gênero, ignorando leis segregacionistas – e defender algumas de suas posições políticas e trabalhistas como a proposta de uma padronização de condições mínimas de trabalho e uma legislação trabalhista federal.

No boletim de número 202-V, *State labor laws for women with wartime modifications*, December 15, 1944 de 1946, por exemplo, ao relatar brevemente sobre os movimentos trabalhistas do século XIX que reivindicavam pela diminuição das horas de trabalho diárias, o boletim enfatizou a falta de força executiva das leis aprovadas na época que não possuíam caráter nacional e frequentemente eram burladas pelos empregadores (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V). Há, então, uma sugestão da ineficácia de leis estaduais e acordos coletivos entre sindicatos e empresas para a regulamentação das relações trabalhistas – principalmente de trabalhadoras mulheres –, havendo, portanto, a necessidade de uma legislação trabalhista federal a ser imposta a todo o país de forma uniforme e padronizada.

Ainda nesse mesmo boletim (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V), a agência destacou que até 1944, apesar da maioria das leis estaduais vigentes sobre a regulamentação das horas máxima de trabalho e dia de descanso se aplicarem tanto a homens quanto a mulheres, elas geralmente beneficiavam mais os trabalhadores homens. Isso porque ao explicitar quais ocupações a lei cobria, se excluía diversas ocupações exercidas pelas mulheres, pois, em função da discriminação de gênero estrutural, não eram reconhecidas pelas leis como “trabalhos de verdade”.

E ao longo da série é possível identificar que uma parcela significativa das leis trabalhistas se baseava em papéis sociais de gênero e essencialismos biológicos e não necessariamente em direitos individuais – independentemente de gênero ou raça – ou pesquisas científicas. Havia, por exemplo, leis que regulamentavam o levantamento de peso máximo por sexo; proibição de trabalho noturno somente para mulheres; proibição de determinadas profissões somente para mulheres como trabalhos em minas e estabelecimentos que lidavam com bebidas intoxicantes e restrição a alguns cargos como o de mensageira e carregadora (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 202-V).

As leis refletiam, assim, a estrutura hierárquica de gênero na qual se fundamentava os sistemas político e trabalhista dos EUA. Havia, portanto, o privilégio dos direitos de homens

em detrimento dos direitos das mulheres a partir da construção de um discurso social sobre o gênero que o naturalizava a fim de atingir seu objetivo de dominação de um gênero sobre os demais.

4.3. Estudos não-seriados, boletins especiais e sobre conferências e organizações

Apesar de não se configurarem no formato de séries, a agência publicou boletins com mais de uma edição sobre uma mesma temática, porém, sem numeração sequenciada. Durante a Segunda Guerra Mundial, por exemplo, o Women's Bureau e o Interdepartmental Committee on Scientific and Cultural Cooperation do Department of State dos EUA⁹⁸ (Comitê Interdepartamental de Cooperação Científica e Cultural do Departamento de Estados dos EUA), estabeleceram uma parceria a fim de realizar estudos sobre a mão de obra feminina em alguns países republicanos da América Latina. A então chefe da Divisão Internacional da agência, Mary M. Cannon, foi a especialista e representante interamericana que realizou as viagens e escreveu boletins. Segundo Fraccaro, os objetivos das viagens de pessoas enviadas dos EUA aos países da América Latina

[...] revela que as entrevistas e os levantamentos realizados junto às lideranças do mundo do trabalho e os funcionários públicos forneceram ao Departamento do Estado dos Estados Unidos um quadro detalhado sobre as questões de maior interesse às lideranças locais [...] Esse quadro permite que o órgão estrangeiro forneça material específico e direcionado e assim cumpra, de forma mais produtiva, a tarefa de influenciar essas lideranças em prol do projeto americano” (FRACCARO, 2010, p. 339).

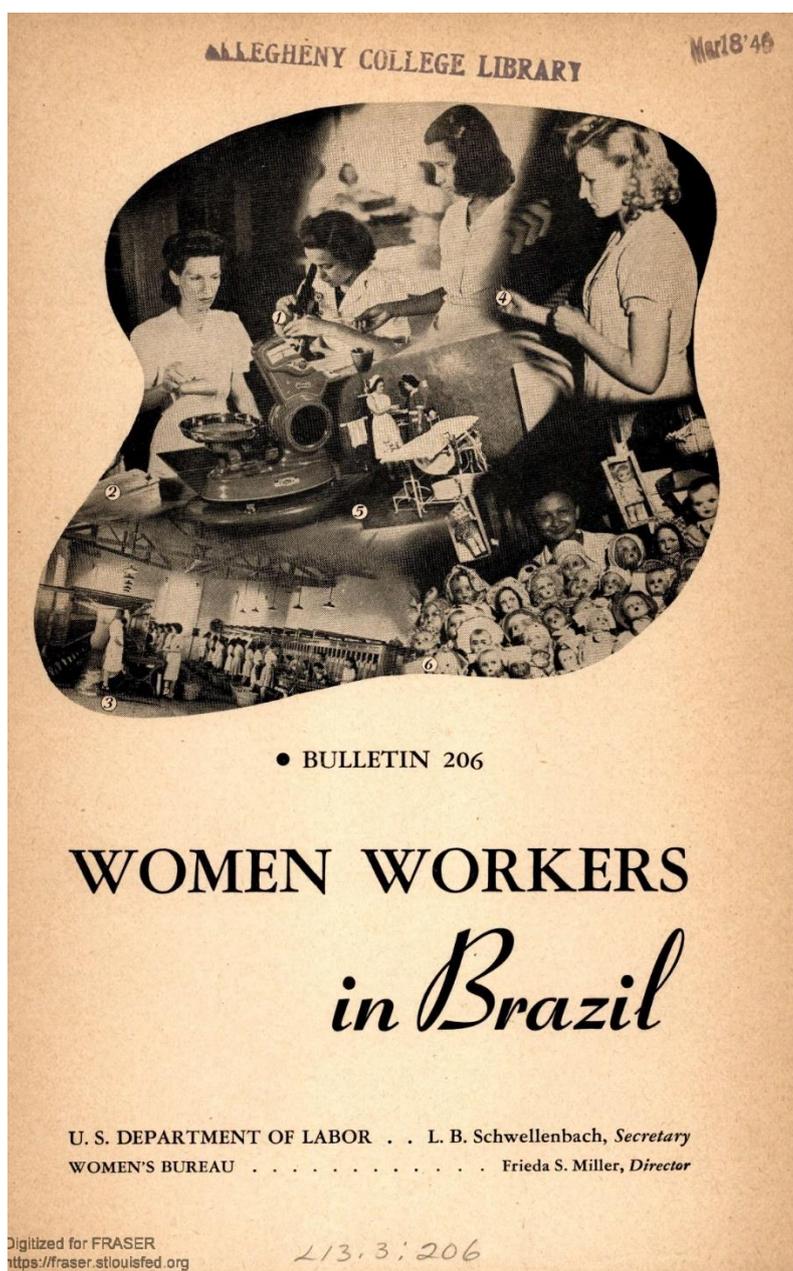
Em 1945 foi publicado o boletim de número 206, *Women workers in Brazil*, a partir de uma viagem de três meses realizada ao país entre 1942 e 1943⁹⁹. No ano seguinte, o boletim de número 210, *Women workers in Paraguay*. E em 1947 o boletim de número 213, *Women workers in Peru*, decorrente de uma viagem ao país em 1943. Em 1941 Mary Cannon viajou durante seis meses pela América do Sul também como representante interamericana da agência,

⁹⁸ O Department of State é uma espécie de Ministério de Relações Exteriores, sendo responsável, portanto, pelas relações internacionais do país como representar os EUA na Organização das Nações Unidas, aconselhar e liderar em questões de política externa, entre outros.

⁹⁹ Em artigo publicado 2010, Fraccaro (2010) divulgou a tradução de um relatório de Mary M. Cannon sobre as trabalhadoras brasileiras a partir da viagem que realizou ao país entre 1942 e 1943.

mas a viagem foi em decorrência de um projeto da própria agência autorizado pelo Department of State. Cannon visitou a Argentina, o Chile e o Uruguai e escreveu o boletim de número 195, *Women workers in Argentina, Chile, and Uruguay*, publicado em 1942.

Imagem 14 - Capa do boletim de número 206, *Women Workers in Brazil*



Fonte: Women's Bureau (1945, n. 206)

A agência realizou publicações de boletins especiais de uma temática específica, porém, separados da sequência de publicações dos boletins recorrentes – e por isso esses boletins não foram analisados na dissertação. Além de numeração diferente, esses boletins

foram chamados de “boletins especiais”. Entre 1944 e 1953, contudo, a incidência dessas publicações foi menor, geralmente com publicações de edições finais de coleções de anos anteriores.

Foi comum a publicação de boletins com resumos de conferências nacionais e sobre determinadas organizações que atuaram em benefício aos direitos das mulheres. Em 1947, por exemplo, agência publicou o boletim de número 217, *International documents on the status of women* – organizado pela economista e sufragista feminista Mary Elizabeth Pidgeon –, com informações da atuação de organizações internacionais oficiais em prol do status da mulher, traçando o trabalho da Commission on the Status of Women¹⁰⁰ (Comissão sobre o Status das Mulheres), pertencente à Organização das Nações Unidas (ONU), desde seu trabalho na extinta League of Nations¹⁰¹ (Liga das Nações) até sua primeira reunião que resultou na criação permanente de uma comissão do status da mulher em 1946 (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 217).

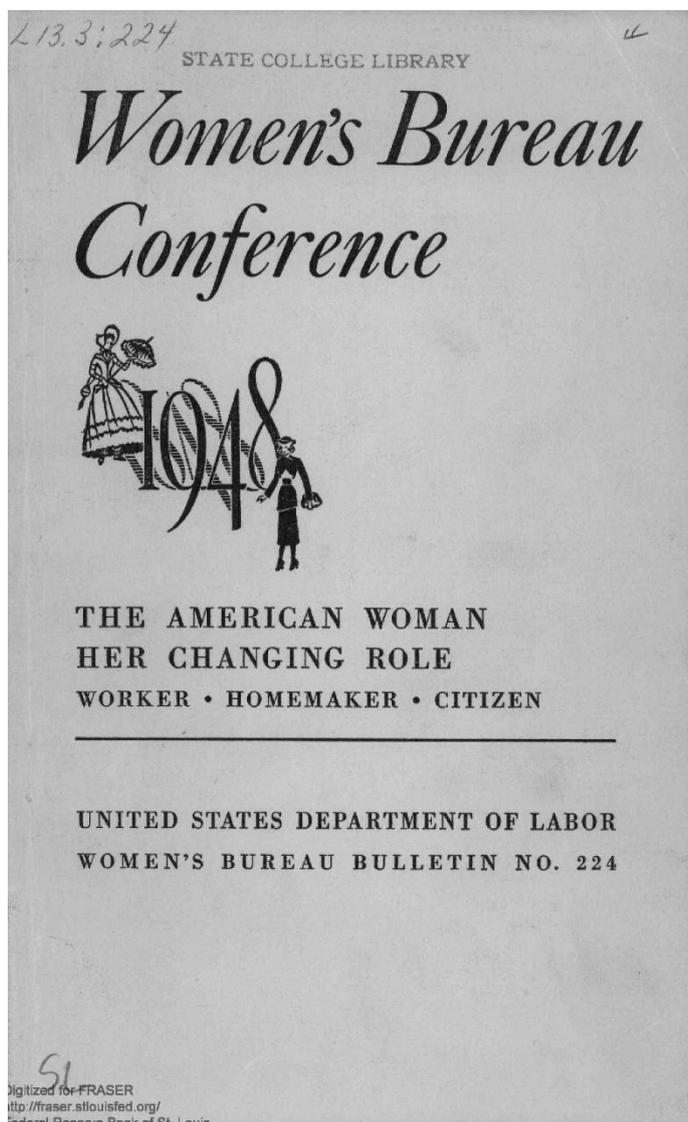
Já em 1948, a agência publicou o boletim de número 224, *Report on 1948 Women’s Bureau Conference – The American Woman – Her Changing Role (Worker, Homemaker, Citizen)*. A conferência foi organizada pelo Women’s Bureau com apoio do U.S. Department of Labor para comemorar o centenário da Seneca Falls Convention¹⁰² (Convenção de Seneca Falls), considerada a primeira convenção formal sobre direitos das mulheres nos EUA, e discutir sobre o papel da mulher estadunidense no pós-guerra. E teve a presença do então presidente dos EUA, Harry S. Truman; do secretário de trabalho da época, Lewis B. Schwellenbach, e alguns funcionários do U.S. Department of Labor; a diretora do Women’s Bureau, Frieda Miller, e outras funcionárias da agência; delegados da Índia e Síria da Commission on the Status of Women da ONU; o presidente da Inter-American Commission of Women; dois membros da ILO da ONU. Além dessas autoridades, foram convidados representantes de 91 organizações de mulheres, profissionais e sindicatos – a maioria eram aliadas da agência – sendo que 20 não enviaram representantes (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 224).

¹⁰⁰ Criada em 1946, a comissão internacional teve por objetivo analisar e reportar a situação econômica, social, política e educacional das mulheres ao redor do mundo à ONU a fim de promover os direitos das mulheres nesses campos. Atualmente, tem por objetivo promover a equidade de gênero e empoderamento das mulheres.

¹⁰¹ Criada em 1919, no contexto de término da Primeira Guerra Mundial, a liga possuiu natureza internacional com o objetivo de assegurar a paz mundial. Foi dissolvida em 1946, sendo sucedida pela ONU.

¹⁰² Para saber mais sobre a convenção, vide as obras *The myth of Seneca Falls: memory and the Women’s Suffrage Movement, 1848-1898* (2014) da historiadora Lisa Tetrauly; e *Mulheres, raça e classe* (1981) da filósofa Angela Davis.

Imagem 15 - Capa do boletim de número 224, *Report on 1948 Women's Bureau Conference – The American Woman – Her Changing Role (Worker, Homemaker, Citizen)*, de 1948



Fonte: Women's Bureau (1948, n. 224).

Em vista da relevância do evento, a agência justificou a publicação do boletim por causa da alta demanda por informações da conferência (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224). De fato, o boletim foi redigido e publicado em menos de dois meses após a realização da conferência, sendo que os boletins da agência geralmente eram estudos realizados meses ou anos antes da data da publicação.

Na análise dos discursos das pessoas que falaram na conferência, é possível identificar o conflito de interesses interno da esfera federal, havendo divergência de posições entre o Women's Bureau e o presidente dos EUA e o secretário de trabalho do U.S. Department of Labor. No discurso de abertura, o presidente Harry S. Truman defendeu que o papel da mulher no pós-guerra deveria ser em prol do crescimento econômico e a reivindicação e a conquista de

direitos, algo secundário (TRUMAN apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224). Ou seja: o papel da mulher no pós-guerra deveria ser de cooperação econômica através de sua força de trabalho e não um papel político por meio de ativismos e manifestações.

Em seguida, no discurso do secretário de trabalho, a todo momento este defendeu sua gestão – alvo de críticas à época – e interesse do ministério e sua gestão no apoio às reivindicações das mulheres além de defender o mesmo papel da mulher no pós-guerra que o presidente, enfatizando que as mulheres já haviam conquistado plenos direitos políticos, econômicos e civis e, por isso, a conferência deveria focar nos desafios econômicos do país no pós-guerra e não em discussões políticas (SCHWELLENBACH apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224). Por fim, no discurso de Frieda Miller, esta criticou as falas do secretário de trabalho, ressaltando que ainda havia muito a ser feito em relação aos direitos das mulheres já que essas não haviam conquistado direitos iguais e equitativos aos dos homens (MILLER apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224).

Em 1952 foi publicado o boletim de número 243, *Report of the National Conference on Equal Pay, March 31 and April 1, 1952*, sobre a National Conference on Equal Pay, organizada pelo Women's Bureau em 1952 em defesa da aprovação de legislação federal de equidade salarial que impediria diferenças salariais baseadas em diferenças sexuais. A conferência teve a participação de mais de 100 representantes de organizações nacionais de mulheres, sindicatos, associações de empregadores, grupos civis e administradores de leis estaduais de equivalência salarial (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 243).

Ademais, a conferência ocorreu na mesma época em que havia pelo menos duas petições no Congresso de aprovação da legislação de equal pay no país. O boletim demonstra o papel-chave do Women's Bureau em articular e mobilizar diferentes agentes civis e políticos em prol da defesa de suas pautas sobre reivindicações trabalhistas para mulhere, além de sua influência no país, expressa pela quantidade e diversidade de organizações e pessoas presentes na conferência e do apoio massivo dos presentes à posição da agência sobre equivalência salarial.

Em 1953 a agência publicou o boletim de número 244, *Womanpower committees during World War II*, com informações sobre o trabalho de três comitês sobre empregabilidade e utilização da mão de obra feminina durante a Segunda Guerra Mundial, a saber: o Women's Advisory Committee (EUA, 1942-1945; WAC, Comitê Consultivo de Mulheres); o Women's Consultative Committee (Grã-Bretanha, 1941-1945; Comitê Consultivo para Mulheres); e o Woman Power Committee (Grã-Bretanha, 1940-1945; Comitê de Força de Trabalho da Mulher). O boletim possui um caráter político implícito no qual, através da descrição crítica

das atividades do comitê, o Women's Bureau buscou criticar a exclusão de mulheres de decisões políticas; o essencialismo biológico na política; criticar a exclusão da agência como órgão consultivo oficial sobre a mão de obra feminina durante a guerra, com a criação do WAC; e reiterar o papel da agência como referência na produção de dados estatísticos e estudos sobre a mão de obra feminina, essenciais para a construção de legislações e melhora nas condições de trabalho além de conquista de influência na esfera federal (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 244).

No mesmo ano a agência publicou o boletim de número 252, *Toward better working conditions for women: methods and policies of the National Women's Trade Union League of America*, com informações sobre os métodos e políticas desenvolvidas pelo WTUL para melhorar as condições de vida e trabalho das mulheres durante os seus vinte primeiros anos de existência. O boletim foi publicado dois anos após o fim da organização e era esperado já que o WTUL foi uma das organizações que mais exerceram pressão junto ao governo para a criação do Women's Bureau além de algumas membras terem trabalhado na agência após sua criação. Para o Women's Bureau o WTUL “ocupa uma posição única na história dos Estados Unidos, como porta-voz das mulheres dentro do movimento trabalhista e do movimento trabalhista entre as mulheres trabalhadoras”¹⁰³ (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 252, p. III, tradução nossa).

4.4. Boletins sobre legislações e benefícios trabalhistas, condições de trabalho e status político e civil da mulher

Desde sua criação o Women's Bureau defendeu o estabelecimento de leis estaduais e federais de salário mínimo e equidade salarial. Após a guerra essas reivindicações se intensificaram em vista das ações de movimentos trabalhistas de mulheres e sindicais e do aumento da participação da mão de obra feminina no mercado de trabalho formal e em cargos tradicionalmente ocupados por homens que levaram, conseqüentemente, a um aumento de sua participação em organismos de pressão social e política, à exemplo de sindicatos e organizações de mulheres. A defesa de equivalência salarial pela agência também se relaciona ao momento econômico do país: a maior potência econômica e política do mundo possuía uma economia de

¹⁰³ “[...] occupies a unique position in the history of the United States, as spokesman for women within the labor movement, and for the labor movement among working women” (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 252, p. III).

consumo que necessitava de uma população com poder de compra contínuo e suficiente. As desigualdades salariais representavam uma possível ameaça à sustentação dessa estrutura econômica.

Desta forma, entre 1944 e 1953, a agência realizou e publicou diversos estudos sobre a média salarial de mulheres. Nesses boletins a agência frequentemente relacionou as consequências da guerra ao mercado de trabalho, que havia impulsionado um cenário favorável à reivindicação por salários equivalentes entre mulheres e homens e outros direitos trabalhistas.

A agência também defendeu e realizou estudos relacionados a outros aspectos do regime de trabalho como carga horária máxima da jornada de trabalho; regimes de trabalho de meio período e noturno; e benefícios trabalhistas de maternidade, creches e seguro de velhice. E no boletim de número 220, *Old age insurance for household workers*, é possível identificar a posição da agência em relação ao trabalho doméstico.

O Women's Bureau defendia a importância econômica, social e política do trabalho doméstico a partir de três argumentos. São eles: promoção do bem-estar das famílias e comunidades através do cuidado da casa, de idosos, crianças e pessoas “inválidas”; se apresentava como solução à dupla jornada da trabalhadora mulher, permitindo que esta pudesse se dedicar integralmente ao trabalho assalariado sem necessitar também exercer afazeres domésticos; e extensão da legislação trabalhista às ocupações domésticas de forma a melhorar as condições de trabalho e, assim, evitar a evasão destas ocupações (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220).

Ao longo do boletim (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220) a agência procurou dignificar a ocupação doméstica, demonstrando a sua importância para a economia, mercado de trabalho e sociedade e defendendo a capacitação das profissionais e valorização dos salários, além de criticar as relações de trabalho informais durante a contratação, desprovidas de regulamentação trabalhista. A agência, no entanto, não problematizou o fato de as ocupações domésticas serem predominadas esmagadoramente por mulheres negras e de sua relação com o racismo estrutural da sociedade estadunidense, sendo um legado de seu passado escravista. Nem problematizou a questão de que o trabalho doméstico estava associado à manutenção das classes dominantes.

Conforme destacado pela historiadora Premilla Nadasen (2015), no pós-guerra, o trabalho doméstico assalariado era fundamental para a manutenção da ordem social da classe média generificada. As mulheres poderiam trabalhar fora de casa desde que fossem capazes de manter os trabalhos domésticos em dia, seja por trabalho próprio ou contratação de uma empregada doméstica. Dessa forma, mantinha-se intacta a divisão sexual do trabalho e os papéis

sociais de gênero estabelecidos (NADASEN, 2015), não sendo necessário distribuir as responsabilidades da reprodução social da força de trabalho com os homens, Estado ou sociedade civil.

E ao defender o trabalho doméstico como determinante para a emancipação econômica e trabalhista da mulher, que a isentaria da realização integral dos trabalhos domésticos, o Women's Bureau defendeu, todavia, apenas emancipação econômica da mulher branca da classe média e alta em detrimento da emancipação econômica da mulher negra. Isso porque em 1950, mais de 90% das trabalhadoras domésticas eram negras (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). E como destacou Davis (2016), o trabalho doméstico e agrícola foram legados da escravidão à população negra, principalmente às mulheres. Além do mais, as trabalhadoras brancas de baixa renda também foram excluídas da “emancipação econômica” proporcionada pela contratação de trabalhadoras domésticas.

Na lógica da reprodução social da força de trabalho, as mulheres brancas da classe média, portanto, buscaram diminuir o encargo desse trabalho não-assalariado por meio da exploração da mão de obra feminina negra em trabalhos domésticos com baixos níveis salariais e de condições de trabalho. Novamente, por meio de uma estratégia de negociação, o Women's Bureau reivindicou a extensão de benefícios trabalhistas e melhorias salariais a essa classe de trabalhadoras, o que alguns setores da classe média¹⁰⁴ não estavam dispostos a fazer ou conceder.

O Women's Bureau também direcionou sua atenção ao status legal da mulher estadunidense no imediato pós-guerra. Em 1951 a agência publicou o boletim de número 157, *The legal status of women in the United States of America as of January 1, 1948*, uma versão revisada e atualizada do boletim de mesmo número publicado em 1938 que havia sido apresentado pelos EUA à então Liga das Nações – futura ONU – e se tornado uma referência nacional e internacional. Conforme afirma a agência,

Desde daquela época, o material tem sido amplamente utilizado, tanto internacionalmente quanto em casa. Funcionários governamentais e trabalhistas, organizações sindicais e culturais nacionais, instituições educacionais, bibliotecas, jornalistas e inúmeros indivíduos mantêm uma demanda constante pelas informações que fornecem.¹⁰⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 157-Revised, p. V, tradução nossa).

¹⁰⁴ Para saber mais sobre a relação da classe média com o trabalho doméstico entre a segunda metade do século XIX e primeira do século XX, vide a obra *Unprotected labor: household workers, politics, and middle-class reform in New York, 1870-1940* (2011) da historiadora Vanessa H. May.

¹⁰⁵ “Since that time, the material has been widely used, both internationally and at home. Government and labor officials, national trade union and cultural organizations, educational institutions, libraries, journalists, and

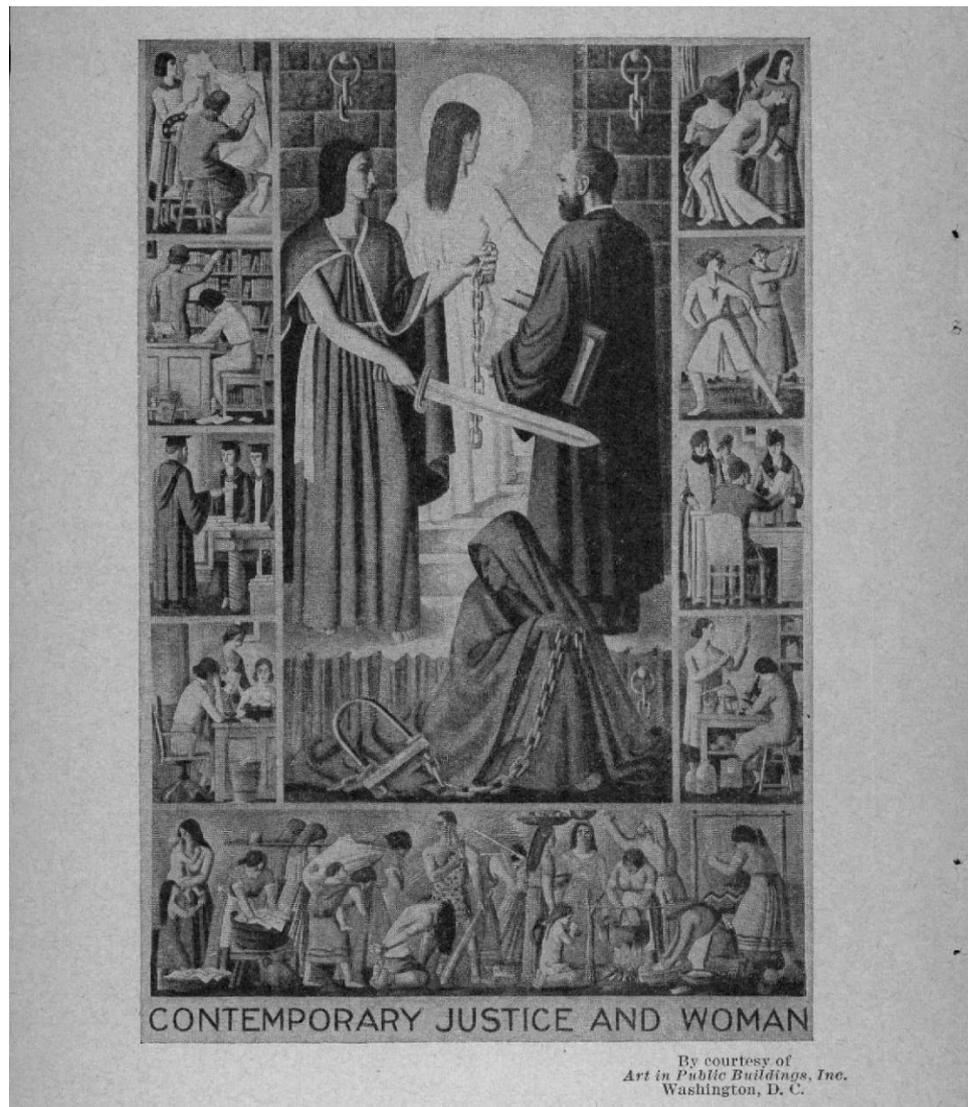
O boletim traz informações e análises da posição civil e política da mulher estadunidense até 1948 a partir de legislações estaduais e federais vigentes até então. No início do boletim há a imagem do muro artístico *Contemporary Justice and Woman* (Justiça e Mulher Contemporânea) do pintor húngaro Emil Bisttram, confeccionado no prédio do Department of Justice (Departamento de Justiça) dos EUA em Washington D.C. Apesar de não afirmar de forma objetiva, a agência deixou implícito – por meio da descrição do mural – o seu posicionamento em relação à importância e papel da mulher na sociedade e contexto pós-guerra no qual o painel simboliza a passagem da mulher da escravidão para a liberdade, de uma condição de escravizada e objeto do homem para uma condição livre e independente na qual atuava nas artes, esportes, governo e ciências em uma tendência de assumir, assim, uma posição de igualdade em relação ao homem. De acordo com a descrição do mural pela agência,

Mostrado no painel inferior do mural, é a mulher de dias anteriores e uma civilização mais rude quando ela existia como propriedade e escrava do homem [...] O grande painel central retrata a mulher moderna passando por uma porta aberta para a luz de sua nova liberdade. No primeiro plano do painel, a Justiça cortou as correntes que prendiam a mulher a uma tradição feita pelo homem interpretada pelo artista como uma captora agachada e sinistra, cujos traços de harpia aparecem apesar de um manto pesado [...] Os pequenos painéis de borda retratam algumas das atividades da mulher possibilitadas pela sua libertação. Ela é mostrada participando das artes, pesquisa, educação, negócios, teatro, esportes, governo e ciência.¹⁰⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 157-Revised, n.p., tradução nossa).

numerous individuals maintain a steady demand for the information it provides” (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 157-Revised, p. V).

¹⁰⁶ “Shown in the bottom panel of the mural is the woman of earlier days and a ruder civilization when she existed as man's chattel and slave [...] The large central panel pictures modern woman passing through an open door into the light of her new freedom. In the foreground of the panel Justice has severed the chains that bound woman to a man-made tradition interpreted by the artist as a crouching, sinister captor, whose harpy traits appear despite a heavy mantle [...] The small border panels portray some of woman's activities made possible by her release. She is shown participating in the arts, research, education, business, the drama, sports, government, and science” (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 157-Revised, n.p.).

Imagem 16 - Foto do mural Contemporary Justice and Woman, de Emil Bisttram



Fonte: Women's Bureau (1951, n. 157-Revised)

Ao longo do boletim observa-se que a agência não acredita que a mulher tenha alcançado plena igualdade em relação ao homem nas esferas trabalhista, civil, política e social. Todavia, para a agência, a liberdade plena da mulher estava limitada pela desatualização da legislação, não acompanhando o ritmo das transformações sociais ao longo do tempo (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 157-Revised), e não em função da estrutura de gênero e raça hierárquica que regia a sociedade estadunidense.

O boletim foi acompanhado por outros 64 sendo que 43 foram publicados entre 1948 e 1951 e os demais entre 1956 e 1966. Cada edição reuniu um compilado de legislações estaduais de direitos civis e políticos dos Estados do país além das possessões dos EUA à época, como o Alasca, Hawaí, Porto Rico, Zona do Canal do Panamá e Ilhas Virgens. O estudo foi

organizado pela advogada Sara Louise Buchanan, integrante, à época, da ordem dos advogados da Supreme Court of the United States (Suprema Corte dos EUA) e da Mississippi Supreme Court (Suprema Corte do Mississippi) com assistência da economista Mary Loretta Sullivan e da assistente editorial Elizabeth Batson.

Em 1946 foi publicado o boletim de número 157-A, *The legal status of women in the United States of America: United States summary, cumulative supplement, 1938-1945*, um suplemento ao boletim original de número 157 de 1938. O suplemento trouxe informações atualizadas – entre 1938 e 1945 – de leis estaduais sobre o status civil e político das mulheres.

E em 1953 foi publicado o boletim de número 249, *The status of women in the United States, 1953*, com informações sobre o status da mulher nos EUA nas esferas trabalhista, civil e política. O boletim é um resumo sobre o status político e econômico das mulheres nos EUA em 1953 e em comparação com períodos anteriores. O boletim foi produzido em meio ao contexto da Guerra da Coreia (1950-1953)¹⁰⁷ e das eleições presidenciais de 1952, destacando a importância do eleitorado feminino no ganho das eleições (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 249).

Desde sua criação o Women's Bureau realizou diversos estudos sobre as condições de trabalho das mulheres em indústrias. Ao término da Segunda Guerra Mundial o foco dos estudos da agência mudou, passando a enfatizar oportunidades de empregabilidade da mão de obra feminina no pós-guerra e reivindicações por legislações trabalhistas com ênfase em igualdade salarial e de oportunidades de capacitação profissional e de emprego. Apesar dessa nossa nova direção, a agência não deixou de realizar estudos sobre condições de trabalho em indústrias.

Entre 1944 e 1953, por exemplo, a agência publicou alguns boletins exclusivos dessa temática. Em 1947 lançou o boletim de número 208, *Women's wartime hours of work*, que trouxe um estudo, a partir de entrevistas com 566 trabalhadoras de treze indústrias bélicas, sobre o cotidiano doméstico das trabalhadoras de indústrias – bem como a descrição destas e das ocupações e condições de trabalho – e sua relação com o trabalho fora de casa (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 208). Em 1947 publicou o boletim de número 212, *Industrial injuries to women*, sobre acidentes de trabalho ocorridos com mulheres em algumas indústrias manufatureiras e não-manufatureiras em 1945 que causaram morte, deficiência permanente ou,

¹⁰⁷ Nos boletins publicados durante o período da Guerra da Coreia, poucas menções foram realizadas à guerra e nenhum estudo específico sobre os efeitos dessa guerra na força de trabalho do país. Essa ausência de menções e análises à guerra, se comparada à Segunda Guerra Mundial, pode ter sido em vista da menor escala global de envolvimento de outros países ocidentais e impactos generalistas à nível global e pelas políticas e contextos internos dos EUA. Para saber mais sobre o assunto, vide a obra “The wrong war: american policy and the dimensions of the korean conflict, 1950-1953” (1985) da cientista política Rosemary Foot.

na maioria dos casos, incapacidade temporária (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 212). Em 1949 publicou o boletim de número 228, *The industrial nurse and the woman worker*, uma versão revisada o boletim especial de número 19 publicado em 1944 que fala sobre o cotidiano das trabalhadoras mulheres em fábricas, questões sobre higiene, fadiga, doenças, alimentação, instalações físicas, exposição a riscos físicos e químicos e acidentes e o papel da enfermeira industrial em ajudá-las com a saúde e problemas pessoais e consequente diminuição de *turnover*¹⁰⁸ (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 228).

Os três boletins buscaram desconstruir essencialismos biológicos sobre as trabalhadoras mulheres por meio de argumentos científicos. No boletim de número 228 (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 228, 1949), por exemplo, ao discorrer sobre a saúde da mulher na indústria e condições como menopausa, gravidez e menstruação, a agência busca demonstrar como a falta de auxílio médico no ambiente de trabalho fazia com que essas condições atrapalhassem a produtividade da trabalhadora mulher e favorecessem o seu absenteísmo e não a condição em si, defendendo, portanto, que adaptações fossem efetuadas e que essas condições não fossem utilizadas como justificativas de demissões ou não-contratação de mulheres. Logo, a agência enfatizou a existência da diversidade fisiológica entre mulheres e homens e buscou desconstruir essencialismos biológicos que hierarquizavam e inferiorizavam essas diversidades entre os gêneros, demonstrando que por meio de tecnologia, medicina e melhores condições de trabalho, era possível eliminar as limitações impostas por essas diversidades no ambiente de trabalho.

4.5. Boletins sobre o perfil da mão de obra feminina

O Women's Bureau publicou boletins com estudos da evolução e características da mão de obra feminina ao longo do tempo em meio a um cenário de alta demanda e poucas informações sobre esse assunto para a compreensão da reconfiguração da mão de obra feminina no mercado de trabalho transformado pela Segunda Guerra Mundial. Em 1947, por exemplo, a agência publicou o extenso boletim de número 218 – com quase 300 páginas –, *Women's*

¹⁰⁸ Indicador que mede a rotatividade de pessoas funcionárias de uma empresa ou indústria. A métrica demonstra a relação entre o volume de desligamentos/demissões e admissões. Quanto maior o *turnover*, maior o volume de desligamentos/demissões.

*occupations through seven decades*¹⁰⁹, que trouxe uma análise da distribuição ocupacional das trabalhadoras mulheres a partir de censos nacionais realizados entre 1870 e 1940. O Women's Bureau já havia publicado anteriormente dois boletins semelhantes, porém, com limitada abrangência cronológica: um boletim analisou os censos de 1910 e 1920 e o outro, de 1920 e 1930.

De acordo com a carta de transmissão do boletim, escrita por Frieda Miller, a justificativa de publicação do boletim era por causa das forças sociais e econômicas que haviam transformado a mão de obra feminina em uma importante composição da força de trabalho do país (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 218). Diante esse cenário, tornou-se necessário a realização e publicação de um estudo centrado na trabalhadora mulher para obtenção de conhecimentos sobre a sua empregabilidade e as mudanças de sua atuação no mercado de trabalho e enfrentar os problemas de empregabilidade dessas trabalhadoras de forma realística e construtiva (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 218). É importante destacar que esse tipo de abordagem discursiva adotada pela agência – de se colocar como pioneira e fonte de dados inéditos sobre a mão de obra feminina – também se constituía em uma forma de justificar a própria relevância e necessidade de existência do Women's Bureau.

Já em 1948, a agência lançou um manual de fatos sobre as trabalhadoras mulheres, o *Handbook of facts on women workers*, que teve mais outras duas edições atualizadas publicadas em 1950 e 1952. A maioria das fontes de dados utilizadas eram provenientes de órgãos governamentais como o U.S. Bureau of the Census (Agência do Censo dos EUA), o próprio Women's Bureau, o U.S. Bureau of Labor Statistics, a U.S. Federal Security Agency (Agência de Segurança Federal dos EUA), o então U.S. Office of Education (Escritório de Educação dos EUA), departamentos estaduais de trabalho, entre outros. Os boletins reuniram diversos dados estatísticos no formato de tabelas. Em 1953, contudo, a agência perdeu financiamento¹¹⁰ para a continuação desses boletins.

De forma geral, os conteúdos dos três boletins se estruturam de forma semelhante. Há informações sobre: contexto de crescimento da participação da mulher força de trabalho desde 1870; distribuição ocupacional da mão de obra feminina; empregabilidade na indústria; perfil da trabalhadora com dados sobre idade, status civil, mulheres com e sem filhos, chefes de família. Conteúdos voltados a salários como: tipos de remuneração; comparação de salários

¹⁰⁹ Em 1949 foi publicada uma versão popularizada e menos técnica do boletim, o *Women's jobs: advance and growth*, em vista da alta demanda gerada pelo boletim anterior.

¹¹⁰ No período estudado do imediato pós-guerra, foi comum cortes orçamentários nas agências federais (LAU GHLIN, 1993).

entre mulheres e homens (por ocupação, ramo industrial, idade, raça); crescimento da média salarial; salários de trabalhadoras operárias (em comparação de gênero), cargos administrativos e de alta qualificação. Há dados sobre as responsabilidades econômicas das mulheres e acidentes na indústria cuja fonte de dados foram boletins publicados anteriormente pela agência. E recomendações de padrões de trabalho para mulheres em indústrias e escritórios; informações de jornada de trabalho, salários, saúde e segurança.

Os boletins também trouxeram informações sobre leis trabalhistas estaduais com análise de leis estaduais que garantiam direitos a trabalhadoras domésticas além de informações sobre o status político e civil das mulheres nos EUA em comparação com as esferas federal e estadual e com apontamentos de discriminações existentes, informações de legislações e direitos de acordo com o gênero e que regulamentavam o casamento, divórcio, tutela de filhos, pensão, contrato e propriedade, posse, uso e controle da propriedade. Por fim, os boletins continham informações sobre a distribuição de mulheres em diferentes níveis de formação acadêmica e em alguns programas educacionais, indicação de bibliografia sobre as trabalhadoras mulheres e lista de organizações nacionais (estaduais e locais) com informações de localização, fundação e objetivo com atuação em diferentes setores como profissionais e de negócios, educacionais, políticas e legislativas, patrióticas, pela paz mundial, organizações de fazendas e rurais e organizações de trabalho.

Apesar do caráter informativo e formato de guia, os boletins não eram desprovidos de críticas e posições da agência. Por utilizar como fontes de dados boletins publicados anteriormente, por exemplo, a agência reforçou suas posições de defesa do salário mínimo, equivalência salarial, recomendação mínima de condições de trabalho, defesa de legislação trabalhista federal, entre outros assuntos já abordados anteriormente.

Em 1949 a agência publicou o boletim de número 229, *Occupations for girls and women*, em resposta aos pedidos de informações sobre a empregabilidade de mulheres enviados ao Women's Bureau e ao U.S. Office of Education por orientadores vocacionais, pessoas professoras, estudantes, sindicalistas e outras pessoas e entidades interessadas no assunto (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 229). O boletim reúne mais de 700 indicações de artigos, capítulos de livros, conteúdos de organizações e do governo, entre outros, sobre profissões e áreas nas quais as mulheres poderiam atuar.

Segundo a agência, o conteúdo do boletim tinha por objetivo servir de guia para entidades e mulheres escolherem o emprego que mais “servisse” para estas últimas (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 229). A princípio, a afirmação da agência parece contraditória por sugerir

e reiterar um discurso de divisão do trabalho baseado no sexo. Porém, ao analisar as referências indicadas no boletim, identifica-se recomendações de cargos e setores dominados por homens.

Ademais, até aquele momento, a agência já havia publicado boletins com recomendações de profissões com baixa concentração de mulheres. Logo, observa-se que apesar da agência não ter descartado empregos que eram mais “adequados” às mulheres – a partir da lógica vigente da divisão sexual do trabalho –, ela o fazia a partir de adaptação à rotina da mulher e sem descartar o recrutamento da mão de obra feminina em diversos setores da economia inclusive em cargos considerados “masculinos”. Novamente, apesar de não contestar a estrutura da divisão sexual do trabalho, a agência negociava uma flexibilização e, até determinado ponto, uma eliminação da hierarquia generificada entre as ocupações.

O Women’s Bureau publicou boletins com estudos sobre a empregabilidade da mulher no pós-guerra a partir das transformações sociais, econômicas e políticas desencadeadas pela Segunda Guerra Mundial. Em 1946 publicou o boletim de número 209, *Women workers in ten war production areas and their postwar employment plans*, com informações sobre as mudanças na empregabilidade da mulher a partir da guerra e perspectivas futuras de emprego além de informações coletadas – horas de trabalho, salários, estado civil, formação acadêmica, raça, razões para trabalhar etc – a partir de entrevistas realizadas com 13 mil trabalhadoras de 10 áreas industriais bélicas. O boletim tornou-se referência sobre o assunto das razões que levavam as mulheres a trabalharem sendo citado posteriormente pela agência e outras autoridades governamentais.

No mesmo ano foi publicado o boletim de número 211, *Employment of women in the early postwar period*, sobre as mudanças na empregabilidade da mão de obra de mulheres nos primeiros meses após o fim da guerra e sobre as dificuldades encontradas por estas. E em 1947 publicou o boletim de número 216, *Women workers after VJ-Day in one community*, com um estudo sobre os efeitos da guerra na mão de obra feminina em Bridgeport, Connecticut, e recomendações da agência à comunidade para promover o bem-estar dessas trabalhadoras em termos de realocação, empregabilidade e treinamento.

Outro boletim publicado foi o de número 241, *Employment of Women in an emergency period* (1952), sobre o papel da força de trabalho feminina na economia e a utilização de sua mão de obra em períodos de emergência – a partir das experiências nas duas guerras mundiais. O boletim foi destinado principalmente a funcionários e agências responsáveis pela utilização da mão de obra e a outros públicos interessados no tem, como trabalhadoras e empregadores. Diferente dos boletins anteriores, essa edição focou-se mais no planejamento de utilização da mão de obra feminina através de ações do governo. O boletim foi publicado no contexto da

expedição da General Order (Ordem Geral) de número 48 que renovou as atribuições do Women's Bureau sobre o assunto e criou a Women's Advisory Committee on Defense Manpower¹¹¹ (Comitê Consultivo de Mulheres sobre Mão de Obra de Defesa).

A partir da experiência obtida na guerra com o aumento da empregabilidade da mão de obra feminina, a agência sugeriu políticas a serem adotadas pelo governo e empresas no pós-guerra em relação à profissionalização dessa mão de obra. Algumas das sugestões foram: implementar medidas de capacitação em ocupações tradicionalmente ocupadas por mulheres; capacitar mulheres em cargos tradicionalmente ocupados por homens e vulneráveis a escassez de mão de obra em períodos emergenciais; fornecer orientação para mulheres sem experiência profissional; treinar homens para trabalhar junto com mulheres antes delas serem contratadas em larga escala em uma determinada fábrica ou empresa; treinamento especial para homens que irão receber mulheres como subordinadas; e fornecer treinamentos de avanço de carreira para mulheres (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241).

4.6. Boletins sobre perspectivas de emprego no pós-guerra

Em 1944 a agência publicou o boletim de número 201, *Employment opportunities in characteristic industrial occupations of women*, que representou tanto a mudança na economia dos EUA após a Segunda Guerra Mundial, com a emergência de novos setores industriais e de serviços, quanto a mudança de produção dos boletins do Women's Bureau que passaria a enfatizar, entre outros elementos, o emprego da mão de obra feminina em profissões de nível superior e técnico e no setor de serviços e menos em indústrias – como operárias – após a guerra.

A primeira parte do boletim traz informações sobre algumas ocupações em indústrias bélicas nas quais as mulheres haviam sido contratadas em larga escala durante a guerra – montadora, inspetora, operadora de máquina, operadora de embalagem e involucro, ocupações em armazéns e almoxarifados – e cujas habilidades exigidas ainda seriam necessárias nas indústrias de bens de consumo após a guerra (WOMEN'S BUREAU, 1944, n. 201, 1944). A segunda parte fala sobre oportunidades de emprego para mulheres dessas ocupações em

¹¹¹ Criado em 1951 e composto por civis com objetivo inicial de aconselhar o secretário de trabalho do país sobre o uso da mão de obra feminina no exército. Atualmente, o foco do comitê relaciona-se ao recrutamento, retenção, integração, emprego e bem-estar das mulheres nas Forças Armadas do país, reportando-se ao Secretário de Defesa.

indústrias não-bélicas no pós-guerra nas quais as demandas, segundo a agência, iriam crescer além de descrever como as ocupações se inseririam nessa nova realidade industrial (WOMEN'S BUREAU, 1944, n. 201).

Além das séries de boletins com recomendações de empregos em setores específicos, o Women's Bureau publicou estudos sobre outros setores e cargos específicos. Alguns deles foram: cargos nas indústrias de telefonia, lavanderia e radiofônica e governo federal e polícia.

No boletim *The woman telephone worker* (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207), apesar de seu caráter descritivo e informativo, através da análise crítica dos dados coletados, o Women's Bureau evidenciou a existência da divisão sexual de trabalho na indústria telefônica e das discriminações derivadas dela. A agência constatou e analisou, por exemplo, a concentração de mulheres em cargos operacionais e de homens em cargos gerenciais ao mesmo tempo em que as mulheres se encontravam nas faixas salariais mais baixas enquanto os homens nas mais altas (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207). O boletim é um exemplo de inovação na coleta e análise de dados sobre a mão de obra feminina por trazer e cruzar dados que evidenciavam desigualdades econômicas, sociais e trabalhistas entre mulheres e homens, uma característica dos estudos da agência desde sua criação.

O Women's Bureau também publicou boletins específicos sobre grupos de mulheres marginalizados no mercado de trabalho, buscando evidenciar a eficiência e produtividade da mão de obra desses grupos. Em 1945, por exemplo, a agência publicou o boletim de número 205, *Negro women war workers*, com informações de trabalhadoras negras durante a Segunda Guerra Mundial – áreas de atuação, salários, proporção na força de trabalho etc –, destacando a atuação dessas trabalhadoras em diversas áreas e a importância de sua mão de obra durante e após a guerra. O Women's Bureau foi pioneiro em realizar e divulgar estudos centrados exclusivamente na mão de obra feminina negra ainda que não tenha publicado muitos boletins dedicados exclusivamente a essa temática.

No boletim, a agência buscou desconstruir estereótipos de gênero e raça através da argumentação de capacitação profissional. Em uma visão técnica em consonância com o contexto da época, o boletim associou a capacidade profissional da mulher negra à profissionalização e não à raça, afirmando que, com treinamentos, as mulheres negras se mostrariam tão capazes de realizar um trabalho quanto mulheres de outras raças e qualquer tipo de trabalho (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 205), sugerindo, assim, uma sutil crítica a segregação racial existente no mercado de trabalho.

Outro grupo de mulheres discriminado no mercado de trabalho da época era o de mulheres a partir de 35 anos, consideradas “velhas”. Em 1953 o boletim publicou o boletim de

número 248, *'Older' women as office workers*, com informações sobre o treinamento de mulheres mais velhas a partir da análise de 4 programas de treinamento aplicados por diferentes entidades. Naquela época era comum as vagas de emprego colocarem como requisito para a vaga limite máximo de idade, principalmente para mulheres, havendo a preferência por mulheres mais jovens, solteiras e sem filhos.

No boletim o Women's Bureau defende que mulheres mais velhas são aptas a realizar trabalhos de escritórios desde que recebam a oportunidade e treinamento adequados bem como adaptação da jornada de trabalho ao seu trabalho doméstico, sendo o regime de meio período uma das soluções (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248). Os principais argumentos defendidos pela agência para a contratação dessas trabalhadoras foram os de necessidade econômica por mão de obra e a tendência de envelhecimento da sociedade e força de trabalho, transformando, conseqüentemente, o perfil da mão de obra do país (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248). Novamente, observa-se a estratégia da agência em utilizar argumentos racionais e de bem-estar econômico para desconstruir estereótipos de gênero e de outros marcadores identitários.

Em conclusão, a produção de boletins do Women's Bureau entre 1944 e 1953 captou, refletiu e dialogou com os contextos e agentes históricos de seu tempo. De acordo com Laughlin (1993), a partir de 1945, para se adequar às políticas nacionais de economia de consumo e bem-estar social baseado em salários – bem como para suprir a demanda do mercado de trabalho por profissionais qualificados –, a agência mudou o foco de seu discurso de uma retórica de melhora das condições de trabalho em indústrias para uma retórica de aumento de salários das trabalhadoras. Para atingir os objetivos do novo contexto político e, assim, atender à política nacional de bem-estar social e economia consumista, os recursos, publicidades e publicações do Women's Bureau passaram a enfatizar oportunidades de empregos em áreas carentes de mão de obra e advogar por uma legislação de altos salários (LAUGHLIN, 1993). Em paralelo, a produção de boletins preocupou-se em como realidades de discriminações raciais e de gênero na regulamentação das relações de trabalho, social e política na sociedade influenciavam na precariedade de direitos e trabalho do diverso público de mulheres da época, sugerindo intermediações, diálogos e soluções que as amenizassem.

5 AS POSIÇÕES DO WOMEN'S BUREAU NO IMEDIATO PÓS-GUERRA

5.1. Discursos patriótico e econômico para justificar a empregabilidade de mulheres

Nos boletins publicados entre 1944 e 1953 foi comum o Women's Bureau vincular a necessidade de permanência e crescimento da mão de obra feminina na força de trabalho do país bem como sua empregabilidade em cargos e setores “masculinos” a um discurso patriótico e ao contexto econômico da época. Através dessa abordagem a agência buscou convencer empregadores, o governo e a sociedade civil da legitimidade e importância da mão de obra feminina, contratação e profissionalização sem discriminações e dos impactos negativos na economia e bem-estar da nação caso as mulheres continuassem a ser discriminadas e marginalizadas no mercado de trabalho em termos de expansão de direitos trabalhistas e oferta de oportunidades iguais na educação e trabalho.

Em relação à profissionalização da mão de obra feminina, por exemplo, a agência argumentou que ao não desenvolver plenamente as habilidades das mulheres ou sequer utilizá-las, se privava o país de fortalecer, expandir e usar a sua força de trabalho ativa e em potencial (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 236). Assim, à longo prazo, isso poderia resultar na diminuição e enfraquecimento da força de trabalho em termos de mão de obra qualificada e disponível que atendessem as necessidades de uma sociedade em crescimento populacional e avanços tecnológicos e estagnar e desvalorizar a renda financeira e poder de compra de mulheres e famílias.

Além disso, a agência associou as consequências da guerra com outras tendências sociais, econômicas e trabalhistas observadas até aquele momento como o crescimento da população mais velha, o decréscimo da proporção de homens na população e aumento da proporção de mulheres. Além das transformações econômicas desencadeadas pela guerra que favoreceram o surgimento de novos setores econômicos por causa da tecnologia e mecanização nos campos agrícolas do Sul. Diante esses fatores, uma mudança no perfil e composição da força de trabalho estava em andamento, apontando para uma demanda crescente de mão de obra que não seria suprida apenas por homens e pessoas brancas.

E a partir deles, a agência também fez uma análise futura para o pós-guerra. Na citação abaixo é possível observar uma análise futura da economia, meio social e mercado de trabalho que justificariam a permanência e contínua utilização da mão de obra feminina:

Todas as tendências evidentes apontaram para o futuro próximo, para a continuidade de uma larga, e provavelmente em crescimento, força de trabalho de mulheres, incluindo as casadas como, também, as solteiras. Esse fato é indicado em primeiro lugar pela natureza de uma sociedade econômica na qual muitas necessidades familiares devem ser compradas no mercado, e não fornecidas em casa, e nas quais as pressões para aumentar a renda familiar são fortes. Além disso, os objetivos atuais deste país continuam a exigir uma força de trabalho considerável da mulher, uma vez que são direcionados para manter um alto nível de produção paralelo a um programa militar que tende a diminuir o fornecimento de mão de obra masculina para ocupações civis essenciais. Como esses planos nacionais, tanto em sua fabricação de defesa quanto em seus aspectos militares, são projetados para se estender por um período de tempo indefinido, a necessidade de trabalhadoras mulheres, particularmente para aquelas que desenvolvem as habilidades mais demandadas, provavelmente continuará.¹¹² (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 246, p. 1, tradução nossa).

O discurso patriótico da agência também foi utilizado para defender e justificar a empregabilidade e capacidade profissional de determinados grupos de mulheres. Em boletim publicado em 1945, por exemplo, sobre trabalhadoras negras em indústrias e empregos de guerra durante a Segunda Guerra Mundial, a agência associou constantemente a presença de mulheres negras em profissões e setores de serviços civis e bélicos essenciais para economia e funcionamento estrutural da sociedade (WOMEN'S BUREAU, 1945, no. 205).

Desta forma, a agência buscou demonstrar que a mão de obra de mulheres negras além de constituir a força de trabalho do país, era essencial para a manutenção desta. E a discriminação de sua contratação representaria um risco, portanto, ao funcionamento da sociedade. E em tempos de guerra, essa atitude poderia levar a uma derrota, pois, em períodos como este, é de vital importância que o país possua uma força de trabalho suficiente para destinar tanto à indústria bélica quanto à civil e, assim, proporcionar a sustentabilidade e

¹¹² "All trends evident in the foreseeable future point toward the continuance of a large and probably growing woman labor force, including the married as well as the single. This fact is indicated in the first place by the nature of an economic society in which many family needs must be purchased in the market rather than supplied at home, and in which pressures for adding to family income consequently are strong. Furthermore, this country's current objectives will continue to require a considerable woman labor force, since they are directed toward maintaining a high level of production parallel with a military program that tends to lessen the supply of manpower for essential civilian occupations. Since these national plans, both in their defense manufacture and their military aspects, are designed to extend through an indefinite period of time, the need for women workers, particularly for those who develop the skills most in demand, is likely to continue" (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 246, p. 1).

ofensiva bélica do país e sua autossuficiência interna. Na citação a seguir, é possível identificar essa abordagem discursiva da agência:

Por trás do barulho-o martelo, o trovão, o motorista-que tipifica a América em guerra é um grupo de mulheres, as mulheres negras, que reuniram suas forças com a de todos os outros americanos em esforço para alcançar um objetivo comum-vitória. Levando sua parte total da carga de guerra do país, elas estão trabalhando em todas as seções do país. Nas fábricas de aço e de fundições, nas plantas de aeronaves e nos estaleiros, as mulheres negras estão ajudando a fazer as armas de guerra. Elas não apenas estão trabalhando em plantas de guerra, mas seus serviços em lavanderias e restaurantes, em ferrovias e fazendas, e em inúmeras outras indústrias civis essenciais ajudaram a possibilitar que a América se tornasse o arsenal das Nações Unidas. O desempenho do período de guerra das mulheres negras provou que, dado o treinamento, elas podem ter sucesso em qualquer tipo de trabalho que as mulheres possam fazer.¹¹³ (WOMEN’S BUREAU, 1945, n. 205, p. 1, tradução nossa).

O discurso também foi aplicado para a defesa de escalas de trabalho com maior presença de mulheres como o de meio período. Para isso a agência destacou a conveniência desse tipo de trabalho para as mulheres casadas já que por se constituir em uma jornada de trabalho com carga horária reduzida, o trabalho de meio período permitiria que essas mulheres conciliassem de forma mais equilibrada a dupla jornada de trabalho sem necessidade de optar entre trabalhar ou se dedicar exclusivamente aos serviços domésticos (WOMEN’S BUREAU, 1951, n. 238). A agência ressaltou, também, a importância do trabalho de meio período em contribuir para a produtividade e serviços da comunidade e manutenção destes em tempos de emergência nos quais as pessoas com jornada integral poderiam migrar para outros setores e cargos com maiores salários como havia ocorrido durante a Segunda Guerra Mundial (WOMEN’S BUREAU, 1951, n. 238).

De forma geral, observa-se que esse discurso do Women’s Bureau, com vieses patrióticos e justificativas econômicas para o bem-estar da nação, sempre abordaram o trabalho para a mulher como uma necessidade – e, conseqüentemente, se constituindo em um direito econômico – e não como um direito civil ou político. Sua inserção e permanência no mercado de trabalho foi justificada como uma necessidade vital para o bem-estar da nação ao passo que

¹¹³ “Behind the noise-the hammer, the thunder, the drive-that typifies America at war is a group of women, Negro women, who have pooled their strength with that of all Other American in effort to achieve a common goal-Victory. Carrying their full share of the Nation’s wartime load, they are at work in every section of the country. In the steel mills and the foundries, in the aircraft plants and the shipyards, Negro women are helping to make the weapons of war. Not Only are they working in war plants but their services in laundries and restaurants, on railroads and farms, and in countless other essential civilian industries have helped to make it possible for America to become the arsenal of the United Nations. Negro women’s wartime performance has proved that, given the training, they can succeed in any type of work that women can do” (WOMEN’S BUREAU, 1945, n. 205, p. 1).

aos homens, apesar de haver o reconhecimento da importância de sua mão de obra à nação, nunca se precisou defender ou justificar sua presença na força de trabalho e sem discriminações, pois esperava-se isso e a eles se reservava o direito civil e político de trabalhar por qualquer motivação que fosse.

Esse discurso esteve fortemente presente nos boletins publicados no imediato pós-guerra. Frequentemente o Women's Bureau enfatizou e embasou seus argumentos a partir de dados e entrevistas com trabalhadoras. De acordo com a agência, as mulheres, tanto as solteiras quanto as casadas, também estavam sujeitas a responsabilidades econômicas de ajudar ou prover total ou parcialmente suas respectivas famílias. Em boletim publicado em 1946, por exemplo, a agência entrevistou, entre 1944 e 1945, mais de treze mil trabalhadoras mulheres residentes em áreas industriais bélicas que foram empregadas durante o período da guerra, constatando que a maioria delas demonstraram a intenção de permanecer no mercado de trabalho no pós-guerra em vista de necessidades econômicas (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209). E em uma conferência nacional realizada em 1948 sobre o papel da mulher no pós-guerra, Frieda Miller afirmou que

As responsabilidades econômicas caem sobre os ombros de mulheres de todas as idades e em todos os grupos de estado civil. É amplamente admitido que as mulheres solteiras, viúvas e divorciadas geralmente devem se autossustentar. Não são igualmente bem reconhecidas as necessidades das mulheres casadas. Mais da metade das mulheres casadas entrevistadas em um estudo recente do Women's Bureau, apontou para a necessidade de se autossustentar (muitas também tinham dependentes) como o motivo para o desejo em permanecer continuamente empregada. Uma pesquisa do Estado de Nova York descobriu que essa necessidade entre as mulheres casadas era ainda mais prevalente – com quatro quintos se referindo à necessidade econômica como motivo para trabalhar.¹¹⁴ (MILLER apud WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 224, p. 16, tradução nossa).

O Women's Bureau pode ter adotado essa abordagem discursiva – tanto a econômica quanto a patriótica – em vista do contexto histórico da época. Em um pós-guerra no qual a sociedade se encontrava hostil às reivindicações políticas dos movimentos sociais e recém-saída de mais uma guerra traumática com milhares de soldados violentados pela guerra com

¹¹⁴ “Economic responsibilities fall on the shoulders of women of all ages and in all marital status groups. It is widely conceded that single, widowed, and divorced women must generally be self-supporting. Not equally well recognized are the needs of married women. Well over half of the married women interviewed in a recent Women's Bureau study pointed to their need for self-support (many had dependents as well) as the reason for desiring continued employment. A New York State survey found this need among married women workers even more prevalent—over four-fifths referred to economic need as their reason for working” (MILLER apud WOMEN'S BUREAU, 1948, no. 224, p. 16).

necessidades de suporte para realocação no mercado de trabalho e formação acadêmica, pouco espaço havia para discussões sobre o direito da mulher em trabalhar e seus direitos e benefícios trabalhistas. Tal discussão poderia ser vista como uma ameaça competitiva à mão de obra masculina e não como uma tentativa de conceder equidade às relações de trabalho de mulheres e homens, beneficiando, inclusive, estes. Isto porque para o homem branco, o trabalho estava vinculado ao acesso à cidadania e a “competição” da mão de obra feminina assalariada desafiava, por conseguinte, o acesso deles à cidadania (KESSLER-HARRIS, 2001).

5.2. Os papéis do governo federal, da sociedade civil e das empresas

Nos boletins foi comum o Women’s Bureau compartilhar suas posições sobre quais seriam os papéis do Estado, da sociedade civil – referida como comunidade – e das empresas em relação à situação da mão de obra feminina no país. Críticas também foram direcionadas às atitudes das pessoas pertencentes a essas esferas as quais a agência atribuiu a persistência das discriminações de gênero e raça ao invés de atribuir às próprias estruturas desiguais e hierárquicas de raça e de gênero que normatizavam a sociedade e, por conseguinte, desencadearam as discriminações. Para a agência, tanto o governo quanto a sociedade civil deveriam facilitar a contratação, profissionalização e permanência da mão de obra feminina na força de trabalho via ofertas de legislações trabalhistas, programas educacionais e serviços que facilitassem os trabalhos domésticos das mulheres. E as empresas deveriam melhorar as condições de trabalho em suas respectivas instalações físicas e adotar e promover uma consciência sobre as discriminações de gênero e raça, evitando-as em seus processos internos de contratação, pagamento de salários e promoções.

Ao analisar as oportunidades de emprego nos pós-guerra para mulheres provenientes de cargos em indústrias bélicas, por exemplo, a agência elencou os principais problemas a serem enfrentados por essa mão de obra no pós-guerra. Segundo o Women’s Bureau, os problemas eram em relação à: disponibilidade de oferta de empregos na indústria e em setores concentrados; vagas disponíveis em setores e cargos desejados pelas mulheres; uso e alocação eficiente e produtiva da mão de obra feminina; ações ou programas adequados de alocação, aconselhamento e treinamento da mão de obra feminina de forma a atender as necessidades tanto de empregadores quanto das trabalhadoras; e redução da faixa salarial média em setores e cargos

não vinculados à indústria bélica, diminuindo, assim, a renda e poder de compra das mulheres (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209).

Por serem problemas coletivos e não individuais e agravados pela Segunda Guerra Mundial, o Women's Bureau argumentou que cabia ao governo a responsabilidade de coordenar programas locais e nacionais que os solucionassem como a implementação de programas de empregabilidade e legislações federais trabalhistas de salário mínimo e equidade salarial. A agência também atribuiu ao governo a responsabilidade de informar e conscientizar empregadores e trabalhadores sobre a alocação da força de trabalho no pós-guerra em cargos e setores carentes de mão de obra de forma a evitar tendências caóticas e improdutivas na procura por emprego e evitar práticas discriminatórias durante a contratação (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209), disseminando, assim, a mentalidade de contratar mulheres e homens a partir de suas habilidades e não em função de seu gênero ou raça.

Por fim, é importante destacar que o Women's Bureau afirmou que todos esses problemas a serem enfrentados no pós-guerra e soluções a serem adotadas para saná-los, se aplicavam tanto às mulheres quanto aos homens, pois ambas se encontravam em uma posição vulnerável aos efeitos da guerra na realocação da mão de obra proveniente das indústrias bélicas. Contudo, a agência enfatizou que as mulheres necessitariam de maior atenção nessas soluções porque havia a tendência de elas serem ignoradas por aqueles que procuravam melhorar a empregabilidade e salários de homens, desconsiderando que as mulheres também necessitavam dessas melhorias (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209).

Além do foco nas legislações trabalhistas, nos programas de empregabilidade e ações dirigidas a empregadores para evitar práticas discriminatórias durante a contratação e no ambiente de trabalho, o Women's Bureau atribuiu ao governo a responsabilidade educacional de promover, em escolas públicas, programas vocacionais e cursos que preparassem estudantes e a comunidade local para o mercado de trabalho. De acordo com a agência,

Embora os comitês possam dar uma contribuição valiosa para o estabelecimento e operação de programas de treinamento, a responsabilidade por esses programas repousa principalmente com o sistema escolar público. É, portanto, sugerido que as divisões de treinamento vocacional das escolas estabeleçam cursos para trabalhadores e cursos para os empregadores. Os conselhos escolares locais podem usar a assistência prestada por fundos federais disponibilizados aos Estados para o treinamento vocacional através do U.S. Office Education [...] Os cursos devem ser planejados para preparar os trabalhadores para os empregos atualmente oferecidos pela comunidade.¹¹⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 221, p. 33, tradução nossa).

¹¹⁵ "Although committees can make a valuable contribution to the establishment and operation of training programs, the responsibility for such programs rests primarily with the public school system. It is therefore

Pelo fato de o sistema educacional público ser em massa e, por conseguinte, de grande abrangência nacional e local, logo, os cursos vocacionais e profissionalizantes fornecidos por esse sistema garantiriam uma profissionalização em massa das pessoas que ainda não compunham a força de trabalho – e mesmo daquelas que já estavam nela, mas se encontravam desempregadas – e, conseqüentemente, um exército nacional de mão de obra apta e qualificada a ser “convocada” ao trabalho. Dessa forma, para o Women’s Bureau, o sistema público nacional era um meio de viabilizar, através das escolas públicas, a qualificação em massa de mão de obra atualmente demandada pelo mercado de trabalho e de acordo com as necessidades locais. Além de se mostrar favorável a intervenção estatal na regulamentação das relações trabalhistas. Essa posição da agência era problemática porque havia a implicação de se facilitar projetos políticos das elites governantes e utilizar a classe trabalhadora para a concretização destes.

Em relação à sociedade civil, o Women’s Bureau atribuiu a responsabilidade de adaptação desta à dupla jornada de trabalho da mulher. Apesar da agência não questionar a atribuição primária dos trabalhos domésticos às mulheres, ela defendia que esses trabalhos fossem compartilhados em determinada medida com a sociedade, socializando, assim, a reprodução social.

No boletim de número 241 de 1952, *Employment of women in an emergency period*, por exemplo, o Women’s Bureau recomendou o investimento de longo prazo em 5 grandes áreas de serviços a serem fornecidos localmente para facilitar a dupla jornada de trabalho da mulher. As recomendações foram as seguintes: cuidado de dependentes como a ampliação de creches; apoio de moradia a mulheres recrutadas para fábricas de defesa ou com famílias; fornecimento de transporte adequado para deslocamentos ao trabalho, escola e supermercado; ampliação do fornecimento de produtos e serviços essenciais como os de supermercados, lavanderias e restaurantes; e serviços de saúde e bem-estar (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 241). Segundo a agência, os investimentos nesses serviços iriam eliminar o *turnover*, absenteísmo e perda de produtividade da mão de obra feminina (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 241).

suggested that vocational training divisions of the schools establish courses for workers and courses for employers. Local school boards can make use of the assistance provided by Federal funds made available to the States for vocational education through the U. S. Office of Education [...] Courses should be planned to prepare workers for the jobs currently offered in the community” (WOMEN’S BUREAU, No 221, p. 33, 1948).

De forma geral, o Women's Bureau defendia que a sociedade civil – em conjunto com o Estado – deveriam oferecer serviços essenciais como os de cuidado de crianças, saúde, transporte, habitação e consumo e recreação, adaptados à realidade da mulher que trabalhava dentro e fora de casa, viabilizando, assim, a execução e manutenção equilibrada e sustentável de sua dupla jornada de trabalho. Dessa forma, a tendência de crescimento de mulheres na força de trabalho – e consequente diminuição de dedicação aos trabalhos domésticos – não desestabilizaria o sistema capitalista generificado e racializado do país, baseado e dependente tanto da produção quanto da reprodução social, pois a sociedade – e Estado – proveria serviços que garantiriam a reprodução e manutenção da força de trabalho durante a ausência das mulheres nos lares.

Preservava-se, assim, a estrutura racial generificada hierárquica dos sistemas econômico, social e político do país. Porém, a proposta do Women's Bureau era um desafio. Conforme destacado por Vogel (2013), a socialização dos trabalhos domésticos não pode ser completamente realizada sob o sistema capitalista por motivos econômicos e políticos. Serviços de cuidado a crianças e manutenção de lares, por exemplo, são de alto custo e nem sempre lucrativos (VOGEL, 2013), afastando, assim investimentos do Estado e capital. Ademais, a socialização do trabalho doméstico representa um questionamento e contestação à estrutura de poder estabelecida pela classe média (VOGEL, 2013), baseada na exploração da mão de obra feminina e da negra.

De fato, no pós-guerra, observou-se uma hostilidade a ações de promoção de serviços e benefícios sociais destinados a classe trabalhadora. O papel da mulher como responsável primária pelos trabalhos domésticos, ainda que possuísse um trabalho assalariado, também era reiterado.

Ademais, muitas das políticas de bem-estar social nos EUA permanecerem guiadas por construções de gênero que reforçavam os papéis estereotipados da mulher e do homem na sociedade bem como a superioridade e tutela deste sobre aquela. Como consequência, essas políticas dificultaram o acesso de mulheres pobres aos benefícios sociais, principalmente entre as mulheres negras cuja presença no mercado de trabalho e como chefes de família era numericamente superior ao número de mulheres brancas nessas mesmas condições (REEF, 2007).

E, como destaca a historiadora Vanessa May (2011), apesar do trabalho doméstico ter permanecido fora das regulamentações legislativas federais e políticas públicas até o início da segunda metade do século XX e os debates em torno dele terem sido erroneamente considerados pertinentes ao âmbito “privado” e “esquecido” por legisladores, o trabalho doméstico, no

entanto, sempre foi debatido na esfera política. O Estado foi utilizado para a elaboração de leis que favorecessem a estruturação e sustentação de casas e famílias da classe média a partir do trabalho doméstico, garantindo, assim, o poder dessa classe sobre suas casas – e, por extensão, da população de mulheres negras – com a não regulamentação das condições de trabalho (MAY, 2011).

Sobre as empresas, a agência buscou enfatizar as desconstruções de estereótipos de gênero e raça e essencialismos biológicos associados às mulheres como forma de superar discriminações existentes nas práticas de contratação, pagamento de salários e promoções. Para isso, o Women's Bureau buscou evidenciar que as mulheres poderiam ser tão produtivas e profissionalmente capazes quanto os homens quando recebiam oportunidades iguais de treinamento e qualificação educacional e profissional.

Em boletim publicado em 1953, sobre a empregabilidade de mulheres mais “velhas” ou “maduras” – a partir de 35 anos –, por exemplo, a agência defende que estas poderiam ser tão produtivas e profissionalmente capazes desde que lhe fossem ofertadas, pelas empresas e outros agentes e instituições civis, oportunidades de treinamento e emprego. De acordo com a agência, “Espera-se que este estudo exploratório sugira aos empregadores, escolas e outras agências comunitárias que as mulheres maduras possam se tornar trabalhadoras competentes se tiverem oportunidades para treinamento e emprego”¹¹⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248, p. V, tradução nossa).

Outro argumento utilizado pela agência foi a de más condições de trabalho em instalações físicas e jornadas de trabalho extensas que influenciavam na produtividade das mulheres. Na primeira citação a seguir, por exemplo, a agência relacionou a fadiga de trabalhadoras mulheres – que favorecia o absenteísmo – a longas jornadas de trabalho, desconstruindo, assim, o estereótipo de que o absenteísmo de mulheres era inerente ao seu gênero. Já na segunda citação a agência atribuiu às más condições das instalações físicas em indústrias o adoecimento das mulheres e conseqüente impacto negativo em produtividade e absenteísmo no trabalho. Segundo o Women's Bureau,

A fadiga presente entre as jornadas de trabalho com longas horas, foi evidenciada pelo fato de algumas mulheres irem para a cama em uma hora anterior ao trabalhar mais de 8 horas por dia, e muitas admitiram que estavam ausentes porque estavam “cansadas” em vez de doentes [...] A proporção com

¹¹⁶ “It is hoped that this exploratory study will suggest to employers, schools, and other community agencies that mature women can become competent workers if given opportunities for both training and employment” (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248, p. V).

menos de 6 horas de sono aumentou nas jornadas de 9,5 ou 10 horas diárias.¹¹⁷ (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 208, p. 3, tradução nossa).

Se a enfermeira vê que as mulheres estão entrando em tratamento para resfriados, ela deve descobrir se isso está relacionado a [...] salas de trabalho mal ventiladas. Uma das maneiras mais eficazes de convencer a administração de que ações devem ser tomadas para melhorar essas condições é mostrar que essas condições estão resultando em problemas de saúde e absenteísmo.¹¹⁸ (WOMEN'S BUREAU, n. 228, p. 21, 1949, p. 21, tradução nossa)

E apesar do Women's Bureau atribuir às empresas a responsabilidade de melhorar as condições de trabalho nas instalações físicas, a agência atribuiu a responsabilidade primária sobre esse assunto ao governo federal. Conforme argumentou, ainda que existissem regulamentações, leis e acordos sindicais sobre a qualidade das instalações físicas, a implementação destas ainda dependia de ações voluntárias, sendo, assim, instável a garantia de mínimas e padronizadas condições de trabalho (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 237). Desta forma, na visão da agência, era necessário que essas condições mínimas fossem estabelecidas por lei federal, ou seja, que houvesse uma intervenção estatal na regulamentação das relações trabalhistas.

O Women's Bureau buscou, ainda, incentivar ações e programas internos em empresas e indústrias de conscientização sobre discriminação de gênero por trabalhadores homens em relação às trabalhadoras mulheres. Em boletim publicado em 1952, ao recomendar a adoção de programas de treinamentos para mulheres em seu primeiro emprego, a agência fez recomendações de práticas a serem implementadas pelas empresas que visassem mitigar as discriminações de gênero existentes no ambiente de trabalho. Duas dessas recomendações foram:

Os trabalhadores homens devem ser orientados para trabalhar com mulheres antes que as mulheres sejam trazidas para a empresa em grande número [...] Homens que devem instruir ou supervisionar mulheres trabalhadoras, devem receber treinamento especial".¹¹⁹ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 8, tradução nossa).

¹¹⁷ "That fatigue was present under the longer schedules of hours was evidenced by the fact that some women went to bed at an earlier hour when working more than 8 hours a day, and many admitted they were absent because they were "tired" rather than ill [...] The proportion with less than 6 hours sleep increased under the 9 1/2- or 10-hour day" (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 208, p. 3).

¹¹⁸ "If the nurse sees that the women are coming in for treatment for colds, she should find out if they are exposed [...] in poorly ventilated workrooms. One of the most effective ways of persuading management that action should be taken to improve such conditions is to show that these conditions are resulting in poor health and absenteeism" (WOMEN'S BUREAU, n. 228, 1949, p. 21)

¹¹⁹ "The men workers should be oriented to working with women before women are brought into plants in large numbers [...] Men who are to instruct or supervise women workers should be given special training" (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 8).

E conforme se pode observar na citação a seguir, o Women's Bureau acreditava que orientações desse tipo seriam suficientes para superar as discriminações de gênero no ambiente de trabalho. A agência argumentou que

Muitos dos problemas dos supervisores das mulheres e dos homens que trabalham com mulheres foram resolvidos suavemente, fornecendo a esses homens instruções suficientes para permitir que eles entendam as contribuições das trabalhadoras mulheres para a produção essencial. Foi encontrado, como resultado da experiência da Segunda Guerra Mundial, que as mulheres podem ser iguais a homens no desempenho no trabalho, desde que os empregos estejam dentro de suas habilidades físicas e que recebam o treinamento adequado.¹²⁰ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 7, tradução nossa).

Por fim, é importante destacar que o Women's Bureau estava ciente de que as discriminações de gênero e raça no mercado de trabalho não seriam combatidas ou sanadas apenas por ações voluntárias ou desconstruções de essencialismos biológicos em torno da produtividade e capacidade profissional da mão de obra feminina. Ao defender as legislações à nível federal e condições mínimas de trabalho, a agência demonstrou conhecimento de uma estrutura social, econômica e política que edificava a sociedade baseada em diferenças sexuais percebidas entre mulheres e homens, impondo-se uma ordem política hierárquica de inferioridade-superioridade que configurava as relações entre esses gêneros.

Portanto, somente ações provenientes do governo federal – e que abrangessem a todas as pessoas – seriam capazes de ao menos minimizar essas desigualdades uma vez que as leis federais teriam efeito em massa, não podendo deixar de serem seguidas e aplicadas pelos Estados, empresas e instituições civis. Além do mais, a busca pelo combate à discriminação de gênero pela via legislativa pode ser interpretada como uma estratégia da agência de contestar e subverter a ordem vigente a partir de seu interior, fazendo uso de estratégias diversas desde práticas conformistas até alianças políticas com governos estaduais, políticos e movimentos de mulheres como forma de adquirir apoio em suas pressões e reivindicações junto ao governo federal e outros agentes relutantes em transformar a ordem vigente.

¹²⁰ “Many of the problems of the supervisors of women and of men working with women were smoothly ironed out by providing these men with sufficient instruction to enable them to understand women workers' contributions to essential production. It was found, as a result of the World War II experience, that women can equal men in job performance, provided the jobs are within their physical abilities and that they are given the proper training” (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 7).

Certamente essas recomendações da agência eram limitadas, pois não buscaram problematizar a estrutura hierárquica e discriminatória de gênero e raça na sociedade que desencadeavam as desigualdades e violências no mercado de trabalho sofridas por pessoas negras e mulheres. Ao invés disso, em uma abordagem conciliatória, incentivou programas de “reeducação” de trabalhadores homens que, na prática, não tinham efeitos em transformar ou questionar essas estruturas – nem garantia de eliminação de discriminações –, mas, sim, de reconhecê-las e legitimá-las, preservando, assim, o acesso à cidadania e ao trabalho como direitos primários do homem sendo que estes estariam “permitindo” às mulheres de usufruírem parcialmente desses direitos sob determinadas condições.

5.3. Crítica e conformidade à estrutura política generificada da sociedade

Nos boletins, era comum o Women’s Bureau dar visibilidade a discriminações de gênero existentes não somente no mercado de trabalho como, também, em outras esferas da sociedade como no âmbito educacional e político. Por meio de estudos, análises e levantamento de dados junto a órgãos governamentais, empresas privadas e trabalhadoras, a agência reuniu um amplo e extenso repertório de dados. Apesar das discriminações pontuadas pela agência não terem sido uma descoberta ou assunto novo, a abordagem de evidenciar e criticar as discriminações de gênero a partir de argumentos baseados primariamente em dados empíricos, conferiu cientificidade e embasamento às reivindicações da própria agência e de movimentos de mulheres em relação à equidade de direitos trabalhistas, políticos, civis e econômicos entre mulheres e homens. E serviu de material de suporte para criação de legislações estaduais e políticas públicas.

A agência identificou que era comum a mulher ter que se dedicar profissional ou academicamente em dobro em relação ao homem para obter um mesmo cargo ou salário. E mesmo quando atingiam o objetivo de avanço na carreira ou obtenção de emprego assalariado, a mulher se encontrava em uma posição desvantajosa e de conseqüente exploração, pois sua qualificação era condizente a um cargo ou salário superior àquele que ocupava. Nas citações a seguir observa-se exemplos desse cenário nos setores de arquitetura, química e ciências atuariais:

Em 1947, uma escola técnica vocacional pública em uma grande cidade da costa leste, relatou uma boa demanda por mulheres jovens que completaram seu curso de 2 anos após a escola em redação arquitetônica. Mesmo assim, foi relatado que as jovens tinham que ser consideravelmente mais qualificadas do que os homens jovens formados para ter certeza da alocação.¹²¹ (WOMEN'S BUREAU, n. 223-5, 1948, p. 71, tradução nossa).

A maioria dos empregadores, representantes de faculdades e mulheres químicas entrevistadas em conexão com este estudo, previu uma oportunidade crescente e ampliada para as mulheres químicas, mas enfatizou a importância de serem bem qualificadas. Por bem qualificadas, eles se referiram a serem mais qualificadas do que um homem precisaria ser para um trabalho idêntico, a fim de compensar as desvantagens já discutidas.¹²² (WOMEN'S BUREAU, n. 223-2, 1948, p. 51, tradução nossa).

Embora as mulheres preencham a maioria dos empregos administrativos em escritórios de seguros e algumas se tornam assistentes de atuários, elas raramente se tornam atuárias. Uma jovem que trabalhou como auxiliar de engenharia para uma empresa de aeronaves durante a guerra e teve excelentes recomendações daquela empresa, recentemente foi contratada por uma empresa de atuários de consultoria e espera se tornar uma atuária. Mas as companhias de seguros tradicionalmente preferem homens para essas posições, e apenas a mulher excepcional passará além da posição de assistente de um atuário. Duas mulheres, uma delas negra, são atuárias de pequenas empresas, embora outras tenham atingido as faixas intermediárias de atuárias associadas e matemáticas em empresas maiores. Este é um campo no qual as mulheres devem ter capacidade incomum para obterem sucesso. Um atuário proeminente diz que: "Uma mulher pode ter sucesso nesse campo, mas ela precisa ser 50% melhor do que seu concorrente mais próximo para fazê-lo".¹²³ (WOMEN'S BUREAU, n. 223-4, 1948, p. 17, tradução nossa).

Constata-se, assim, que a qualificação profissional não era suficiente para gerar uma equidade de competência profissional entre mulheres e homens. Não era a falta de capacitação profissional que fazia com que empregadores se recusassem a empregar ou promover uma

¹²¹ "In 1947, a public vocational technical school in a large eastern city reported a good demand for young women who completed their 2-year post-high-school course in architectural drafting. Even so, it was reported that the young women had to be considerably better qualified than the young men graduates to be sure of placement" (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-5, p. 71).

¹²² "The majority of the employers, college representatives, and women chemists interviewed in connection with this study predicted a steadily increasing and widening opportunity for women chemists but stressed the importance of being well-qualified. By well-qualified they meant better qualified than a man would need to be for the identical job, in order to offset the handicaps already discussed" (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-2, p. 51).

¹²³ "Although women fill most of the clerical jobs in insurance offices and some become actuaries' assistants, they rarely become actuaries. One young woman who worked as an engineering aid for an aircraft company during the war and had excellent recommendations from that company was recently hired by a firm of consulting actuaries and hopes to become an actuary. But insurance companies have traditionally preferred men for these positions, and only the exceptional woman will pass beyond the position of assistant to an actuary. Two women, one of them a negro, are actuaries of small companies, although other's have reached the mid-ranges of associate actuaries and mathematicians in larger companies. This is a field in which women must have unusual ability to succeed. A prominent actuary says that, 'A woman can succeed in this field, but she has to be 50 percent better than her nearest male competitor to do it'" (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-4, p. 17)

mulher a um cargo que também era ocupado por homens, mas, sim, o preconceito de que mesmo com igual capacitação profissional, a mulher, *por ser mulher*, não seria capaz de executar o trabalho ou ter a mesma produtividade que o homem. E, por isso, ela precisaria “provar” sua capacidade profissional e produtividade com maior capacitação profissional do que era esperado ou exigido pelo cargo que pleiteava ao passo que ao homem não era exigida ou esperada a mesma formação “adicional”.

E mesmo em cenários no quais a capacidade profissional da mulher em relação ao homem era reconhecida e elogiada, não havia a compensação dessa boa performance por meio de salários ou promoções e, portanto, negava-se as oportunidades equitativas de salários e oportunidades de emprego entre mulheres e homens. Conforme destacado pela agência,

Em geral, a preferência na maioria dos observatórios e universidades por homens tende a retardar a promoção das mulheres em astronomia. O reconhecimento como cientista é frequentemente mais prontamente alcançado por mulheres astrônomas do que a promoção em posição e salário” (WOMEN’S BUREAU, no. 223-6, 1948, p. 24, tradução nossa).

Essa mesma discriminação era reproduzida no âmbito educacional na exigência dos requisitos mínimos para ingresso em cursos universitários ou de escolas técnicas ou profissionalizantes. Nas citações a seguir, temos os respectivos exemplos da capacitação profissional no setor de serviços médicos e outros de saúde e na área de engenharia:

Particularmente quando as inscrições para entrada são muito mais numerosas do que a capacidade permite, as escolas tendem a aumentar os requisitos mínimos para a entrada ou a admitir apenas estudantes que oferecem consideravelmente mais do que o mínimo anunciado. Especialmente em ocupações predominantemente masculinas, ou naquelas em que as instalações de treinamento são relativamente poucas, geralmente é necessário para a garota que se aplica à admissão em uma escola de treinamento, ter mais do que o mínimo necessário.¹²⁴ (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 203-12, p. 12, tradução nossa).

A menos que as matrículas nas escolas de engenharia diminuam para os níveis de 1946 à 1947, pode haver uma superlotação grave da profissão de engenharia, apesar da tendência contínua no aumento da demanda por engenheiros. Sob condições desse tipo, é provável que as mulheres achem mais difícil do que nunca obter a admissão nas escolas de engenharia, por um

¹²⁴ “Particularly when applications for entrance are much more numerous than capacity allows, schools tend to raise the minimum requirements for entrance or to admit only students who offer considerably more than the announced minimum. Especially in occupations which are predominantly male, or in those in which training facilities are relatively few, it is usually necessary for the girl who applies for admission to a training school to have more than the bare minimum required” (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 203-12, p. 12)

lado, ou obter emprego de engenharia, por outro.¹²⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-5, p. 24, tradução nossa).

Essas discriminações de gênero não se baseavam em pressupostos biológicos – ainda que fossem utilizados em argumentos para justificar as desigualdades entre mulheres e homens –, mas, sim, em pressupostos políticos criados a partir da construção social das diferenças sexuais percebidas entre os gêneros com superioridade do gênero masculino. Segundo Wittig (1982), a ideologia da diferença sexual opera como censura a fim de mascarar a oposição social – por meio da imposição de diferenças naturais – entre mulher e homem e o fato de que oposições sociais estão vinculadas às ordens política, econômica e ideológica da sociedade, havendo uma retomada dos discursos de diferenças naturais quando a ordem vigente e as oposições sociais são contestadas. A partir dessa lógica, a autora (WITTIG, 1982) afirma que a opressão cria o sexo e não o contrário; ao defender que o sexo cria a opressão, presumisse erroneamente a existência de uma ordem natural de divisão sexual pré-existente à sociedade.

Logo, o sexo não existe anteriormente à sociedade e como categoria de dominação ele não pode ser da ordem natural ou produto da dominação natural (WITTIG, 1982). Assim, a dominação das mulheres pelos homens é uma dominação social que utiliza o sexo “naturalizado” como forma de mascarar a dominação política implícita no discurso do sexo como parte da ordem “natural” (WITTIG, 1982). Essa discriminação, então, era uma prática comum no mercado de trabalho estadunidense, proveniente da estrutura de gênero que regia a sociedade da época. E mesmo a mulher com formação superior, que tinha maiores chances de mobilidade profissional e oportunidades salariais em relação às trabalhadoras que não possuíam essa profissionalização superior, ainda estava sujeita a discriminações que resultavam em baixos salários, limitadas oportunidades de ascensão profissional e exploração de sua mão de obra. O problema das desigualdades entre gêneros era, portanto, estrutural e não de formação acadêmica ou capacitação profissional.

Outras práticas comuns identificadas e expostas pela agência eram em relação à empregabilidade da mão de obra feminina e ascensão a cargos de liderança. Ainda que desde sempre as mulheres fossem contratadas para exercer um trabalho em troca de salário,

¹²⁵ “Unless enrollments in engineering schools should decline from 1946-1947 levels, there might be serious overcrowding of the engineering profession in spite of the continued trend in the increase of demand for engineers. Under conditions of this sort, women are likely to find it more difficult than ever to obtain admittance to engineering schools, on the one hand, or to obtain engineering employment, on the other” (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-5, p. 24).

desigualdades e discriminações de gênero influenciaram nas condições de trabalho e salariais e ascensão de carreira. Como resumiu o Women's Bureau,

No entanto, às vezes a discriminação contra as mulheres existe em relação à promoção, senioridade, treinamento e particularmente em relação aos salários. As mulheres frequentemente são contratadas para os empregos iniciais em igual base com os homens, mas não recebem consideração igual à promoção. Muitas vezes, elas não recebem as mesmas oportunidades de treinamento e, mesmo se treinadas, não têm uma chance nos melhores empregos. A igualdade em manter o direito a um emprego por meio da senioridade e no pagamento pelo trabalho realizado, muitas vezes falta.¹²⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 237, p. 52, tradução nossa).

Até mesmo em profissões e setores predominadas por mulheres ou com presença significativa da mão de obra feminina era comum a discriminação estar presente na hierarquia da profissão. Na indústria de serviços alimentícios, por exemplo, os cargos de liderança eram ocupados geralmente por homens sendo comum a recusa desses cargos a mulheres. Conforme destacou a agência,

Os ganhos na indústria de serviços alimentícios são semelhantes aos do trabalho comercial, mas em algumas empresas a política é seguida por colocar um executivo homem encarregado do serviço de alimentação e contratar uma supervisora mulher como assistente. Dessa maneira, os melhores empregos são frequentemente negados às mulheres.¹²⁷ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 234-2, p. 32, tradução nossa).

O Women's Bureau também identificou práticas discriminatórias relacionadas a salários como a tendência de concentração de mulheres em faixas salariais inferiores se comparadas as dos homens. Na citação a seguir, a agência traz uma análise salarial referente ao ano de 1946 e evidencia que, mesmo após o aumento da média salarial das mulheres por causa da Segunda Guerra Mundial, elas continuavam a receber menos do que os homens:

A mediana dos ganhos de todas as mulheres em 1946 foi de US\$ 1.045; a mediana para as trabalhadoras mulheres em período integral, US\$ 1.661 [...] Homens trabalhadores em período integral tinham uma mediana mais de 55% maior do que as mulheres e mais de 1/3 dos homens, em comparação com

¹²⁶ "However, discrimination against women sometimes exists in regard to promotion, seniority, training, and particularly in regard to wages. Women frequently are hired for beginning jobs on an equal basis with men but do not get equal consideration for promotion. They are often not given the same training opportunities and, even if trained, are not given a chance at the better jobs. Equality in maintaining the right to a job through seniority, and in payment for work done, is too often lacking" (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 237, p. 52).

¹²⁷ "Earnings in industrial food service are similar to those in commercial work, but in some plants the policy is followed of placing a man executive in charge of the food service and hiring a woman supervisor as his assistant. In this way top jobs are often denied to women" (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 234-2, p. 32).

apenas 1/20 das mulheres, receberam US\$ 3.000 ou mais.¹²⁸ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 225, p. 19, tradução nossa).

Além dos salários, por causa do gênero, as mulheres também enfrentavam desigualdades nos benefícios trabalhistas fornecidos pelas empresas nas quais trabalhavam. No início da década de 50, os planos de saúde tendiam a serem mais caros para mulheres do que homens por causa, mas não somente por isso, dos benefícios de maternidade ofertados (WOMEN'S BUREAU, n. 240, 1952). A agência constatou que alguns planos de saúde cobravam das mulheres um valor mais alto da taxa de incapacidade (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 240).

Outra dimensão dessa discriminação e praticada por alguns fornecedores de planos de saúde, aplicava-se a mulheres que se desviavam – e, por conseguinte, subvertiam – das estruturas sociais do casamento e família conforme a ordem vigente e predominante do momento. Mulheres solteiras ou em relações amorosas com homens, mas sem estarem casadas, e que estivessem grávidas, eram excluídas da cobertura de serviços de maternidade por alguns planos de saúde (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 240, 1952).

Apesar do contraste entre as experiências e posições de mulheres e homens na sociedade e discriminações e desigualdades perpetrados pelo segundo grupo, o Women's Bureau não fomentava qualquer rivalidade de gênero. Para a agência, as discriminações de gênero, ao inferiorizarem e marginalizarem as mulheres no mercado de trabalho e em outras esferas da sociedade, também afetavam as condições de trabalho dos homens. Dessa forma, a agência atribuiu a discriminação à sociedade em geral e à forma de como ela estava estruturada em relação à divisão sexual do trabalho e aos papéis sociais de gênero atribuídos às mulheres e homens. De acordo com a agência,

Parece não mais apropriado, no entanto, assumir que os obstáculos às conquistas das mulheres repousam principalmente na “tirania dos homens”. Ambos, homens e mulheres, são vítimas de tradição e preconceito. Ambos são afetados pela continuidade de um “modo de pensar que não alcançou as condições reais de nossos tempos”. Uma visão mais objetiva do problema das oportunidades e realizações das mulheres levará em consideração não apenas as atitudes dos empregadores e dos trabalhadores, mas também um complexo de outros fatores na situação social e econômica que afeta as oportunidades das mulheres e suas realizações reais no trabalho.¹²⁹ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 236, p. 1-2, tradução nossa).

¹²⁸ “The median of the earnings of all women in 1946 was \$1,045; the median for women full-time workers, \$1,661 [...] Men full-time workers had a median more than 55 percent higher than women's, and more than 1/3 of the men, as compared to only 1/20 of the women, received \$3,000 or over” (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 225, p. 19).

¹²⁹ “It seems no longer appropriate, however, to assume that obstacles to women's achievement rest chiefly in the “tyranny of men.” Both men and women are the victims of tradition and prejudice. Both are affected by the

Porém, assim como a agência não contestou o papel social de gênero atribuído a mulher – de ser esposa, mãe e responsável pelo trabalho doméstico de reprodução social da força de trabalho –, ela também não propôs o fim ou uma reformulação radical dessa estrutura sociopolítica generificada. Nos boletins, era comum a agência expor as desigualdades e discriminações de gênero identificadas, mas sem questionar suas motivações ou a estrutura social e política que as desencadeavam. Ao invés disso, defendeu a promulgação de leis equitativas – como a de equivalência salarial e salário mínimo –; a conscientização das empresas sobre o assunto; e a adaptação – seja por parte da mulher, empresas ou sociedade – do mercado de trabalho ao papel social de gênero da mulher de forma a receptionar e alocar equitativamente sua mão de obra em relação a mão de obra masculina e como superação dessas discriminações e desigualdades. Na própria linguagem dos boletins, a agência evitou utilizar a palavra “discriminação”, optando por utilizar termos como “preconceitos”, “tradições” e “atitudes tradicionais”, evidenciando, assim, sua postura apaziguadora.

Essa posição do Women’s Bureau pode ser justificada pelas limitações de ação e posicionamento político aos quais a agência estava sujeita por ser uma instituição do governo e não um partido ou organização política em prol dos direitos das mulheres. E à própria atuação moderada de sua diretora à época, Frieda Miller, que esteve sob investigação do FBI por suas relações com a esquerda e movimento trabalhista (STORRS, 2013).

É importante destacar que, na prática, a agência demonstrou um forte ativismo político de crítica à estrutura política generificada existente à época, refletida em suas alianças com sindicatos e organizações de mulheres, *lobbies* em políticos estaduais e federais para apoiar suas pautas trabalhistas e defesa de direitos civis, políticos e trabalhistas para as mulheres. A forma como realizou essa contestação se deu por meio de estratégias ora contestadoras da ordem vigente ora de reiteração através de um discurso conciliatório.

Ademais, esse tipo de posição poderia colocar em risco, por exemplo, os recursos financeiros recebidos pelo U.S. Department of Labor – a partir de 1947, a agência sofreu um corte significativo de orçamento (COBBLE, 2004) – e as parcerias com os governos estaduais que contribuíam para a formulação e aprovação de legislações favoráveis às condições de

continuance of a “mode of thinking which has not caught up with the actual conditions of our times.””. A more objective view of the problem of women’s opportunities and achievements will take into consideration not Only the attitudes of management and workers but a complex of other factors in the social and economic situation which affects the opportunities of women, and their actual accomplishments on the job (WOMEN’S BUREAU, 1950, n. 236, p. 1-2).

trabalho e aos direitos trabalhistas das mulheres. Dessa forma, em seus boletins, observa-se uma atuação ambivalente do Women's Bureau em relação à questão de discriminação e desigualdade de gênero, porém, não-contraditória se levarmos em consideração a natureza, estrutura e objetivos da agência e o contexto trabalhista e político da época conforme analisado anteriormente.

5.4. Crítica e conformidade à estrutura racial da sociedade

Assim como na questão de gênero, foi comum o Women's Bureau abordar em seus boletins a questão racial, embora em menor intensidade e sem problematização ou críticas explícitas à segregação racial institucional. Ao invés disso, a agência enfatizou a capacidade profissional das mulheres negras em trabalhar, incluindo-as de forma geral em reivindicações de direitos trabalhistas e evitou de se aprofundar nas questões de discriminações conforme fez com a questão de gênero ainda que expusesse as discriminações raciais existentes.

Laughlin (1993) destaca, por exemplo, que entre 1944 e 1953, o Women's Bureau estabeleceu poucas alianças com organizações de mulheres negras, evitando se envolver em questões raciais controversas no Sul do país. Hendrickson (2008), por sua vez, pontua que os boletins da agência apesar de terem sido pioneiros em trazer dados sobre as condições trabalhistas de mulheres negras, trouxeram, ao longo do tempo, informações dispersas sobre o assunto. Segundo o autor (HENDRICKSON, 2008), isso se deveu ao fato de a agência ter focado na indústria, o que desfavoreceu estudos mais frequentes sobre trabalhadoras negras, que se encontravam concentradas em trabalhos domésticos e na agricultura. Porém, Hendrickson (2008) reconhece que o Women's Bureau foi uma das poucas agências federais da primeira metade do século XX a expor as discriminações sofridas pelas trabalhadoras negras no mercado de trabalho.

Em alguns boletins, o Women's Bureau reservava as últimas seções para falar sobre a empregabilidade, capacitação e ascensão profissional de mulheres negras no setor ou profissão analisados e em outros boletins e ao longo deles, trouxe dados estatísticos e relatos de situações referentes às trabalhadoras negras. Ademais, a agência não era alheia à existência da segregação racial tendo identificado como essa discriminação afetava as trabalhadoras negras.

No boletim de número 209 de 1946, *Women workers in ten war production areas and their postwar employment plans*, por exemplo, ao comparar a média salarial por área industrial analisada no estudo, o boletim identificou que o setor de telefonia móvel era o que pagava o menor salário e, não por coincidência, era também o setor com a maior proporção de trabalhadoras negras (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 209).

A agência expôs, assim, a dimensão racial da divisão sexual do trabalho na qual as mulheres negras recebiam menos não somente por *serem mulheres* como, também, por *serem negras*. Ao analisar salários de profissões relacionadas a serviços domésticos e de cuidado de diferentes Estados, a agência constatou a tendência de mulheres brancas ganharem mais do que as negras ainda que estas últimas compusessem mais de 90% da mão de obra nessas profissões (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220).

Além disso, a agência evidenciou como o racismo estrutural criava centros de precarização salarial no mercado de trabalho havendo indústrias e cargos com maior concentração de pessoas negras e, conseqüentemente, menores salários. Outra consequência dessa discriminação foi a desigualdade de renda entre famílias negras e brancas tanto no Sul quanto no Norte do país. De acordo com o Women's Bureau,

A renda da família negra é muito menor que a da família branca e os ganhos das mulheres são muito necessários. De acordo com um estudo realizado pelo National Resources Committee [Comitê Nacional de Recursos], a renda mediana de famílias brancas no Sul rural de 1935-36 foi mais do que o dobro do que para as famílias negras, a mediana para as famílias brancas sendo US\$ 1.100 e a das famílias negras US\$ 480. No Sul urbano, a renda era três vezes maior [...] Em 3 grandes cidades centrais do Norte, a renda mediana das famílias brancas foi quase 60% maior que a das famílias negras, a mediana para as famílias brancas sendo US\$ 1.720 e a de famílias negras \$ 1.095.¹³⁰ (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 205, p. 16, tradução nossa).

De forma geral, apesar da consciência e exposição por parte da agência das discriminações raciais existentes, havia uma conformidade do Women's Bureau com estas. Nas citações anteriores a agência não questionou as motivações e estruturas que levavam às desigualdades entre pessoas negras e brancas que havia identificado e exposto em seus estudos.

¹³⁰ "The income of the Negro family is much lower than that of the white and the woman's earnings are very much needed. According to a study made by the National Resources Committee, the median income of white families in the rural South in 1935-36 was more than twice as high that for Negro families, the median for white families being \$1,100 and that for Negro families \$480. In the urban South white incomes were three times as high [...] In 3 large north-central cities the median income of white families was almost 60 percent higher than that of Negro families, the median for white families being \$1,720 and that for Negro families \$1,095" (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 205, p. 16).

Na citação a seguir, por exemplo, a agência identifica o problema de oferta de mão de obra negra qualificada para a profissão de higienista dentária apesar da demanda nessa profissão ser alta. Todavia, não faz a relação ou questionamento de que esse cenário era proveniente da segregação racial na educação que diminuía as vagas disponíveis para as pessoas negras – por motivos de não aceitação na instituição por causa da raça – o que, conseqüentemente, afetava a oferta de mão de obra qualificada. Além da própria segregação racial desencadear uma pobreza e marginalização sistemática das pessoas negras que dificultavam ainda mais o acesso à educação e capacitação profissional:

As mulheres negras podem garantir treinamento para este trabalho na Howard University [Universidade de Howard] (Washington, D.C.) e na Meharry Medical College [Faculdade de Medicina de Meharry] (Nashville, Tennessee), bem como em algumas das escolas de treinamento que admitem negros e estudantes brancos. A demanda por higienistas negras é maior que a pequena oferta treinada para este trabalho. Escolas públicas, clínicas institucionais e a prática particular, são as principais áreas de demanda.¹³¹ (WOMEN’S BUREAU, 1945, n. 203-10, p. 6, tradução nossa).

E apesar da agência ter citado duas universidades que aceitavam pessoas negras, não se foi considerada a questão de classe, pois, como as universidades nos EUA são pagas – inclusive as públicas –, preferencialmente pessoas negras a partir da classe média tinham maior probabilidade de ingressarem nesses espaços, um número mais ínfimo ainda. Constatações como as da citação anterior eram comuns nos boletins, de explicitação da segregação racial nos espaços educacional e do trabalho, sem, no entanto, questionar as razões ou conseqüências dessa segregação.

Em outro exemplo, a agência relata a falta de maior competitividade salarial no Sul do país na indústria de lavadeira elétrica em função da limitada contratação da mão de obra negra que geralmente era facilmente contratada por essa indústria, mas não por outras (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 215). Novamente, a agência não se aprofunda em analisar ou questionar as motivações desse cenário de marginalização ou do porquê existir essa tendência no Sul:

A concorrência em uma área do mercado de trabalho para a oferta de trabalho disponível estabelece uma corrente cruzada de influências que afetam o nível salarial de todas as indústrias da área. Essa concorrência tem um efeito mais limitado no Sul, no entanto, devido às oportunidades restritas de emprego das trabalhadoras mulheres negras, contratadas prontamente para muitos

¹³¹ “Negro women may secure training for this work at Howard University (Washington, D.C.) and at Meharry Medical College (Nashville, Tenn.), as well as at some of the training schools which admit Negro and white students. The demand for Negro hygienists is greater than the small supply trained for this work. Public schools, institutional clinics, and private practice are the principle outlets” (WOMEN’S BUREAU, 1945, n. 203-10, p. 6).

empregos de lavanderia, mas apenas para alguns empregos ou não em outras indústrias.¹³² (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 215, p. 28, tradução nossa).

De fato, essas realidades eram comuns à época e mesmo que a agência não citasse explicitamente a segregação racial existente na sociedade, as pessoas daquele período sabiam sobre o que a agência estava falando ou omitindo. A problemática se encontra na normalização e aceitação, nos conteúdos e discursos presentes nos boletins, de um sistema discriminatório de poder baseado na raça, imposto às pessoas negras pelas e em prol de pessoas brancas.

Assim como o Women's Bureau evidenciou que as discriminações de gênero baseadas em diferenças sexuais e essencialismos biológicos eram uma construção política e social, a mesma lógica se aplicava à discriminação racial e ao discurso de que pessoas negras eram inferiores às brancas. Mas, por estar em conformidade com a estrutura discriminatória racial da época, todos os esforços do Women's Bureau em evidenciar o potencial da mão de obra negra e defesa de direitos trabalhistas iguais, eram insuficientes. Enquanto a segregação racial e racismo permanecesse como elementos estruturantes dos sistema econômico, trabalhista, social e político da sociedade, as pessoas negras só poderiam ascender no mercado de trabalho pela luta política através de movimentos sociais, um espaço no qual a agência não poderia integrar sem entrar em conflitos com seus interesses, aliados e órgãos governamentais aos quais era subordinada.

Por outro lado, é importante destacar que apesar desse posicionamento conformista e conciliatório da agência, não se pode afirmar que o Women's concordasse com ou defendesse a manutenção da segregação racial. No boletim de número 215 de 1947, *Women workers in power laundries*, por exemplo, ao relatar e analisar os comentários de empregadores de lavadeiras elétricas sobre o nível de produção em seus respectivos negócios, a agência citou um caso de racismo no qual alguns empregadores da região Sul vinculam a baixa produção de suas empresas à raça ao afirmarem que as mulheres negras eram improdutivas e, por isso, a produção era baixa. A partir de dados que comprovaram o contrário, a agência refutou essa afirmação, fazendo uso da conhecida abordagem de desconstrução de estereótipos e essencialismos a partir de dados empíricos, científicos e estatísticos como se pode observar na citação a seguir:

¹³² "Competition in a labor market area for the available labor supply sets up a cross-current of influences affecting the wage level of all industries in the area. Such competition is of more limited effect in the South, however, because of the restricted employment opportunities of Negro women workers, hired readily for many laundry jobs but only for a few jobs or not at all in other industries" (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 215, p. 28).

Alguns proprietários de lavanderia do Sul culpavam a baixa produção pela suposta baixa produtividade dos trabalhadores negros. O fato da questão é (por mais surpreendente para alguns) que as três lavanderias com as maiores taxas de produção de camisas de todos os visitados – uma em Chicago com 30, outra em St. Louis com 33, e a terceira em Norfolk com 34 – possuíam na força de trabalho mulheres negras que constituíam 99, 95 e 85%, respectivamente, de todas as suas trabalhadoras mulheres.¹³³ (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 215, p. 46, tradução nossa).

Em algumas passagens de boletins a agência destacou situações nas quais a segregação racial fora abolida. Inseridas no contexto geral dos boletins, as passagens possuíam uma narrativa positiva sobre esses fatos, sugerindo, assim, que a agência apoiava iniciativas dessa natureza e, conseqüentemente, era favorável ao fim da segregação. Na citação a seguir, há um exemplo dessa narrativa:

Ao longo dos anos, a American Nurses’ Association [Associação Americana de Enfermeiras] e a antiga National Organization for Public Health Nursing [Organização Nacional de Enfermagem em Saúde Pública] (agora a National League for Nursing [Liga Nacional de Enfermagem] incentivaram jovens mulheres negras a entrarem em treinamento de enfermagem profissional. A primeira apoia um programa de relações entre grupos para ajudar na abertura de oportunidades de emprego e escola nesse campo. Em 1946, a Associação de Enfermeiras Americana disponibilizou a associação individual para enfermeiros negros qualificados barrados por de raça nas associações estaduais. No início de 1953, permaneceram apenas três estados que não admitiram enfermeiros negros para a associação (Geórgia, Carolina do Sul e Texas); a associação individual à nível nacional está aberta a enfermeiros nesses Estados.¹³⁴ (WOMEN’S BUREAU, 1953, n. 203-3, p. 30-31, tradução nossa).

Já no boletim de número 205 publicado em 1945, *Negro women war workers*, ao falar sobre a atuação e importância da mão de obra feminina negra nas indústrias bélicas durante a Segunda Guerra Mundial, a agência trouxe uma imagem positiva dessas trabalhadoras. A narrativa do boletim adotou um discurso patriótico de sacrifício pessoal em prol do bem-estar

¹³³ “Some southern laundry owners blamed low output on the supposed low productivity of Negro workers. The fact of the matter is (surprising as it may be to some) that the 3 laundries with the highest rates of shirt production of all those visited—one in Chicago with 30, another in St. Louis with 33, the third in Norfolk with 34—were staffed with Negro women who constituted 99; 95, and 85 percent, respectively, of all their women production workers” (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 215, p. 46).

¹³⁴ “Throughout the years, both the American Nurses’ Association and the former National Organization for Public Health Nursing (now the National League for Nursing) have encouraged young Negro women to enter professional nurse training. The former supports a program of intergroup relations to aid in opening employment and school opportunities in this field. In 1946 the American Nurses’ Association made individual membership available to qualified Negro nurses barred on grounds of race from membership in their State nurses’ association. In early 1953, only three States remained that did not admit Negro nurses to membership (Georgia, South Carolina and Texas); individual membership in the national association is open to nurses in these States” (WOMEN’S BUREAU, 1953, n. 203-3, p. 30-31).

da nação. Em referência ao período do conflito há o enaltecimento do trabalho como forma de contribuir e financiar os esforços de guerra por meio da fabricação de armamentos ao mesmo tempo em que se conecta a importância desse trabalho com sua executora, as trabalhadoras mulheres negras, e, por exercerem um trabalho de tamanha importância e relevância no contexto da guerra, seus esforços e importância deveriam ser reconhecidos pela nação (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 205). As informações contidas no boletim sobre a alocação da mão de obra feminina negra nas diversas indústrias bélicas e destaque para sua alta performance nos cargos que exerciam, fora uma estratégia utilizada pelo Women's Bureau para convencer seu público-alvo – empregadores, sociedade em geral e governo, estruturados a partir de um sistema de raça e gênero que inferiorizava mulheres e pessoas negras – sobre o patriotismo e capacidade profissional das mulheres negras que eram tão boas quanto as mulheres brancas e qualquer outro trabalhador.

Ademais, logo no início do boletim, o Women's Bureau defendeu que as mulheres negras precisavam de empregos que não possuíssem barreiras de cor, religião ou sexo, não somente naquele momento como, também, no pós-guerra. Logo, observa-se que o Women's Bureau não somente defendia a permanência e crescimento da mão de obra feminina negra no mercado de trabalho no pós-guerra como, também, o fim de discriminações baseadas em marcadores de identidade durante a contratação.

Laughlin (1993) destaca, contudo, que esse posicionamento da agência era mais presente em discursos, pois, na prática, a agência evitou relações de maior intensidade ou comprometimento com pautas de organizações de mulheres negras. Conforme analisa a historiadora,

Embora o boletim do Women's Bureau, "Negro Women War Workers", tenha gerado muita atenção das organizações de mulheres negras, a agência não cultivou esses grupos de maneira tão intensamente quanto as organizações de mulheres brancas [...] Além disso, a agência fez esforços para evitar controvérsias, especialmente quando se encontrava com organizações de mulheres no Sul.¹³⁵ (LAUGHLIN, 1993, p. 109, tradução nossa).

Observa-se então que o Women's Bureau apesar de não contestar as estruturas políticas generificadas e racializada da sociedade da época nos conteúdos e discursos de seus boletins e, por vezes, estar em conformidade com estas, a agência buscou outras estratégias para

¹³⁵ "Although the Women's Bureau's Bulletin, "Negro Women War Workers" generated much attention from black women's organizations, the Bureau did not cultivate those groups as intensively as they did white women's organizations [...] Moreover, the Bureau made efforts to avoid controversy especially when meeting with women's organizations in the South" (LAUGHLIN, 1993, p. 109).

amenizar os efeitos negativos e desiguais das discriminações provenientes destas estruturas como a extensão de equivalência salarial, salário mínimo, melhores condições de trabalho e oportunidades iguais de emprego e profissionalização tanto para mulheres quanto homens inclusive pessoas negras. E fez uso da estratégia de questionar a ordem vigente a partir de seu interior a partir de discursos patrióticos e bem-estar econômico da nação no pós-guerra para fomentar suas argumentações de defesa de direitos trabalhistas igualitários a todas e todos independentemente de seus marcadores identitários.

6 DISCURSOS DO WOMEN'S BUREAU SOBRE A MÃO DE OBRA FEMININA ESTADUNIDENSE NO IMEDIATO PÓS-GUERRA (1944-1953)

6.1. Desconstrução de essencialismos biológicos e seus usos estratégicos

Por meio de argumentos técnico-científicos e racionais e defesa da qualificação profissional, o Women's Bureau buscou desconstruir – de forma parcial e estratégica – estereótipos de gênero e essencialismos biológicos relacionados a mulheres que inferiorizavam seu potencial e capacidade profissional e justificavam o pagamento de baixos salários e restrição de ocupação de determinados espaços profissionais, econômicos e políticos. Nos boletins, era comum a agência trazer análises baseadas em dados ou observações empíricas e históricas e defender que a falta de tecnologia e serviços disponíveis na sociedade e empresas, a precariedade nas condições de trabalho e benefícios ofertados e as discriminações de gênero que tendiam a excluir mulheres de oportunidades de emprego e educação, favoreciam um cenário social e econômico de inferiorização da mão de obra feminina em relação à masculina e não fatores biológicos.

Na desconstrução do essencialismo biológico pela defesa da qualificação profissional, as principais abordagens discursivas presentes nos boletins eram: a descrição de requisitos e aptidões para determinada profissão com defesa de treinamentos, formação acadêmica e habilidades não-relacionadas a estereótipos de gênero e, sim, a funções cognitivas e executivas e ênfase na importância da qualificação e experiência profissional para a melhor execução do trabalho e ascensão na carreira. Nas citações a seguir se pode observar essas abordagens:

A mulher que planeja entrar neste campo em rápido desenvolvimento, precisa de uma mente aberta, visão social e adaptabilidade. Ela deve ter boa saúde, inteligência, estabilidade emocional, capacidade analítica e administrativa e equilíbrio em um ambiente profissional. Para estar devidamente preparada, a estudante deve decidir muito cedo em sua carreira acadêmica sobre o tipo de trabalho dietético que deseja para uma especialidade, a fim de seguir o currículo exigido e obter o treinamento necessário.¹³⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 234-1, pág. 39, tradução nossa).

¹³⁶ “The woman who plans to enter this rapidly developing field needs an open mind, social vision, and adaptability. She should have buoyant health, intelligence, emotional stability, analytical and administrative ability, and poise in a professional environment. To be properly prepared, the student should decide very early in her academic career upon the type of dietetic work she desires for a specialty, in order to follow the requisite curriculum and obtain the necessary training” (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 234-1, p. 39).

Durante o período 1940-1945, aproximadamente 1.5 milhão de mulheres foram treinadas em cursos de produção bélica ministrados no âmbito do Vocational Training for War Production Workers Program [Programa de Formação Profissional para Trabalhadores da Produção de Guerra]. Além disso, muitas mulheres foram treinadas nas plantas industriais pelos próprios empregadores. As mulheres foram capazes de preencher cargos como de inspetoras, soldadoras, operadoras de máquinas e supervisoras quando recebiam o treinamento necessário.¹³⁷ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 7, tradução nossa)

Por meio de estudos realizados pela própria agência em diversas fábricas e empresas sobre saúde, benefícios e condições de trabalho, o Women's Bureau desconstruiu essencialismos biológicos vinculados a um discurso de inferioridade-superioridade projetado nas diferenças sexuais entre mulheres e homens que era utilizado, também, como justificativa para a diferenciação salarial. A agência reconhecia a existência de diferenças fisiológicas e sociais entre estes, porém, defendia que estas poderiam ser superadas por tecnologias e melhores condições de trabalho de forma que as mulheres fossem tão produtivas e bem-sucedidas no trabalho quanto os homens. Nos trechos de boletins a seguir há exemplos desse discurso:

Algumas das agentes industriais mais experientes da agência foram designadas para visitar vários depósitos. Elas descobriram que equipamentos mecanizados modernos, pessoal científico e práticas de organização de trabalho, tornaram possível o emprego de grandes proporções de mulheres em empregos de depósito do exército que, no passado, eram considerados inadequados para mulheres.¹³⁸ (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 192-8, pág. V, tradução nossa).

Poucas mulheres trabalhavam em seções onde o açúcar era embalado em outros tipos de recipientes pesando 25 libras ou mais, embora muitas operações nessas seções não envolvessem levantamento de peso, uma vez que dispositivos mecânicos de enchimento e pesagem e transportadores eram amplamente usados. Apenas 1 refinaria informou que empregava mulheres para empacotar barris e sacos de 25 libras, e nesta fábrica uma mulher também foi vista enchendo sacos de 100 libras em máquinas de envase semiautomáticas, onde não era necessário levantar peso. Nesta fábrica, as mulheres que removiam sacolas de 25 libras das linhas de embalagem

¹³⁷ “During the period 1940-1945, approximately 1 ½ million women were trained in war production courses given under the Vocational Training for War Production Workers Program. In addition, many women were trained in the industrial plants by employers themselves. Women were able to fill jobs as inspectors, welders, machine operators, and supervisors when they were provided with the necessary training” (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241, p. 7).

¹³⁸ “Some of the Bureau's most experienced industrial agents were assigned to visit several depots. They found that modern mechanized equipment, scientific personnel, and job-organization practices had made possible the employment of large proportions of women in Army warehousing jobs that in the past were considered unsuitable for women” (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 192-8, p. V).

trabalhavam em duplas, 2 manuseando cada sacola.¹³⁹ (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 192-9, p. 13, tradução nossa).

Um pré-requisito básico para a proteção das mulheres, e também para colocá-las em empregos para os quais são fisicamente aptas, é um bom exame físico pré-alocação. Devem ser descobertos todos os defeitos que possam limitar a capacidade da mulher para realizar determinados trabalhos; e se eles puderem ser corrigidos, ela deve ser instada a fazer isso para seu próprio bem. As limitações de força física devem ser conhecidas antes que uma mulher seja designada para um trabalho que possa sobrecarregá-la além de suas habilidades. Ao mesmo tempo, muito cuidado deve ser tomado para não excluir uma mulher do trabalho que ela é capaz de realizar. O exame físico deve ser usado apenas como uma técnica para ajudar a determinar as mais altas qualificações físicas do trabalhador e designá-lo para o trabalho que melhor se encaixa.¹⁴⁰ (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 228, p. 26, tradução nossa).

Logo, não era que a mulher fosse “profissionalmente inferior” ao homem. Mas, sim, o ambiente de trabalho e sociedade lhe eram hostis, excludentes e, portanto, discriminatórios.

O boletim de número 228, *The industrial nurse and the woman worker* (1949), expressa bem esse discurso da agência. No início do boletim (WOMEN'S BUREAU, n. 228, 1949), ao falar sobre os impactos da fadiga, postura, monotonia, ambiente físico e extensa jornada de trabalho na produtividade e eficiência das trabalhadoras, a agência corroborou seus argumentos a partir de citações de estudos de pessoas com titulação acadêmica elevada e pertencentes a centros médicos, governamentais e de estudos de referência como a doutora Alice Hamilton, primeira mulher a ser indicada ao corpo docente da Harvard Medical School (Escola de Medicina de Harvard).

A abordagem de desconstrução do discurso de essencialismo biológico pelo argumento tecnológico era comum à época entre os movimentos das mulheres. De acordo com Cobble (2004), conforme os avanços tecnológicos diminuíram a necessidade de força física em diversos empregos e mulheres ocuparam em larga escala cargos “masculinos” durante a

¹³⁹ “Few women were employed in sections where sugar was packed in other types of containers weighing 25 pounds or more, though many operations in these sections did not involve weight-lifting, since mechanical filling and weighing devices and conveyors were widely used. Only 1 refinery reported that it employed women on packing barrels and 25-pound bags, and in this plant a woman was seen also filling 100-pound sacks on semiautomatic filling machines, where no weight-lifting was required. In this plant women who removed 25-pound bags from the packing lines worked in pairs, 2 handling each bag” (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 192-9, p. 13).

¹⁴⁰ “A basic prerequisite for the protection of women, and also for placing them on jobs for which they are physically suited, is a good preplacement physical examination. Any defects that might limit a woman's ability to perform certain jobs should be discovered; and if they can be corrected, she should be urged to have that done for her own sake. Limitations in physical strength should be known before a woman is assigned to a job that might tax her beyond her abilities. At the same time, great care must be taken not to exclude a woman from work she is able to perform. The physical examination should be used solely as a technique for helping to determine the worker's highest physical qualifications and assigning her to the job they fit best” (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 228, p. 26).

Segunda Guerra Mundial, as noções de inferioridade feminina como “produtoras” passou a ser questionado cada vez mais entre empregadores e força de trabalho.

Mesmo em cargos nos quais não se exigia força física as mulheres recebiam salários menores em comparação aos homens, evidenciando, assim, que as desigualdades salariais não se baseavam em fatores biológicos, mas, sim, em fatores políticos baseados em uma estruturação hierárquica de gênero da sociedade com favorecimento dos homens. Logo, a rotulação de gênero dos tipos de empregos era – e ainda é – um fenômeno ideológico e não natural, evidenciado principalmente a partir da guerra (MILKMAN, 2016).

Nos boletins do Women’s Bureau havia, também, o reconhecimento das diferenças biológicas e sociais¹⁴¹ entre mulheres e homens. Se enfatizou a importância de as empresas não ignorarem esses fatores durante a contratação da mão de obra feminina ao mesmo tempo em que ocorreu uma defesa do fornecimento de suporte de saúde ocupacional e melhores condições de trabalho às mulheres para que fosse possível superar as limitações ou consequências negativas impostas por alguns desses fatores biológicos e sociais.

Como sugestão, a agência argumentou que a presença de uma enfermeira industrial possibilitaria a viabilização desses suportes, configurando-se na principal agente promotora da desconstrução de essencialismos biológicos no ambiente de trabalho, que inferiorizavam a mão de obra feminina em relação à masculina (WOMEN’S BUREAU, 1949, n. 228). A agência, então, ao reconhecer e destacar essas diferenças biológicas, fez uma tentativa de normalizá-las a partir de um discurso de diversidade biológica – em oposição ao discurso de *inferioridade biológica* – que não deveria ser utilizado de forma a inferiorizar os direitos trabalhistas e civis das mulheres em relação aos homens, mas, sim, para a promoção de adaptações que possibilitassem uma execução equitativa do trabalho por esses gêneros.

Se por um lado a agência criticava e desconstruía essencialismos biológicos associados a capacidade profissional e concessão de direitos civis, políticos e econômicos às mulheres, por outro, o Women’s Bureau também fez uso de estereótipos de gênero associados às responsabilidades domésticas atribuídas às mulheres como forma de enaltecer e convencer empresas sobre o potencial da mão de obra feminina. Em alguns boletins foi possível identificar

¹⁴¹ Neste contexto, diferenças sociais são àquelas provenientes dos papéis sociais de gênero atribuídos às mulheres e homens estadunidenses daquela época que desencadeavam diferenças e desvantagens entre estes nas diferentes esferas da sociedade como na do trabalho. No caso da mulher, por exemplo, as responsabilidades domésticas e de criação e cuidado de filhos e parentes poderiam impactar em sua produtividade e disposição no trabalho além de limitar suas oportunidades de emprego uma vez que as empresas não confiavam em mulheres casadas, pois acreditavam que elas eram propensas a abandonar o emprego para cuidar da família. De fato, isso ocorria, mas pela precariedade de benefícios e estruturas sociais ofertadas pelas empresas e governo, respectivamente, como licença maternidade, serviços de cuidados de crianças, entre outros.

a utilização e defesa de determinados estereótipos de gênero que, apesar de poderem ser confundidos com essencialismos biológicos, nem sempre o eram. Em outros momentos a agência reiterava a divisão sexual do trabalho, incentivando mulheres a procurarem empregos em áreas “femininas” apesar de não desestimular que estas procurassem empregos em áreas “masculinas”. Nas citações a seguir há exemplos dessas abordagens:

Como seu objetivo é a restauração física da saúde e do bem-estar nos indivíduos servidos e por causa das habilidades manipulativas delicadas necessárias, é um campo peculiarmente adequado às mulheres.¹⁴² (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 203-1-Revised, p. III, tradução nossa).

Nas engenharias de iluminação e eletrônica e em design de eletrodomésticos, as mulheres têm mais vantagens naturais, no entanto, do que na engenharia de energia e utilidade, incluindo eletrificação rural, na qual o trabalho e a viagem de campo são mais prováveis.¹⁴³ (WOMEN’S BUREAU, 1949, n. 223- 5, p. 39, p. 39, tradução nossa, grifo nosso).

Na primeira citação, a agência recomenda a profissão de terapeuta física como “adequada” a mulheres a partir da associação implícita de cuidado e delicadeza a estas. Nessa associação a agência presume que a profissão seria adequada na medida em que as mulheres supostamente estariam familiarizadas com uma rotina de cuidado físico e bem-estar de terceiros proveniente do âmbito familiar e doméstico e possuiriam habilidades manipulativas delicadas por já exercerem tarefas que requisitavam atenção e cuidado ao invés de esforço e desgaste físico. Observa-se, assim, a utilização de estereótipos de gênero e a naturalização destes além de uma contradição de discurso uma vez que o Women’s Bureau defendia a competência profissional baseada em qualificação profissional adquirida e não “inata”.

Já na segunda citação observa-se a mesma associação nos campos de atuação da engenharia elétrica. Ao afirmar que as mulheres teriam “vantagens naturais” nos campos de iluminação, eletrônica e design de eletrodomésticos, além de fazer uma associação às responsabilidades domésticas da mulher na sociedade daquela época, a agência também naturalizou comportamentos e habilidades impostos por essas responsabilidades. Porém, a expressão “vantagens naturais” não está integralmente associada a determinismo biológico.

¹⁴² “Because its aim is the physical restoration of health and of well-being in the individuals served and because of the delicate manipulative skills required, it is a field peculiarly suited to women” (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 203-1-Revised, p. III).

¹⁴³ “In illuminating engineering, electronics, and the design of household appliances, women have more natural advantages, however, than in power and utility engineering, including rural electrification, in which field-work and travel are more likely” (WOMEN’S BUREAU, n. 223-5, 1948, p. 39).

No final da citação a agência afirma que as mulheres não teriam essas “vantagens” no campo de engenharia de energia e utilidade em vista da probabilidade de haver trabalho de campo e viagens. A realização dessas atividades demandava tempo e disponibilidade. Estando a mulher encarregada dos trabalhos domésticos e cuidado do marido e filhas e filhos, ela dificilmente teria a mesma flexibilidade e disponibilidade de se ausentar para trabalhar em outras cidades ou Estados, diferentemente do homem, cuja única expectativa de gênero em relação à mulher e família era provê-los através do trabalho fora de casa.

Nota-se, assim, que o Women’s Bureau fazia uso de determinados estereótipos de gênero e determinismos biológicos em seus boletins e discursos, mas de forma positiva e estratégica com o objetivo de convencer empregadores e trabalhadoras de que elas eram capazes de exercerem profissões qualificadas a partir de suas experiências sociais de gênero e de atributos adquiridos a partir dessa experiência. De acordo com Nicholson (2000), durante o século XX, uma corrente do feminismo sobre socialização apesar de rejeitar a formação do caráter a partir do fator biológico, não refutava necessariamente que a biologia era o lugar de formação deste e, portanto, um lugar a partir do qual se estabelecia o direcionamento de influências sociais.

A partir da relação entre biologia e socialização, as feministas aproveitaram, então, as vantagens dos determinismos biológicos e descartaram suas desvantagens (NICHOLSON, 2000). O Women’s Bureau ao fazer uso de estereótipos de gênero e determinismo biológicos atribuídos às mulheres, selecionou apenas características positivas que favoreciam as mulheres no mercado de trabalho diante seus empregadores e colegas de trabalho homens.

E apesar do Women’ Bureau não criticar o papel social atribuído à mulher na sociedade – de mãe, esposa e dona de casa –, a agência reconheceu que este atrapalhava a mulher de ingressar e se manter no mercado de trabalho. Essas contestações da agência foram possíveis em vista da própria natureza do gênero. A filósofa Jane Flax, por exemplo, defende o caráter histórico, instável e social do gênero e suas relações. Em sua definição (FLAX, 1991), relações de gênero abrangem um conjunto diverso e complexo de relações sociais e/ou de processos sociais que são historicamente variáveis, sendo relações instáveis e relacionais que dependem da relação entre partes – interrelacionais e interdependentes – para existirem. Elas também são relações assimétricas baseadas em traços e capacidades humanas e variáveis cultural e socialmente no tempo histórico, que deram origem a dois gêneros excludentes, homem e mulher, nos quais não se é possível ser o outro já sendo um ou os dois ao mesmo tempo (FLAX, 1991).

O Women's Bureau demonstrou estar ciente da existência dessa relação assimétrica entre mulheres e homens baseada em relações de gênero construídas a partir do meio social, cultural e político com base na diferenciação sexual. No boletim de número 233 publicado em 1949, *Night work for women in hotels and restaurants*, por exemplo, a agência (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 233) elucidou que o papel de gênero imposto socialmente à mulher, de executar trabalhos domésticos e criação de crianças, favorecia o seu maior desgaste físico e, conseqüentemente, seu baixo desempenho produtivo ou *turnover* em trabalhos noturnos.

Isso se devia ao fato, segundo a agência, de a mulher não conseguir descansar durante o dia porque precisava realizar os trabalhos domésticos, diferentemente dos homens que, isentos desses trabalhos, conseguiam descansar o suficiente para trabalhar e serem produtivos no trabalho noturno. Porém, o trabalho doméstico vai além de realizar tarefas de manutenção física da casa, alimentação de seus residentes e cuidado de crianças. Há também cuidados psíquicos, emocionais, sexuais e psicológicos que garantem a integridade do ser humano, de essencial importância para a manutenção e produtividade da classe trabalhadora. Logo, além de estarem mais vulneráveis ao esgotamento físico, as mulheres também se encontravam desfalcadas de outros cuidados para a manutenção de sua própria força de trabalho. Todos esses elementos, portanto, impactavam de forma negativa sua inserção, permanência e manutenção no mercado de trabalho.

E ao elucidar os mecanismos estruturantes dessa relação assimétrica entre mulheres e homens, a agência demonstrou que as diferenças de experiências e vivências entre estes eram provenientes de estruturas sociais e culturais criadas e impostas pela sociedade. Ao retirar o caráter biologizante dessa ordem, o Women's Bureau sugeriu, assim, que as discriminações, desigualdades e inferioridades impostas e associadas às mulheres eram construções conscientes e intencionais de ordem política, econômica, social e cultural. E por assim o serem, poderiam ser desfeitas de forma a trazer equidade às relações de gênero não só no mercado de trabalho como, também, na sociedade em geral.

6.2. Ameaça do papel social de gênero da mulher à sociedade e defesa da dupla jornada de trabalho

Nos boletins publicados entre 1944 e 1953, foi comum o Women's Bureau demonstrar e criticar os impactos do papel de gênero da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, à sociedade estadunidense. De forma geral, a agência abordou os impactos do casamento e das responsabilidades pelo trabalho doméstico na vida das mulheres que, por consumirem atenção e dedicação em tempo integral, atrapalhavam em suas oportunidades de emprego, permanência e ascensão em um cargo e disposição para o trabalho, acarretando, por conseguinte, um desfalque na força de trabalho do país.

No boletim de número 203-12 de 1946, *Trends and their effect upon the demand for women workers*, por exemplo, a agência ressaltou e estimou que apesar do crescimento do número de enfermeiras formadas e estudantes de enfermagem durante a Segunda Guerra Mundial, a alta demanda e baixa oferta dessa mão de obra persistiria no pós-guerra em vista da tendência de abandono da profissão por causa do casamento (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12). A agência destacou que esse cenário poderia se agravar com a alta da taxa de casamentos durante e após a guerra.

Levando em consideração o fato de que em 1940 o setor de serviços médicos e outros de saúde era o terceiro maior setor que mais empregava mulheres (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12) e a previsão de expansão da demanda e serviços de saúde no pós-guerra, na visão da agência, a expectativa do papel social de gênero da mulher que levava ao abandono de emprego por causa do casamento – em casos nos quais os maridos recebiam salários suficientes para prover suas respectivas famílias –, representava um desfalque de mão de obra no setor de saúde (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 203-3). E poderia propiciar uma possível oneração aos outros trabalhadores do ramo (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 203-3).

Em outro exemplo sobre a profissão de terapeuta ocupacional – predominada por mulheres, que foram pioneiras na profissão durante a Segunda Guerra Mundial –, o Women's Bureau citou a crise de mão de obra na profissão em 1951 por causa do casamento (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 203-2). Segundo a agência, a profissão era vital para o bem-estar público do país:

Com apenas cerca de 500 graduados entrando nesse campo a cada ano e o forte esgotamento na oferta de mão de obra por causa do casamento, comum em uma ocupação predominantemente feminina, a American Medical Association [Associação Médica Americana] designou a escassez em 1951 como crítica, acentuada como foi pelas medidas de emergência de defesa do período.¹⁴⁴ (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 203-2, p. 9, tradução nossa).

¹⁴⁴ “With only about 500 graduates entering the field each year and the heavy depletion in the ranks because of marriage, usual in a predominantly woman's occupation, the American Medical Association designated the

Mas para o Women's Bureau apesar das responsabilidades domésticas e do casamento poderem impactar negativamente a empregabilidade da mão de obra feminina, a “causa-raiz” desse problema era o preconceito da sociedade em relação a mulheres trabalharem e a falta de benefícios e infraestruturas que suportassem as mulheres com essas responsabilidades. Nas citações a seguir há exemplos dessa visão:

Muitas mulheres entrevistadas sentiram que as atitudes tradicionais eram um obstáculo ao avanço das mulheres. Com exceção das mulheres nas lojas de departamento, esse fator foi mencionado por uma grande proporção das mulheres entrevistadas. Essas mulheres sentiram que a suposição de que certos empregos eram “empregos masculinos” impediriam que elas avançassem para melhores posições. A própria administração, particularmente em bancos e companhias de seguros, também reconheceu isso como um fator.¹⁴⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 236, p. 8, tradução nossa).

Lembre-se de que a principal queixa do empregador contra as mulheres trabalhadoras de meio período era a inconfiabilidade, uma queixa diretamente relacionada às responsabilidades familiares e domésticas das mulheres casadas que trabalham em meio período. É uma crítica muito pouco lisonjeira.¹⁴⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 238, p. 54, tradução nossa).

Mesmo com a identificação, exposição e críticas a preconceitos e discriminações de gênero existentes no mercado de trabalho e sociedade, a solução proposta pelo Women's Bureau, no entanto, não foi a de questionamento da estrutura de gênero da sociedade que regia e propiciava esse ambiente discriminatório e designava à mulher e responsabilidade de execução do trabalho doméstico não-assalariado. Como para a agência o problema não estava nesse papel social de gênero da mulher, mas, sim, em como a sociedade e empresas acomodavam esse papel no mercado de trabalho, não considerando as adaptações necessárias a serem feitas, o Women's Bureau não refutou a atribuição de responsabilidades familiares e domésticas às mulheres, considerando-as, pelo contrário, atribuições esperadas de serem aceitas e realizadas.

shortage in 1951 as critical, accentuated as it was by the defense emergency measures of the period” (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 203-2, p. 9).

¹⁴⁵ “Many women who were interviewed felt that traditional attitudes were an obstacle to women's advancement. With the exception of women in department stores, this factor was mentioned by a large proportion of the women interviewed. These women felt that the assumption that certain jobs were “men's jobs” would prevent them from advancing to better positions. Management itself, particularly in banks and insurance companies, also recognized this as a factor” (WOMEN'S BUREAU, n. 236, 1950, p. 8).

¹⁴⁶ “Remember that the major employer complaint Against women parttime workers was undependability, a complaint directly related to family and household responsibilities of the married women who work part time. It is a most unflattering criticism” (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 238, p. 54).

De fato, alguém precisava executar esse trabalho. Conforme destacado por Vogel (2013), no sistema capitalista, o trabalho doméstico assume um papel contraditório ao se constituir, ao mesmo tempo, em uma condição essencial para a produção capitalista que necessita de constante disponibilidade de mão de obra – não somente a existência de trabalhadores como, também, o seu cuidado – e um obstáculo à acumulação capitalista pelo fato do trabalho doméstico limitar a disponibilidade da força de trabalho. Diante esse cenário, surgiram as questões de quem seria responsável pela execução e financiamento desse trabalho.

Logo, nota-se que a distribuição das responsabilidades de produção e reprodução social sob o sistema capitalista é generificado e racializado. E mesmo quando a mulher executa um trabalho assalariado e atua no sistema de produção, ela não é isenta de continuar a realizar o trabalho doméstico nem recebe benefícios trabalhistas suficientes que aliviem a sua dupla responsabilidade e encargo de trabalho – no caso das mulheres negras, há a tripla responsabilidade e encargo quando são empregadas domésticas –, diferentemente do homem que além de não ser responsável pelo trabalho doméstico, é favorecido no mercado de trabalho com salários e benefícios trabalhistas superiores.

A então dupla jornada de trabalho da mulher era necessária no pós-guerra, pois sua mão de obra era requisitada nas esferas capitalista de produção e reprodução social, porém, o governo, sociedade e empresas não estavam dispostas a financiar a facilitação dessa jornada por meio de direitos e benefícios trabalhistas e serviços públicos e civis. O Women's Bureau ao invés de questionar toda essa estrutura política e econômica baseada em critérios hierárquicos e excludentes de gênero e raça, adotou uma abordagem de convencer esses agentes a contribuir para a sustentação da dupla jornada de trabalho da mulher.

No boletim de número 208 de 1947, *Women's wartime hours of work*, por exemplo, a agência relacionou o equilíbrio entre manter de forma saudável a dupla jornada de trabalho da mulher com a eficiência e produtividade de sua mão de obra. Para isso, a agência (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 208) afirmou que quando a trabalhadora não possuía apoio ou benefícios que a permitissem gerenciar de forma sustentável seu trabalho fora de casa com os trabalhos domésticos, ela sofria um maior desgaste físico e psicológico que, conseqüentemente, afetava sua produtividade no trabalho e, por sua vez, no contexto da Segunda Guerra Mundial, afetava a produtividade bélica esperada.

Como uma das soluções, a agência sugeriu que as empresas levassem em consideração na hora de definir a escala horária a ser seguida pelas trabalhadoras, não somente a melhora nas condições de trabalho como, também, a carga de trabalhos domésticos das mulheres que poderiam vir a interferir em sua performance no ambiente de trabalho. Na seguinte citação

observa-se o impacto negativo de extensas jornadas de trabalho na produtividade e gerenciamento da casa por trabalhadoras mulheres e, por extensão, à sociedade:

Para determinar os mais saudáveis, bem como os mais eficientes, dias de trabalho e semanas de trabalho para mulheres, durante um período de guerra ou qualquer outro período, é necessário considerar as demandas para a mulher trabalhadora não apenas no trabalho, mas em casa e em ir para e do local de emprego. Não apenas o trabalho industrial que ela realiza, as condições sob as quais ela trabalha e a hora do dia em que o trabalho é realizado, mas também devem estar correlacionados com suas demandas domésticas e ambiente do lar. Todos esses fatores resumem seu esforço total durante o dia e a semana e determinam se sua fadiga é tal que pode ser superado pelo descanso e pela recreação após o dia de trabalho, ou se ela falha em se recuperar e se torna mais cansada todos os dias. Essa fadiga cumulativa pode se mostrar em doença, irritação e incapacidade geral de continuar seu trabalho e suas funções domésticas com facilidade razoável. Quando essa condição se apresenta, não apenas a mulher e sua família são afetados, mas as implicações sociais são generalizadas e sua aptidão para atender às necessidades de guerra, bem como as necessidades de paz da nação, é muito reduzida.¹⁴⁷ (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 208, p. 1, tradução nossa).

A agência não questiona a ordem da dupla jornada de trabalho da mulher, mas, sim, busca meios de tornar essa jornada sustentável para a mulher do ponto de vista econômico, social, físico e psicológico. A diferença nessa posição em relação a ordem de gênero vigente até então, é de que ao invés da agência recomendar que a mulher com alta carga de trabalho doméstico – mulheres casadas e/ou com filhos, principalmente – não fosse contratada, ela recomendava que as empresas, governo e sociedade tomassem medidas para que essa mulher fosse capaz de trabalhar com eficiência e equilíbrio fora de casa. As medidas consistiriam em benefícios, adaptações e legislações trabalhistas como extensão de serviços de creche, diminuição da jornada de trabalho, fornecimento de serviços de lavanderia, entre outros.

Essa diferença de posição da agência em relação à dupla jornada de trabalho é significativa. Até então ainda se nutria na sociedade o discurso de que a mão de obra feminina era intermitente e passageira, necessária e aceita apenas em contextos específicos como os de

¹⁴⁷ “To determine the most healthful, as well as the most efficient, workday and workweek for women employees during a war period or any period, it is necessary to consider the demands on the woman worker not only on the job but in the home and in going to and from the place of employment. Not only must the industrial work she performs, the conditions under which she works, and the time of day in which the work is done be analyzed, but these must be correlated with her home demands and home environment. All these factors sum up her total effort during the day and week and determine whether her fatigue is such that it can be overcome by rest and recreation following the day's work, or whether she fails to recuperate and becomes more tired every day. Such cumulative fatigue may show itself in illness, irritation, and general inability to carry on her job and her home duties with reasonable ease. When such a condition results, not only are the individual woman and her family affected, but the social implications are widespread and her fitness to serve the wartime needs as well as the peacetime needs of the Nation is greatly lessened” (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 208, p. 1).

guerras, pobreza da família e período antes do casamento. Com a defesa e normalização pública e formal da dupla jornada de trabalho, o Women's Bureau redirecionou as críticas à produtividade da mulher que possuía essa jornada à ineficiência de empresas, governo e sociedade em fornecerem e adaptarem serviços prestados e ambiente de trabalho à realidade da mulher que trabalhava dentro e fora de casa.

A segunda diferença da posição da agência em relação à dupla jornada de trabalho diz respeito a valorização e protagonismo da mão de obra feminina. Ao sugerir que as empresas e sociedade se adaptassem a essa jornada, a agência evidenciou a relevância adquirida pela mão de obra feminina no mercado de trabalho e sistema econômico estadunidense, largamente elucidada a partir da Segunda Guerra Mundial. Importância essa sempre presente, mas continuamente marginalizada ao longo da história dos EUA. Além de sugerir uma “submissão” desses agentes a um grupo politicamente considerado inferior – mulheres – em relação ao grupo homens.

Outro diferencial do Women's Bureau foi o de defender a socialização do trabalho doméstico e evidenciar a sua importância para o sucesso econômico e capitalista do país. Como bem colocou a filósofa Cinzia Arruzza (2015), há uma relação entre a “vida doméstica dentro do lar e o fenômeno de mercantilização, sexualização da divisão do trabalho” (ARRUZZA, 2015, p. 56) com as “políticas do Estado de bem-estar social” (ARRUZZA, 2015, p. 56).

Ao problematizar a falta de serviços e estruturas que proporcionassem uma equidade nas relações de trabalho entre mulheres e homens a partir da divisão sexual do trabalho, o Women's Bureau trouxe para debate público a questão da reprodução social exercida pelas mulheres através do trabalho doméstico não-assalariado por meio de seus papéis sociais de gênero como mãe, esposa e filha. E como essa oneração contínua destinada às mulheres, sem qualquer facilitação fornecida pelo governo, sociedade ou empresas, traria consequências ameaçadoras à sociedade capitalista da época.

Por fim, deve-se destacar que apesar dessas posições contestadoras da ordem social do Women's Bureau, sob limites, elas ainda demonstravam determinado grau de conformidade para com esta. Para a agência, a mulher deveria apenas aceitar ou permanecer em um emprego caso este não interferisse em seus afazeres domésticos e criação de seus filhos. Nesta lógica, a agência atribuía a responsabilidade primária do trabalho doméstico às mulheres – assim como muitas ativistas e feministas trabalhistas da época (COBBLE, 2004).

E em nenhum momento a agência sugeriu que a carga de afazeres domésticos e responsabilidades de criação dos filhos fosse compartilhada com os homens – ainda que a

dessexualização do trabalho doméstico não fosse solução para o fim de sua natureza opressora (DAVIS, 2016). Além do mais, ao mesmo tempo em que a agência criticava a estrutura de gênero vigente, ela também a reiterava, pois ainda que advogasse em benefício das trabalhadoras mulheres, o Women's Bureau reafirmou a divisão sexual dos trabalhos produtivo e reprodutivo sob o sistema capitalista ao defender a existência e atribuição da dupla jornada de trabalho à mulher.

6.3. Mulheres excepcionais como “superação” da discriminação de gênero e como modelo de ascensão profissional

Conforme discutido anteriormente, foi comum o Women's Bureau evidenciar a dimensão da discriminação de gênero que obrigava as mulheres a se esforçarem mais do que os homens no trabalho e no ambiente educacional para obter um mesmo salário ou cargo. A partir dessa estrutura discriminatória, que fomentava falsas ideias generificadas de que as mulheres não eram confiáveis nem tão capacitadas quanto os homens, e a preferência por homens em detrimento de mulheres em situações de escassez de vagas ou cargos mais remunerados, as mulheres, se quisessem obter o mesmo cargo ou salário que os homens, de fato teriam que se esforçar mais. Porém, não por não serem capazes e, sim, por estarem inseridas em uma estrutura social e política que deliberadamente as inferiorizava e as excluía do usufruto equitativo de direitos civis, políticos e trabalhistas.

Diante esse contexto, o Women's Bureau propôs como solução a aprovação de leis trabalhistas como a de equivalência salarial, salário mínimo e legislações relativas à melhora das condições de trabalho. Defendeu a realização de adaptações de serviços comerciais e comunitários à realidade da dupla jornada de trabalho da mulher como o fornecimento de maior número de serviços de creche e cuidado de crianças. Sugeriu que o governo não mais excluísse as mulheres de programas governamentais como os de financiamento de bolsas na faculdade. E incentivou a conscientização de empresas e empregadores por meio da comprovação científica da capacidade profissional e produtividade da mulher para que promovessem a equidade nos processos de contratação, capacitação, remuneração e reconhecimento entre as mãos de obra feminina e masculina.

Sem dúvidas, o Women's Bureau sabia que essas mudanças seriam um processo lento e gradativo – a demanda pela lei de equivalência salarial, presente desde o início do século XX, por exemplo, só seria aprovada em 1963. Durante esse meio tempo a agência defendeu uma outra forma de “superação” da discriminação de gênero no ambiente de trabalho: a excepcionalidade.

De forma geral, o discurso da mulher excepcional pela agência referia-se às mulheres que haviam obtido significativo êxito em suas carreiras profissionais por meio de uma “atuação excepcional”. Essa excepcionalidade era entendida como: equilíbrio da dupla jornada de trabalho; não abandonar empregos por causa da carga de afazeres doméstico, casamento e/ou criação de filhos; não aceitar empregos caso não fosse capaz de manter equilibrada a dupla jornada de trabalho; e dedicação em dobro, em relação ao homem, em seu trabalho e formação acadêmica a partir de realização de um maior volume de trabalho e formação acadêmica como forma de se “comprovar” sua competência em “equidade” ao homem.

A agência geralmente associava o excepcionalíssimo à conquista de alto grau de sucesso ou destaque das mulheres em determinado campo ou profissão sem fazer o mesmo com os homens, cujo desempenho e sucesso no mercado de trabalho eram considerados normais, inclusive a falta de ambição em ascender a níveis superiores na carreira profissional. Na seleção das seguintes citações há exemplos desse discurso de excepcionalismo presente nos boletins do Women's Bureau:

O fato de a maioria dos empregadores possuírem essas opiniões, deve ser enfrentado pela mulher que busca emprego na ciência, independentemente de concordar ou não com sua validade geral ou em sua aplicação particular a si mesma. Sua estratégia é fornecer evidências razoáveis de que ela pode ser uma exceção à regra geral ou equilibrar suas supostas responsabilidades com ativos adicionais. Para provar que ela é uma exceção, ela precisa de uma sinceridade convincente e a aparência e a maneira de uma pessoa séria e responsável que age com consideração pelo efeito total de suas ações.¹⁴⁸ (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 223-1, p. 70, tradução nossa).

Além disso, as trabalhadoras mulheres que não estão interessadas em uma carreira, geralmente determinam as atitudes da administração em relação àquelas que buscam o avanço para posições de nível superior. Os supervisores que expressaram preocupação com a falta de interesse das meninas sob suas subordinações, sem dúvida, tiveram uma queixa legítima. Mas deve-se perceber que a falta de interesse em assumir a forte responsabilidade, é uma

¹⁴⁸ “The fact that most employers hold these opinions must be faced by the woman who seeks employment in science, whether or not she agrees with their general validity or in their particular application to herself. Her strategy is to furnish reasonable evidence that she may be an exception to the general rule, or to balance her supposed liabilities with additional assets. To prove that she is an exception, she needs a convincing sincerity and the appearance and manner of a serious, responsible person who acts with consideration for the total effect of her actions” (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 223-1, p. 70).

característica não confinada às mulheres. Sem dúvida, existem muitas pessoas, homens e mulheres, que por várias razões permanecerão nos empregos mais rotineiros, muitos dos quais podem se contentar em fazê-lo. As mulheres, mais do que os homens, devem ter em mente que seu desempenho no trabalho em qualquer nível, mas rotineira, afeta as atitudes da administração em relação às mulheres que aspiram a empregos de nível superior.¹⁴⁹ (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 236, p. 59, tradução nossa).

Finalmente, há a área de exclusiva pesquisa na qual a mulher física especialmente dotada pode fazer contribuições importantes no futuro.¹⁵⁰ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-6, p. 16, tradução nossa).

Observa-se que a agência reconhece e expõe a existência de discriminações de gênero e estereótipos relacionados às trabalhadoras mulheres e como eles interferiam negativamente em sua empregabilidade e ascensão profissional. Contudo, ao invés de buscar por uma solução ou contestação da estrutura de gênero que regia e determinava as relações de trabalho generificadas, exigindo um comportamento “excepcional” somente de mulheres, o Women's Bureau recomendava que houvesse uma conformidade e aceitação dessa situação por parte das mulheres, orientando-as a adotarem posturas e estratégias que “desconstruíssem” essas discriminações e estereótipos.

Levando-se em consideração que a discriminação é uma violência que nega os direitos de um grupo em favor de outro ou por uma determinada ideologia política a partir de uma determinada característica identitária, as trabalhadoras mulheres se encontravam em uma posição de exclusão, marginalização e interiorização deliberada. Dessa maneira, não há espaços de “desconstruções” e, sim, contestações, recusas e busca pela igualdade e equidade de direitos e oportunidades.

A outra dimensão do discurso de excepcionalidade da mulher defendia que a trabalhadora deveria ser um exemplo às demais. Por modelo exemplar a agência entendia como comportamentos a serem adotados que não agravassem ou confirmassem os preconceitos dos empregadores em relação às mulheres em geral (WOMEN'S BUREAU, 1949, n. 223-1). A partir dessa atitude e atuação da mulher no mercado de trabalho, o Women's Bureau acreditava que

¹⁴⁹ “Furthermore, working women who are not themselves interested in a career often determine management attitudes toward those who seek advancement to higher-level positions. Supervisors who expressed concern about the lack of interest of girls under them no doubt had a legitimate complaint. But it must be realized that lack of interest in assuming heavy responsibility is a trait not confined to women. There are undoubtedly many people, both men and women, who for a variety of reasons will remain in the more routine jobs, many of whom may be content to do so. Women, more than men, must bear in mind that their job performance at any level, however routine, affects management's attitudes toward women who aspire to higher-level jobs” (WOMEN'S BUREAU, 1950, n. 236, p. 59).

¹⁵⁰ “Finally, there is the area of pure research in which the especially gifted woman physicist may make important contributions in the future” (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 223-6, p. 16)

as mulheres poderiam, então, mudar a mentalidade de seus empregadores. Na citação seguinte há um exemplo dessa posição:

Para as mulheres em posições de nível superior, anteriormente ocupados por homens, o desafio é duplo: não apenas devem se provar capazes de manter um “trabalho de homem”, mas devido à tendência da administração de generalizar sobre as mulheres, seu desempenho no trabalho será uma influência importante em mudar as atitudes da administração em relação às mulheres.¹⁵¹ (WOMEN’S BUREAU, 1950, n. 236, p. 58, tradução nossa).

Por fim, a outra dimensão do discurso de excepcionalidade da mulher era a racial. Semelhante ao discurso de excepcionalismo destinado a todas as mulheres, independentemente de seus marcadores identitários, o discurso para as mulheres negras também vinculava o sucesso e ascensão profissional da trabalhadora negra a uma atuação considerada excepcional. De acordo com a agência, essa atuação “superaria” o racismo e discriminações e estereótipos de gênero e raça a partir do esforço em dobro no trabalho e educação e equilíbrio na dupla jornada de trabalho. Na citação a seguir há um exemplo desse discurso na área de serviço social:

Algumas mulheres negras obtiveram posições em clínicas psiquiátricas para crianças. Uma mulher negra excepcional treinada em serviço social psiquiátrico, ocupou uma série de posições em Illinois e Milwaukee antes de trabalhar em Nova York [...], e mais tarde com uma agência familiar fazendo um intensivo trabalho de serviço social psiquiátrico com mulheres e crianças.¹⁵² (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 235-8, p. 60, tradução nossa).

Porém, esse discurso se demonstrou problemático, pois, em vista da segregação racial institucionalizada em muitos Estados dos EUA na época, essas mulheres enfrentavam mais barreiras na empregabilidade, capacitação e ascensão profissional. Pelo fato dessas barreiras terem sido oficializadas e institucionalizadas em legislações, elas não poderiam ser “superadas” apenas com o trabalho em dobro, domínio e equilíbrio da dupla jornada de trabalho ou performance profissional excepcional. No máximo, as mulheres negras poderiam explorar as possibilidades de ascensão em espaços onde eram minimamente aceitas e permitidas por lei,

¹⁵¹ “For women in higher-level positions formerly held by men, the challenge is twofold: not only must they prove themselves capable of holding a “man’s job,” but because of the tendency of management to generalize about women, their performance on the job will be an important influence in changing management’s attitudes toward women” (WOMEN’S BUREAU, n. 236, 1950, p. 58).

¹⁵² “A few Negro women have obtained positions in psychiatric clinics for children. One outstanding Negro woman trained in psychiatric social work held a number of positions in Illinois and Milwaukee before working in New York [...], and later with a family agency doing intensive psychiatric case work with both women and children” (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 235-8, p. 60).

diferentemente das mulheres brancas que apesar das limitações impostas pela discriminação de gênero, poderiam atuar e ter acesso, em tese, a qualquer lugar.

A segregação racial implicava mais do que separação entre raças. O fim da escravidão não significou o fim da opressão e controle sobre os corpos, mentes e psique das pessoas negras. A segregação racial representou a manutenção desse controle sob uma nova roupagem legislativa. Havia, pois, a opressão econômica, política e ideológica da população negra que se constituíram em uma forma de controle social (COLLINS, 2019) na qual se restringiu e se modelou os movimentos físicos, as escolhas comportamentais e experiências pessoais das pessoas negras (MORRIS, 1984) e se controlou o acesso a determinados espaços educacionais, políticos, sociais e trabalhistas. A “excepcionalidade” da mulher negra era, então, um mito, uma falsa esperança, pois, independentemente de quão “excepcional” ela fosse, o racismo estrutural da sociedade estadunidense já havia lhe designado um lugar nesta, de inferioridade e subordinação e supressão de direitos civis.

A atriz Hattie McDaniel, por exemplo, foi a primeira mulher negra a ganhar um prêmio Oscar – maior premiação cinematográfica do país à época –, em 1940, na categoria de melhor atriz coadjuvante por seu trabalho no filme “E o vento levou” (1939), porém, sua “excepcionalidade” não foi o suficiente para ser reconhecida e aceita como uma mulher, um ser humano, detentora de plenos direitos civis e políticos. Em vista das leis segregacionistas vigentes à época, McDaniel não pôde participar da turnê oficial de promoção do filme, tendo realizado uma turnê solo e focada em bairros negros; e no dia da premiação do Oscar, sentou-se em uma mesa isolada aos fundos, distante das demais atrizes e atores brancos. Ademais, sua carreira foi marcada pela predominância de papéis como empregada doméstica, um trabalho majoritariamente exercido por mulheres negras¹⁵³. Logo, seu talento, sua “excepcionalidade”, não foi o suficiente para conquistar uma oportunidade, reconhecimento e trabalho equitativo em relação aos demais profissionais da categoria ou “superar” o racismo que regia as relações de trabalho conforme o Women’s Bureau propunha.

O discurso do Women’s Bureau de excepcionalidade da mulher no mercado de trabalho, ao buscar igualar a posição da mulher em relação ao homem no ambiente de trabalho, normalizava as relações desiguais e discriminatórias de gênero e raça. Essa normalização se deu por meio do endosso ao preconceito de que as mulheres deveriam se esforçar mais do que os homens nos âmbitos profissional e educacional, aceitação inquestionável de seu papel social de gênero no âmbito doméstico como fator decisório para aceite ou não de um emprego e

¹⁵³ Para mais informações sobre a vida e carreira da atriz estadunidense Hattie McDaniel e sua atuação no filme “E o vento levou” (1939), vide a obra *Hattie: the life of Hattie McDaniel* (1990) do historiador Carlton Jackson.

culpabilização das mulheres por preconceitos e estereótipos de gênero caso não estivessem de acordo com os dois posicionamentos anteriores.

O Women's Bureau, portanto, aceitava a assimetria das relações de gênero entre mulheres e homens, reproduzindo os seus mecanismos e estruturas de dominação ao invés de promover o questionamento desta ou uma relação baseada, de fato, em equidade. É importante destacar que apesar desse discurso de excepcionalidade, na prática, o Women's Bureau não deixou de responsabilizar e demandar posicionamento da sociedade, governo e empresas sobre a discriminação de gênero existentes por meio de reivindicações de leis equitativas, suporte na criação de políticas públicas e leis estaduais equitativas e de proteção às mulheres trabalhadoras, entre outras ações.

E ainda que existisse uma intenção a favor das trabalhadoras mulheres – pois o Women's Bureau acredita que essas ações iriam contribuir positivamente para o sucesso das mulheres no mercado de trabalho e não as utilizava como forma de as prejudicarem ou inferiorizarem –, essa posição da agência foi problemática. Ela pode ter sido escolhida em vista do contexto histórico da época, de dispersão e falta de unidade do movimento feminista, recrudescimento do racismo no pós-guerra e hostilidade da sociedade governo em relação às reivindicações sociais e de sua posição de instituição governamental que tenderia ou para a neutralidade de posicionamento frente a questões sociais e políticas ou à uma posição conciliatória ou de adesão total a ideologia política do presidente e U.S. Department of Labor.

6.4. Grupos marginalizados: mulheres negras, casadas, com deficiência e mais velhas

Foi comum o Women's Bureau referir-se à categoria mulheres de forma coletiva e generalizada, principalmente ao defender direitos e legislações trabalhistas favoráveis a esse grupo. Apesar disso, ao expor as dificuldades, discriminações e marginalizações enfrentadas pelas mulheres, a agência demonstrava como esses fatores impactavam diferentemente os diversos grupos identitários de mulheres existentes. Porém, não todos.

Nos boletins, a agência reservava as últimas seções – geralmente denominadas *Oportunidades para mulheres com problemas especiais de emprego* – para falar sobre como as mulheres de quatro grupos identitários específicos eram afetadas ou se inseriam no mercado de trabalho de acordo com a temática do boletim em questão. Os grupos eram os de mulheres

negras; mulheres mais velhas (a partir de 35 anos); mulheres casadas; e mulheres com deficiência¹⁵⁴. Com exceção dos dois últimos grupos, os demais tiveram boletins exclusivos publicados em 1945 e 1953, respectivamente. Apesar disso, foi constante a agência falar principalmente do grupo de mulheres casadas na maioria de seus boletins. Pontualmente, o boletim fez citações a mulheres imigrantes e mulheres indígenas, mas sem trazer estudos, análises ou informações mais detalhadas.

De forma geral, os boletins trouxeram informações sobre as oportunidades de emprego, educação e capacitação profissional; vantagens e desvantagens em determinadas profissões ou setores de acordo com o marcador identitário do grupo em questão; e dificuldades que esses grupos poderiam enfrentar no mercado de trabalho sem, no entanto, vincular estas às estruturas identitárias opressivas existentes na sociedade.

Em relação ao grupo de mulheres com deficiência física, a agência também utilizou o discurso de excepcionalidade. Ela fez isso ao isentar as empresas da obrigação de tornarem o ambiente de trabalho inclusivo para esse grupo – apesar de sugerir que estas seriam desejáveis – ao mesmo tempo em que identificou que essa mesma falta de acessibilidade se configurava em uma das razões pela qual as empresas demonstravam resistência na contratação de pessoas com deficiência (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 235-8). A agência ressaltou a importância do uso de próteses e realização de reabilitações para a melhoria e otimização da saúde física da mulher com deficiência física – ações que a tornaria uma “mulher excepcional” – que ajudariam em sua adaptação em determinado cargo. E enfatizou a importância de se conhecer os requisitos e aptidões físicas para exercer o trabalho em questão, pois, a partir deles, tanto a trabalhadora quanto o empregador saberiam se ele seria “adequado” ou não para uma pessoa com deficiência física.

Nesta situação, a agência defendeu que a contratação não deveria ser desmotivada caso a deficiência física da mulher não interferisse na execução do trabalho. Esse argumento se deu em função do preconceito e capacitismo generalizado da época, de resistência em contratar pessoas com deficiência física por julgá-la ineptas ao trabalho independentemente de sua capacidade profissional, formação acadêmica e especificidade de sua deficiência.

Outro argumento utilizado pelo Women’s Bureau foi em relação à classe trabalhadora. Segundo a agência, a atitude da pessoa trabalhadora em relação a sua deficiência e sua maturidade emocional eram mais importantes do que a deficiência em si no contexto de procura e adaptação a um emprego (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 235-8). Nas citações a seguir há

¹⁵⁴ Há uma diversidade de deficiências, mas o Women’s Bureau enfatizou primordialmente as deficiências física e visual nos boletins que publicou entre 1944 e 1953.

exemplos do discurso da agência direcionado às trabalhadoras mulheres com deficiência física nos campos de serviços médicos e outros de saúde e serviço social:

A consulta com um médico ou um especialista em reabilitação é aconselhável para uma mulher que tenha uma desvantagem física¹⁵⁵, mas que deseje entrar em uma das ocupações em serviços médicos e outros serviços de saúde.¹⁵⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12, p. 43, tradução nossa)

Como a assistente odontológica serve como recepcionista, qualquer desvantagem física de natureza desfigurativa, a impediria de ser empregada nesse tipo de emprego, a menos que seja contrabalanceado por uma capacidade incomum para colocar pacientes à vontade. Pequenas desvantagens físicas, exceto aquelas que interferem na destreza da mão e dos dedos, não seriam sérios para a assistente odontológica cuja saúde geral fosse boa.¹⁵⁷ (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-11, p. 12, tradução nossa).

No entanto, depende tanto da situação de trabalho específica quanto da natureza da ocupação. As adaptações que permitem que uma mulher com incapacidade física trabalhe sem desvantagem para o trabalho ou para si mesma, é possível e é mais provável que seja satisfatória nesse campo, onde o pessoal médico profissional está presente para aconselhar e verificar.¹⁵⁸ (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12, p. 43, tradução nossa).

Uma assistente social com apenas 10/200 de visão empregada em um hospital da cidade, onde trabalha com pacientes, indica o que é possível. A maioria dos 60 a 70 assistentes sociais cegos nos Estados Unidos, mais da metade dos quais se formaram em escolas de serviço social licenciadas, estão trabalhando na reabilitação de cegos ou de outras pessoas incapacitadas fisicamente. Poucos deles são especialmente treinados em serviço social médico. No entanto, em casos específicos, os assistentes sociais médicos cegos tiveram dificuldade em obter emprego. No trabalho de assistência pública, as investigações de elegibilidade e a gravação e a leitura necessárias dos registros tornaria

¹⁵⁵ O termo traduzido do inglês é “physical handicap”. A partir da metade da década de 80 nos EUA, o termo “handicap” – e suas variações – passou a ser substituído por “disability” (deficiência) – e suas variações – para se referir a pessoas com deficiência (DEVLIEGER, 1999), mas não somente. Desde então, o termo é considerado discriminatório e capacitista. Isto porque o termo sugere que a deficiência física da pessoa – ou outro marcador identitário quando utilizado para referir-se a outro grupo de pessoas como o de mulheres – a define e a torna incapaz para determinadas ações e situações como o de trabalhar, ter uma família etc. Na época de publicação dos boletins, ainda era comum a utilização desse termo. O Women's Bureau, por sua vez, não o utilizava com intenção discriminatória, pois acreditava que a deficiência física não tornava uma pessoa incapaz de trabalhar e sim a falta de adaptações e acessibilidades. Para evitar anacronismo histórico optou-se por traduzir o termo e suas variações de acordo com o seu significado à época – não sendo, portanto, uma tradução literal –, mas inserido no contexto de análise do conteúdo dos boletins é possível distinguir as intenções de quem o utiliza.

¹⁵⁶ Consultation with a physician or a rehabilitation specialist is advisable for a woman who has a physical handicap but who wants to enter one of the occupations in medical and other health services (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12, p. 43).

¹⁵⁷ “Since the dental assistant serves as a receptionist, any physical handicap of a disfiguring nature would bar her from employment of this type unless counterbalanced by an unusual capacity for placing patients at ease. Minor physical handicaps, except those interfering with hand and finger dexterity, would not prove serious to the dental assistant whose general health was good” (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-11, p. 12).

¹⁵⁸ “However, as much depends upon the particular work situation as upon the nature of the occupation. Adaptations which enable a physically handicapped woman to work without disadvantage to the job or to herself are possible and more likely to be satisfactory in this field where professional medical personnel are present to advise and check” (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12, p. 43).

necessário empregar um ajudante para cada trabalhador cego, para que nenhum seja usado [em outro trabalho além da assistência]. A necessidade de serviço de guia, muitas vezes, e a incapacidade de observar as configurações físicas também desencorajam o uso de pessoas cegas.¹⁵⁹ (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 235-8, p. 62, tradução nossa).

O Women’s Bureau buscou desconstruir os estereótipos de invalidez e incapacidade geral associados às mulheres com deficiência física, evidenciando que estas poderiam ser trabalhadoras tão capazes quanto as demais. Mas somente se escolhessem cargos “adequados” a sua deficiência uma vez que a acessibilidade era rara no ambiente de trabalho e, por vezes, um custo financeiro que a empresa não estava disposta a assumir; fizessem uso de próteses ou tratamento de reabilitação; e possuíssem uma atitude positiva em relação à deficiência, não encarando-a como impeditiva para o trabalho. Apesar da boa intenção, esse discurso da agência se demonstrou ironicamente capacitista.

Primeiramente, a agência não conciliou a desconstrução desses estereótipos com a defesa de leis contra práticas discriminatórias e a favor de acessibilidade no ambiente de trabalho ou de obrigação de contratação mínima de pessoas com deficiência, que seriam fundamentais para a efetiva promoção e crescimento da empregabilidade de mão de obra de pessoas com deficiência. Em segundo lugar, apesar da crítica e combate ao capacitismo no ambiente de trabalho, a própria agência foi capacitista ao não incentivar que mulheres com deficiência aceitassem empregos que não poderiam executar por falta de acessibilidade, sem identificar que não eram as mulheres que eram “profissionalmente incapazes”, mas, sim, o ambiente de trabalho que era hostil às suas capacidades e potencial de trabalho. E em terceiro lugar, ao isentar os empregadores da responsabilidade em tornar o ambiente e as relações de trabalho acessíveis, a agência contribuía para a exclusão e culpabilização dos grupos de pessoas com deficiência.

Outro grupo de mulheres que a agência defendeu foi a das “mais velhas”. Segundo o Women’s Bureau, no início da década de 50, se entendia por pessoas na meia-idade (*middle-age*) aquelas entre 45 e 65 anos e por mais velhas (*older*) pessoas a partir de 65 (WOMEN’S

¹⁵⁹ “A social worker with only 10/200 vision employed in a city hospital where she works with seeing patients indicates what is possible. Most of the 60 to 70 blind social workers in the United States, more than half of whom have been graduated from approved schools of social work, are working in rehabilitation of the blind or other physically handicapped persons. Few of these are especially trained in medical social work. However, in specific instances blind medical social workers have experienced difficulty in obtaining employment. In public assistance work the investigations for eligibility and the required recording and reading of records would make it necessary to employ a helper for every blind worker, so none are used. The need of guide service, oftentimes, and the inability to observe physical settings also discourage the use of blind persons” (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 235-8, p. 62).

BUREAU, 1953, n. 248). Essas definições, no entanto, não se aplicavam ao contexto da força de trabalho. A trabalhadora mais velha (*older worker*) era a mulher a partir de 35 anos e o trabalhador homem a partir de 45 (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248).

A agência defendeu esse grupo de mulheres mais velhas que não necessariamente se encontravam na meia-idade ou velhice, mas que enfrentavam barreiras durante a contratação por não serem jovens o suficiente. Esse etarismo também se relacionava à discriminação de gênero uma vez que a faixa de idade para as mulheres serem consideradas velhas para o trabalho era bem menor que a dos homens. Além de bem distante da expectativa de vida da mulher no início da década de 50 cuja média era de 71 anos enquanto a dos homens era de 65. Na citação a seguir há um exemplo de como a agência relacionava a discriminação de gênero com o etarismo:

Um limite de idade é aplicado às mulheres à procura de um emprego com mais frequência do que aos homens. Em Columbus, 81% das solicitações para mulheres trabalhadoras continham limitações de idade, enquanto apenas 64% dos pedidos para trabalhadores homens tinham essas restrições [...] As mulheres devem enfrentar essas barreiras etárias ao emprego mais cedo do que os homens.¹⁶⁰ (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248, p. 39, tradução nossa).

Em 1953 a agência publicou o boletim de número 248, *'Older' women as office workers*, com informações sobre o treinamento de mulheres na fase adulta e mais velhas em cargos em escritórios a partir da análise de quatro programas de treinamento de empresas selecionadas. Nele, a agência defendeu que as mulheres mais velhas eram aptas a realizarem trabalhos de escritórios desde que recebessem a oportunidade e treinamento adequados bem como adaptação da jornada de trabalho ao seu trabalho doméstico (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248). Um dos principais argumentos utilizados pelo Women's Bureau para defender essa posição relacionava-se a questões sociais, históricas e econômicas que haviam modificado o perfil da força de trabalho em termos de idade e expectativa de vida.

¹⁶⁰ “An age limit is applied to women job seekers more frequently than to men. In Columbus, 81 percent of the requests for women workers contained age limitations while only 64 percent of the requests for men workers had such restrictions [...] Women must face such age barriers to employment earlier than men” (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248, p. 39)

Imagem 17 - Muito velha? Anúncios de emprego com limite de idade

TOO OLD?

NEW YORK CITY

TYPISTS

Ages 18-35

Come in and discuss a position with one of our personnel representatives. Get out of practice you can regain speed on the job through our BRUSH-UP Plan.

Interesting Work
Good Starting Salaries
Liberal Employee Benefits
5-Day Week

DENVER, COLO.

STENOGRAPHER

PERSONNEL DEPT.

Qualified stenographer to above average responsibility. Above average typing and typewriter helpful. 25-30 years experience. 5-day week. Good starting salary. Attractive company benefits. Own transportation desirable. Own transportation desirable.

GENERAL OFFICE TYPIST

For order desk. Alertness, accuracy necessary. Good penman. Some filing. Age 22-25, preferably single. Denver resident. 5-day, 40-hr. wk. Exc. opportunity advancement. See office mgr.

BOOKKEEPER-Steno.-Typist for small mfg. company. Attractive. Age 22-30.

\$225 mo.;

CLERK-TYPISTS (2); 36 HOURS

18-22. Beginner accepted. Publishing etc. Opportunity. \$175 mo start.

SECRETARY—TO 30 YEARS

Interesting, diversified work: steno or dictaphone; good typist; 9 to 5, 5-day week; air conditioned office.

Office Girl

Age 18-22; general office work; some light typing; previous experience not required; opportunity for advancement.

CLEVELAND, OHIO

Typist-Ediphone Operator

21 to 35; experienced; general; salary; permanent; 5-day week; location convenient

STENOGRAPHER

Age 18-30; shorthand and accurate typing required; interesting work; beginner acceptable; downtown location.

MILWAUKEE, WIS.

Typist

Age 18 to 35; experienced; for interesting composing; 5 day plus bonus; permanent; 5 day week; many employee benefits.

Clerk Typist

Age 20 to 25; 5 day, 40 hour week; paid vacation and sick leave, Blue Cross.

DES MOINES, IOWA

1952 High School Graduates

Excellent permanent clerical job available in modern insurance home office. Typing training not necessary.

TYPIST

Permanent position for girl 20-35 years of age. Varied office duties. Good beginning salary and regular increases according to your ability and progress. Air conditioned office and 5 day — 40 hour week. Free hospital and surgical insurance.

Typist-File

for permanent position. 37 1/2-hour week. Reasonable salary.

WASHINGTON, D.C.

CLERK-TYPISTS

We have openings for several clerk-typists, under 35 yrs., in our home office. Typing speed not important. 5 day work, 5 days a week from 8:30 a.m. to 5 p.m. Monday through Friday. Vacation and sick leave benefits, non-union cafeteria.

If you would like to work with congenial people, in a pleasant atmosphere, won't you come in and see us.

Fonte: Women's Bureau (1953, n. 248). Exemplos de anúncios de empregos encontrados pelo Women's Bureau em diferentes Estados. A maioria dos anúncios destinavam-se a mulheres e tinham restrição máxima de idade até os 30 ou 35 anos.

A partir do levantamento e exposição de dados de análises próprias e de outras agências governamentais, a agência defendeu esses argumentos. Segundo a agência, entre 1900 e 1950, era possível identificar a tendência de aumento da proporção de mulheres na sociedade — principalmente a partir da década de 30 — sendo que a população feminina havia superado a

masculina em 1950; e o aumento da proporção de envelhecimento entre mulheres e homens (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248). Ou seja, sociedade estadunidense estava ficando mais velha e com mais mulheres em sua composição. A queda da taxa de imigração – em sua maioria, de homens – no início do século, o aumento da taxa de mortalidade entre homens – favorecida pelas duas guerras mundiais e a maior vulnerabilidade dos homens a violências que levavam à morte – e a diminuição da mortalidade materna, havia favorecido esse cenário (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248).

Já o aumento da proporção de envelhecimento da população poderia ser em função, principalmente, das melhorias das condições de trabalho e de vida e avanços na medicina (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 248). Dessa forma, o Women's Bureau trouxe dados que evidenciaram que as faixas de idade a partir de 35 anos foram as que mais haviam crescido e a superioridade desse crescimento entre as mulheres em relação aos homens. Diante esse cenário, a agência projetou um aumento gradativo para as próximas décadas da população acima de 65 anos além do crescimento de mulheres viúvas já que elas tenderiam a viver mais que seus respectivos maridos.

A agência relacionou esses dados a mão de obra feminina. No mesmo período, observou-se o aumento ao longo do tempo da representatividade das mulheres na composição da força de trabalho do país – principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial – e com tendência futura de crescimento. Além do conseqüente crescimento da proporção de mulheres em todas as faixas etárias com crescimento expressivo entre as faixas a partir de 35 anos. A projeção futura era, então, de que cada vez mais o mercado de trabalho e, por conseqüência, a economia do país, depender da mão de obra feminina e mais velha para se sustentar.

Assim, a partir de uma análise estatística e científica baseada em dados e fatos e vinculada ao bem-estar econômico da nação, o Women's Bureau desconstruiu e criticou estereótipos etários e de gênero e defendeu a contratação de mulheres de qualquer faixa etária inclusive das “mais velhas” a partir de 35 anos. Assim como fez com outros grupos de mulheres, o Women's Bureau defendeu que não era a característica identitária que tornava uma mulher inapta a um trabalho e, sim, a falta de oportunidade de capacitação profissional e de empregabilidade desencadeados por estereótipos e discriminações.

Essa estratégia cientificista-estatística e baseada em dados para a desconstrução de essencialismos, estereótipos e discriminações foi resumida muito bem pela carta de transmissão da diretora Frieda Miller ao então Secretário do Trabalho, Martin P. Durkin. No início do boletim a diretora afirma que: “Espera -se que este estudo exploratório sugira aos empregadores, escolas e outras agências comunitárias que as mulheres maduras possam se

tornar trabalhadoras competentes se tiverem oportunidades para treinamento e emprego”¹⁶¹ (WOMEN’S BUREAU, 1953, n. 248, p. V, tradução nossa).

Por fim, um dos grupos de mulheres que mais receberam a atenção do Women’s Bureau foi o de casadas. Historicamente, a proporção de mulheres solteiras no mercado de trabalho sempre fora superior ao das casadas. Essa diferença, no entanto, declinou gradativamente no início do século XX sendo que em função da Segunda Guerra Mundial, essa tendência acentuou-se e a proporção de mulheres casadas no mercado de trabalho no pós-guerra manteve-se superior – apesar de queda acentuada entre 1944 e 1947 por causa do *reconversion* – se comparada ao nível antes da guerra.

Em 1940, por exemplo, 48% das mulheres na força de trabalho eram solteiras, 36% casadas e 15% viúvas ou divorciadas; em 1944, esses números mudaram para, respectivamente, 41%, 46% e 13%; e em 1951 se encontravam em 29%, 55% e 16% (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 242, 1952). E das mulheres casadas, em todos os períodos, mais de 90% possuíam maridos que não estavam ausentes do lar por razão de alistamento militar ou outros motivos (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 242, 1952).

O grupo de mulheres casadas adquiriu, então, grande relevância no pós-guerra, não somente pelo aumento de sua proporção no mercado de trabalho como, também, pelo pico de crescimento geral da taxa de casamentos observada na década de 40, o que aumentava a proporção de mulheres casadas na composição da força de trabalho ativa e reserva. Diante esse cenário, o Women’s Bureau criticou e buscou desconstruir as discriminações sofridas por esse grupo em função de seu status civil e o que ele implicava – responsabilidade primária pelos trabalhos domésticos e de criação e cuidado de filhos e parentes – bem como defender melhores condições de trabalho e a mudança de mentalidade de empregadores e sociedade em relação à realidade de mulheres casadas trabalharem ou procurarem por emprego.

A partir de um discurso que combinou as argumentações de transformações econômicas no pós-guerra que demandava mais trabalhadores na força de trabalho e da necessidade econômica das mulheres casadas em trabalhar, a agência criou sua argumentação de desconstrução de estereótipos da mulher casada. Segundo o Women’s, Bureau,

A habilidade em um emprego e o estado civil não estão relacionados. Mulheres casadas e mulheres solteiras normalmente trabalham por razões econômicas. Como uma grande proporção de mulheres na população com mais de 25 anos de idade é casada, a exclusão de mulheres casadas tende a

¹⁶¹ “It is hoped that this exploratory study will suggest to employers, schools, and other community agencies that mature women can become competent workers if given opportunities for both training and employment” (WOMEN’S BUREAU, 1953, n. 248, p. V).

aumentar materialmente, resultando em uma alta proporção de mulheres jovens e inexperientes. Privar as mulheres que se casam do direito de continuar em seus empregos, é desperdiçar habilidades adquiridas pela experiência, do ponto de vista do trabalhador e da indústria.¹⁶² (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207, p. 20, tradução nossa).

A agência pontuou como o papel social de gênero da mulher em uma sociedade capitalista interferia em sua produtividade, aderência e engajamento no trabalho. Ao casar-se, a mulher assumia formalmente a sua responsabilidade pela reprodução social da classe trabalhadora ao tornar-se responsável primária pelos trabalhos domésticos de sua casa e criação e cuidado de suas respectivas filhas, filhos, maridos e parentes de modo que estes renovassem continuamente suas saúdes física, mental e psicológica e, por conseguinte, estivessem aptos ao trabalho e produtivos o suficiente para proporcionarem a acumulação contínua de capital pelos empregadores. No caso das mulheres pobres, elas ainda assumiam o papel produtivo ao executarem um trabalho remunerado fora de casa apesar de não terem os mesmos direitos trabalhistas reconhecidos em relação aos homens. Para as mulheres das classes média e alta, o trabalho remunerado era opcional, havendo a expectativa de que se dedicassem integralmente à vida doméstica.

Essas responsabilidades, por sua vez, exigiam muito tempo e energia, levando ao esgotamento físico, mental e psicológico das mulheres. Uma das consequências dessa dupla jornada de trabalho era a alta taxa de demissão ou abandono do emprego entre as mulheres casadas, o que agravava as discriminações que sofriam durante a contratação e os estereótipos que lhe eram atribuídos.

Como soluções, a agência propôs a expansão de serviços civis e governamentais de cuidado de crianças e domésticos como a oferta de lavagem de roupas por meio de estabelecimentos de lavadeira coletiva (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 241). A conscientização da mulher sobre sua dupla jornada de trabalho, evitando de aceitar empregos caso não conseguisse conciliar os dois trabalhos e a conscientização das empresas de conhecer mais sobre as rotinas domésticas e familiares das mulheres antes de contratá-las (WOMEN'S BUREAU, 1951, n. 238). Os pressupostos da construção do papel social de gênero da mulher,

¹⁶² “Ability on a job and marital status are not related. Married women as well as single women normally work for economic reasons. Since a large proportion of the women in the population over 25 years of age are married, the exclusion of married women tends to increase turnover materially, resulting in a high proportion of young, inexperienced women. To deprive women who marry of the right to continue at their jobs is wasteful of skills acquired by experience, from the point of view of both the worker and the industry” (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 207, p. 20).

a verdadeira razão pela qual enfrentava problemas em se empregar e se manter em um emprego, contudo, não foram questionadas pela agência.

É importante citar que o Women's Bureau também destacou que a presença ou não da mulher casada no mercado de trabalho dependia de sua classe social e não de seu gênero. Com isso, o abandono do emprego por causa do casamento era mais provável entre mulheres com boas condições financeiras. Caso contrário, a tendência era de que as mulheres casadas pobres, principalmente as negras, permanecessem no mercado de trabalho ou procurassem por um emprego. Além da questão racial, pois, em termos proporcionais, havia mais mulheres casadas negras do que brancas trabalhando. Em 1952, por exemplo, as taxas eram de 25% de mulheres brancas casadas no mercado de trabalho contra 36% de mulheres não-brancas casadas, em sua maioria negras (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Na citação seguinte, a agência traz esse contraste entre classe e gênero na decisão da mulher casada em trabalhar:

Além disso, os dados do censo mostram que há uma correlação inversa entre a atividade da força de trabalho das mulheres casadas e a renda de seus maridos. A proporção de esposas que trabalham é de apenas 13% em famílias onde a renda do marido é de US\$ 10.000 ou mais, mas aumenta para 29% onde a renda do marido está entre US\$ 2.000 e US\$ 3.000.¹⁶³ (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 249, p. 13, tradução nossa).

Conforme pontuado por Bell Hooks (1982), na sociedade capitalista estadunidense, o trabalho possui significados diferentes para as diversas classes sociais. Entre as classes média e alta, as mulheres brancas, beneficiárias do capitalismo e sujeitas do discurso de gênero de domesticidade, defendiam o trabalho como o principal meio de libertação das mulheres da opressão de gênero e obtenção de emancipação e status econômico e monetário (HOOKS, 1982). Ao passo que para a classe trabalhadora de mulheres pobres, o trabalho era opressivo, pois estavam sujeitas ao sexismo e racismo do mercado de trabalho que deterioravam as condições de trabalho e salariais, não sendo o trabalho, portanto, libertador.

Em seus boletins e pesquisas de campo realizadas, o Women's Bureau identificou essa realidade ao expor que a principal razão que levava as mulheres a trabalharem era a necessidade econômica e que as trabalhadoras estavam sujeitas a maior exploração trabalhista do que os homens, refletidas em desigualdades salariais e limitação de inclusão em leis e direitos trabalhistas. No entanto, a agência não fomentou rivalidades ou distinções de classes, pois a

¹⁶³ "In addition, census data show that there is an inverse correlation between the labor force activity of married women and the income of their husbands. The proportion of wives who work is only 13 percent in families where husband's income is \$10,000 or more, but rises to 29 percent where husband's income is between \$2,000 and \$3,000" (WOMEN'S BUREAU, 1953, n. 249, p. 13).

defesa de direitos trabalhistas e crítica a discriminações de gênero no mercado de trabalho era feita de forma única e genérica a todos os grupos de mulheres.

Se por um lado a agência não desencorajava as mulheres casadas a ingressassem em qualquer tipo de trabalho independentemente se era um cargo “feminino” ou “masculino”, por outro, buscou incentivar que essas mulheres aceitassem empregos nos quais pudessem equilibrar a dupla jornada de trabalho de forma que suas responsabilidades domésticas e com os filhos não interferissem no trabalho e vice-versa. De forma geral, a agência recomendou às mulheres casadas preferencialmente profissões relacionadas as suas rotinas domésticas e de meio período, pois suponha que essas seriam as melhores opções de emprego e sucesso das mulheres casadas em permanecer neles. Na citação a seguir há um exemplo desse posicionamento da agência:

Uma vantagem desse tipo de trabalho [de serviço social em assistência pública] é que ele pode ser bem combinado com as responsabilidades do casamento e da família. É possível que as mulheres continuem em seus empregos sob o sistema de mérito, como trabalhadoras em período integral ou em meio período, após o casamento. Algumas acharam possível deixar o campo por um tempo e retornar mais tarde, quando as responsabilidades familiares permitirem.¹⁶⁴ (WOMEN’S BUREAU, 1951, n. 235-4, p. 65, tradução nossa).

Todavia, essas recomendações da agência se baseavam, em grande parte, na realidade daquele período ou, em outras palavras, nas normatizações e consequências sociais e econômicas desencadeadas da estrutura de gênero e racial hierárquica vigente naquele período. A partir de dados e entrevistas com mulheres casadas, a agência evidenciou e concluiu que elas próprias possuíam essas preferências de trabalho, pois necessitavam de meios para conseguirem trabalhar ao mesmo tempo em que executavam os trabalhos domésticos e cuidavam da família. De acordo com a agência,

O trabalho de meio período é de especial significância para as mulheres casadas e suas famílias. Existe disponível um grande grupo de mulheres casadas cujas responsabilidades familiares não tornam aconselhável que elas trabalhem em período integral, mas que poderiam trabalhar em cronogramas mais curtos. Seus deveres domésticos levam um pouco, mas não o tempo todo. Elas têm quantidades limitadas de tempo que gostariam de usar para obter ganho financeiro, para aplicar habilidades e treinamento que adquiriram através da educação e do trabalho, para a satisfação pessoal e associações com

¹⁶⁴ “One advantage of this type of work is that it may be combined well with marriage and family responsibilities. It is possible for women to continue on their jobs under the merit system, either as fulltime or part-time workers, after marriage. Some have found it possible to leave the field for a time and to return later when family responsibilities permit” (WOMEN’S BUREAU, 1951, n. 235-4, p. 65).

o trabalho e os trabalhadores fora de casa.¹⁶⁵ (WOMEN’S BUREAU, 1951, n. 238, p. III, tradução nossa).

6.5. A questão do trabalho doméstico como opressivo e emancipador

A abolição da escravidão nos EUA em 1865 não implicou na implementação de políticas públicas¹⁶⁶ que promovessem o desenvolvimento social, educacional, econômico e cultural da população negra escravizada de forma a reinserir essas pessoas na sociedade como cidadãos com plenos direitos. Pelo contrário: apesar da abolição, desde 1881, foram promulgadas diversas leis racistas¹⁶⁷ – conhecidas como *Jim Crow Laws* (Leis Jim Crow) – que serviram de base para a sustentação de um sistema tripartido de dominação baseado na opressão da população negra nas esferas econômica, política e pessoal (MORRIS, 1984). Na prática, esse sistema acarretou na restrição institucional de acesso aos processos políticos, na marginalização em empregos de baixa remuneração, na repressão policial e instituição da segregação racial a partir de uma ordem racial de superioridade-inferioridade entre pessoas negras e brancas. Na esfera trabalhista, as pessoas negras continuaram a exercer os mesmos empregos da época em que foram escravizadas com a diferença de que agora recebiam um pagamento irrisório em troca. Esses empregos eram os trabalhos agrícolas e domésticos.

De acordo com Nadasen (2015), o trabalho doméstico nos EUA nem sempre se referiu exclusivamente às mulheres afro-americanas. Conforme destacado pela autora (NADASEN, 2015), ao longo do século XIX e início do século XX, as mulheres brancas nascidas nos EUA e as mulheres brancas descendentes ou imigrantes da Irlanda, Alemanha e Escandinava

¹⁶⁵ “Part-time work is of special significance to married women and their families. There is available a large group of married women whose family responsibilities do not make it advisable for them to work full time but who could work shorter schedules. Their home duties take some but not all of their time. They have limited amounts of time they would like to use for financial gain, for applying skills and training that they have acquired through education and work, for the personal satisfaction and associations with work and workers outside of the home” (WOMEN’S BUREAU, 1951, n. 238, p. III).

¹⁶⁶ Durante o período de Reconstrução, após o término da Guerra Civil (1861-1865), ocorreram tentativas de inserção da população negra nos sistemas políticos, econômicos e sociais do país. Para saber mais sobre o assunto, vide as obras “For jobs and freedom: race and labor in America since 1865” (2007) do historiador Robert H. Zieger e “A companion to the Civil War and Reconstruction” (2005) editado pelo historiador Lacy K. Ford.

¹⁶⁷ Para compreender a relação e contribuição do federalismo estadunidense na implementação e consolidação da segregação racial no país, vide a obra “Separate and unequal: black americans and the US Federal Government” (1995) do cientista político Desmond King. E para saber mais sobre o federalismo estadunidense, vide a obra “American Federalism: a concise introduction” (2007) do cientista político Larry N. Gerston.

compuseram significativamente a mão de obra doméstica do Nordeste e Centro-Oeste do país; as afro-americanas e mexicanas, do Sul; e as japonesas e chinesas, do Oeste.

Segundo May (2011), as afro-americanas substituíram a mão de obra imigrante¹⁶⁸ de Nova York e outros centros urbanos do Norte após a Primeira Guerra Mundial em função da promulgação de leis que limitaram a imigração e da migração de pessoas afro-americanas do Sul para o Norte entre 1910 e 1940. Esse cenário também foi desencadeado pelo avanço da industrialização no país durante as duas primeiras décadas do século XX que promoveu a expansão de vagas em fábricas, escritórios, indústria de telefonia e lojas de departamentos, atraindo, assim, a mão de obra de mulheres brancas e concentrando um maior número de mulheres negras em trabalhos domésticos remunerados (NADASEN, 2015).

Apesar do perfil inicial do trabalho doméstico remunerado ter sido marcado pela significativa presença de mão de obra imigrante, é importante destacar que o trabalho doméstico sempre foi o setor que mais empregou as mulheres negras desde a abolição da escravidão. Em vista do sistema político, econômico e social racista e excludente dos EUA à época, as pessoas negras não tinham a mesma mobilidade no mercado de trabalho do que as pessoas brancas, sendo marginalizadas em empregos de baixa remuneração. O trabalho doméstico era um deles. E conforme destacado por Davis,

Durante o período pós-escravidão, a maioria das mulheres negras trabalhadoras que não enfrentavam a dureza dos campos era obrigada a executar serviços domésticos. Sua situação, assim como a de suas irmãs que eram meeiras ou a das operárias encarceradas, trazia o familiar selo da escravidão. Aliás, a própria escravidão havia sido chamada, com eufemismo, de “instituição doméstica”, e as escravas eram designadas pelo inócuo termo “serviçais domésticas” [...] Por quase um século, um número significativo de ex-escravas foi incapaz de escapar às tarefas domésticas. (DAVIS, 2016, n.p.).

De fato, em 1940, 59% das trabalhadoras não-brancas – sendo que 97% eram afro-americanas – eram empregadas domésticas, compondo 93% da força de trabalho desses empregos (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 242). A concentração da mão de obra negra em trabalhos domésticos começou a diminuir somente a partir da Segunda Guerra Mundial quando ocorreu o acréscimo sem precedentes de mulheres na força de trabalho do país com a abertura de milhares de vagas relacionadas direta ou indiretamente à produção de guerra.

¹⁶⁸ Para saber mais sobre a história da mão de obra imigrante no mercado de trabalho estadunidense, vide as obras “Immigration matters: movements, visions, and strategies for a progressive future” (2021) editado pelas sociólogas Ruth Milkman e Penny Lewis e pelo acadêmico e especialista em justiça social e imigração e ativista político, Deepak Bhargava”, e “Mexican labor & World War II: braceros in the Pacific Northwest, 1942–1947” (1990) do historiador Erasmo Gamboa.

Diante esse cenário, as mulheres negras conquistaram relativa mobilidade no mercado de trabalho, abandonando seus trabalhos domésticos para atuarem nas fábricas. Ainda que recebessem salários menores do que homens negros e mulheres e homens brancos e enfrentassem o racismo no processo de contratação e ambiente de trabalho, os empregos em fábricas ainda eram melhores do que os domésticos, principalmente por causa dos altos salários. A partir dos novos cenários político, econômico e social do pós-guerra e das transformações desencadeadas e sinalizadas pela guerra, pela primeira vez, emergiu um cenário favorável e efetivo às mulheres negras de libertação dos trabalhos domésticos. Embora no imediato pós-guerra a mão de obra negra feminina ainda estivesse concentrada nesses trabalhos, em 1950, essa concentração havia caído para 42% (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242).

Além dos baixos salários, o trabalho doméstico também era criticado pelas suas precárias condições de trabalho. Extensas jornadas de trabalho, exploração sexual, assédio moral, desumanização, a falta de benefícios trabalhistas e a mercantilização do corpo, por exemplo, se tornaram fatores cotidianos enfrentados pelas trabalhadoras. A precarização do trabalho doméstico foi favorecida pelo legado da escravidão que não reconheceu o trabalho doméstico como um trabalho legítimo como os demais, o que, na prática, acarretou na exclusão do trabalho doméstico de leis trabalhistas até a primeira metade do século XX. Como relembra May (2011), a exclusão das empregadas domésticas das leis trabalhistas remota o século XIX, quando reformadores trabalhistas separaram as agendas das políticas trabalhistas em duas, uma voltada às empregadas domésticas e a outra às trabalhadoras mulheres em outras ocupações.

Boris (2020), por sua vez, destaca que o trabalho doméstico também foi utilizado como estratégia econômica de forma a permitir a reprodução social das famílias que empregavam as trabalhadoras e, por conseguinte, proporcionar a reprodução e sustentação econômica do país, uma estrutura, portanto, de base generificada e racista. Conforme veremos mais adiante, com o aumento do ingresso das mulheres na força de trabalho, o trabalho doméstico também se tornou estratégico para viabilizar o ingresso e permanência da mulher no mercado de trabalho, principalmente das mulheres brancas e de classe média. E, por fim, o trabalho doméstico também estava situado em meio a uma disputa política e racial. Conforme destaca Nadasen,

A predominância das mulheres afro-americanas no campo do trabalho doméstico amarrou a ocupação mais perto à história da raça e da escravidão, e isso alimentou uma batalha entre as comunidades preta e branca para definir a política racial do trabalho doméstico. Os brancos do sul – e muitos brancos do norte – romantizaram a figura da *mammy*, uma mulher afro-americana que representava o servo leal ideal e incorporava uma visão harmoniosa das relações raciais. A sociedade branca dominante usou o estereótipo da *mammy*

para justificar o status de mulheres afro-americanas como trabalhadoras domésticas e reconstituir hierarquias raciais. Para a comunidade negra, o serviço doméstico se tornou um poderoso símbolo de exploração racial e uma plataforma para a afirmação dos direitos das mulheres negras.¹⁶⁹ (NADASEN, 2015, n.p., tradução nossa, itálico da autora).

Diante esse contexto, a reivindicação por direitos trabalhistas pelas empregadas domésticas perdurou por décadas e, inicialmente, recebeu pouco apoio de movimentos de mulheres de grande repercussão e influência da época em vista da predominância de mulheres brancas e de classe média nestes. Como aponta May (2011), as discussões entre a casa ser um ambiente de trabalho para as domésticas e um espaço privado e de total controle das famílias, moldaram as discussões e legislações sobre a regulamentação do trabalho doméstico ao longo dos anos sendo que a casa da classe média, como espaço privado, tornou-se o centro dos debates sobre política urbana que fora privilegiada em detrimento das condições de trabalho e salariais das empregadas domésticas.

Mas com o fortalecimento dos movimentos de trabalhadoras mulheres a partir do início do século XX e a criação do Women's Bureau em 1920, que passou a ser um “lar” para as mulheres interessadas em legislações trabalhistas (MAY, 2011), as trabalhadoras domésticas não estavam mais sozinhas em sua luta. De fato, desde sua criação, o Women's Bureau recebeu diversas cartas de trabalhadoras que reclamavam de más condições de trabalho e salariais e pediram ajuda à agência para resolver a situação; uma parte das cartas, eram de empregadas domésticas que relatavam a precarização de seus trabalhos, piores que os demais (MAY, 2011). Ademais, em 1928, as futuras diretoras do Women's Bureau, Frieda Miller (1944-1953) e Esther Peterson (1961-1964), ajudaram a criar a National Committee on Household Employment (NCHE; Comitê Nacional sobre Emprego Doméstico), uma das organizações de mulheres de classe média comprometidas com a melhora das condições das trabalhadoras domésticas mais importantes do século XX.

Em 1924, o Women's Bureau publicou seu primeiro boletim sobre trabalho doméstico, *Domestic workers and their employment relations*, com intensa produção de estudos na década de 30 – período de escassez de mão de obra para o trabalho doméstico – e publicação de, pelo

¹⁶⁹ “African American women’s predominance in the field of household labor tied the occupation more closely to the history of race and slavery, and this fueled a battle between black and white communities to define the racial politics of domestic labor. Southern whites—and many northern whites—romanticized the mammy figure, an African American woman who represented the ideal loyal servant and embodied a harmonious view of race relations. Dominant white society used the stereotype of the mammy to justify African American women’s status as household laborers and to reconstitute racial hierarchies. For the black community, domestic service became a powerful symbol of racial exploitation and a platform for the assertion of black women’s rights” (NADASEN, 2015, n.p.).

menos, outros cinco boletins¹⁷⁰ sobre o tema. De forma geral, os boletins trouxeram informações, dados e análises sobre o perfil da mão de obra e empregadores – como raça, idade, estado civil, formação acadêmica, renda das famílias, entre outros – e sugestões de regulamentações legislativas e políticas públicas a serem adotadas pelo governo e empregadores para a melhora das condições de trabalho. Logo, diferentemente de alguns movimentos de mulheres guiados pelos valores da classe média branca, o Women’s Bureau defendeu os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas em detrimento dos direitos da classe média sobre sua casa e, por extensão, sobre as trabalhadoras domésticas, vistas como propriedade e não como trabalhadoras dotadas de direitos sociais, civis e trabalhistas.

Já nesses boletins da década de 30, o Women’s Bureau, assim como as organizações de trabalhadoras mulheres e trabalhadoras domésticas da época, havia identificado que a ausência de uma regulamentação trabalhista do trabalho doméstico favorecia condições de exploração e precarização desse trabalho e, por consequência, a evasão de mão de obra (WOMEN’S BUREAU, 1924, n. 39). Os esforços da agência e das organizações de mulheres da época, no entanto, não foram suficientes.

Em 1938 foi aprovada, no contexto do *New Deal*, a lei federal FLSA que regularizava os salários (mínimo e horas extras) e horas máximas de trabalho, se constituindo em uma das conquistas sociais e trabalhistas mais importantes do movimento trabalhista da época. Porém, foi, também, uma vitória excludente¹⁷¹, pois a lei não cobriu cerca de quatro quintos dos trabalhadores do país (MAY, 2011) e muitos dos trabalhos exercidos pelas mulheres em geral, e pelas afro-americanas como os trabalhos agrícolas e doméstico. Segundo Nadasen (2012), a lei serviu para reforçar e recriar a hierarquia racializada e generificada do mercado de trabalho estadunidense.

Um dos argumentos utilizados pelas mulheres de classe média e algumas organizações de mulheres para negar a extensão de direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas era de que essa extensão significava a intervenção do Estado em suas casas (âmbito privado) e que estas não poderiam ser reguladas como se fossem um ambiente de trabalho industrial (MAY, 2011). Como discutido anteriormente, esse tipo de argumento fora utilizado para a manutenção de uma estrutura política, social e econômica baseada na hierarquização das relações de gênero

¹⁷⁰ *Household employment in Philadelphia* (1932, n. 93); *Household employment in Chicago* (1933, n. 106); *Standards of placement agencies for household employees* (1934, n. 112); e duas edições de *Reading list of references on household employment*, lançadas, respectivamente, em 1936 (n. 138) e 1938 (n. 154).

¹⁷¹ Essa exclusão deveu-se, também, pela inclusão da cláusula de comércio interestadual que regulamentava leis trabalhistas preferencialmente atividades e trabalhos econômicos relacionados ao comércio entre Estados. Para saber mais sobre o assunto, vide a obra “Os inventores do New Deal: Estado e sindicatos no combate à grande Depressão” (2009) do historiador Flavio Limonic.

e raça com a população negra e de mulheres subordinada à população branca e de homens brancos, respectivamente. Ademais, Boris (2020) destaca que a exclusão das empregadas domésticas dos direitos trabalhistas também ocorreu por causa da predominância de sulistas no Congresso que preservavam seu poder a partir da restrição de voto das pessoas afro-americanas e a persistência do preconceito de que as trabalhadoras domésticas não eram “trabalhadoras de verdade”.

Com o início da Segunda Guerra Mundial e aumento da oferta de empregos, principalmente em indústrias bélicas, observou-se a evasão da mão de obra nos trabalhos domésticos. De acordo com Boris (2020), a guerra aumentou a demanda por essas trabalhadoras, porém, a situação foi de baixa oferta de mão de obra em vista da competição entre esses trabalhos com as novas vagas abertas na indústria bélica que possuíam salários e condições de trabalho muito melhores. Como consequência, ocorreu uma relativa valorização salarial do trabalho doméstico (BORIS, 2020), mas não o suficiente para reter ou atrair as trabalhadoras.

Diante todas as transformações e consequências iniciadas pela guerra conforme discutido em capítulos anteriores, o trabalho doméstico também foi afetado. Apesar da relativa melhoria salarial e aumento da demanda, as condições de trabalho no pós-guerra adquiriram novas fontes de precariedade. A principal mudança foi estrutural, passando de um serviço interno para externo (BORIS, 2020). Desta forma, o trabalho doméstico se tornou eventual e intermitente com muitas agências de trabalho atraindo trabalhadoras do Sul para o Norte sob equivocadas promessas de salários mais altos (BORIS, 2020). Esse contexto, ao menos, favoreceu o fortalecimento do movimento das empregadas domésticas.

Para Nadasen (2015), por exemplo, foi no pós-guerra que elas adquiriram e consolidaram sua consciência de classe e, assim, conseguiram estabelecer um movimento nacional para transformar a ocupação, que trouxe as primeiras vitórias trabalhistas¹⁷² entre as décadas de 50 e 70. Já para May (2011), essas conquistas foram favorecidas pela união entre a classes média e de trabalhadoras e lideranças trabalhistas. Certamente os novos contextos político, econômico, social e cultural da época também influenciaram nessa complexa questão.

A partir de seus novos objetivos de atuação no pós-guerra, entre 1944 e 1953, o Women's Bureau não publicou boletins de análise do trabalho doméstico como realizou na década de 30. Com seu foco primário na obtenção e extensão de direitos trabalhistas equitativos para as trabalhadoras mulheres, a defesa da profissionalização e treinamento de sua mão de

¹⁷² As empregadas domésticas passaram a ser cobertas pelo seguro de segurança social em 1950; pelo FLSA em 1974; e obtiveram acesso ao seguro-desemprego em 1976.

obra e defesa do reconhecimento da mão de obra feminina como permanente e necessária à economia do país, a agência abordou o trabalho doméstico a partir dessa ótica.

Em 1947 a agência publicou o boletim de número 220, *Old age insurance for household workers*. Por meio de dados e argumentos econômicos, defendeu a extensão do benefício de seguro de idade – proteção trabalhista em situações de aposentadoria, invalidez ou de sustento na velhice – às trabalhadoras domésticas e demais benefícios trabalhistas essenciais à manutenção das atividades econômicas do país por meio de seu trabalho de cuidado das famílias e comunidades.

Já no ano seguinte foi publicado o boletim de número 221, *Community household employment programs* – repercutido no *The New York Times* –, com informações gerais sobre as condições de trabalho da ocupação bem como resultados de pesquisas realizadas em 1946 em dezenove cidades sobre programas comunitários implementados para melhorar as condições de trabalho e empregabilidade no trabalho doméstico. Assim como o boletim anterior, o Women's Bureau enfatizou a importância do trabalho doméstico em possibilitar a integração consistente da mão de obra feminina à força de trabalho; a escassez de mão de obra em trabalhos domésticos acentuada a partir da Segunda Guerra Mundial; e a extensão de benefícios trabalhistas e treinamento profissional às trabalhadoras domésticas.

Em ambos os boletins foi utilizada uma narrativa que perpassou por argumentos-chave para atingir suas respectivas finalidades. Um deles foi a associação das más condições de trabalho e salariais ao cenário histórico de baixa oferta de mão de obra com alta demanda por esse tipo de trabalho e ao estigma social ao qual estava associado. Segundo a agência,

É uma obviedade que a demanda por trabalhadoras domésticas competentes sempre exceda a oferta. Isso era verdade antes da guerra, e mesmo durante a depressão da década de 1930. No período de guerra, a escassez de ajuda domiciliar satisfatória impactou muitas mulheres e suas famílias. À medida que a guerra e as oportunidades de emprego do pós-guerra em outras indústrias atraíram cada vez mais as “joias perfeitas” das trabalhadoras domésticas, as não-treinadas e as desempregadas entre essas “joias perfeitas”, se tornaram visíveis, mas inadequadas.¹⁷³ (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p.1, tradução nossa).

Os efeitos da depreciação tradicional e predominante do trabalho doméstico devem ser reconhecidos. Muitos trabalhadores consideram o serviço

¹⁷³ “It’s a truism that the demand for competent household workers always exceeds the supply. This was true before the war, and even during the depression of the 1930’s. In the war period the shortage of satisfactory household help worked a very real hardship on many women and their families. As war and postwar job opportunities in other industries attracted more and more of the “perfect jewels” of domestic workers, the untrained and heretofore unemployables among such applicants became conspicuous but inadequate makeshifts” (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p. 2).

doméstico como último recurso quando os esforços para garantir outros tipos de emprego falham. Muitas outras pessoas, genuinamente interessadas no trabalho doméstico como uma ocupação, que podem desenvolver habilidades e encontrar satisfação nele, são desencorajadas de entrar em um campo tão limitado nos benefícios e dignidade concedidos em comparação com outros tipos de trabalho e, mais, assolado com humilhação pessoal mesquinha.¹⁷⁴ (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 221, p. 4-5, tradução nossa).

A partir dessa argumentação, o boletim defendeu a extensão de benefícios trabalhistas às trabalhadoras domésticas e fornecimento de treinamentos de forma a evitar a evasão na ocupação. Outro argumento utilizado foi o de vinculação do trabalho doméstico à existência e manutenção da economia, comunidade e famílias. E da vinculação do trabalho doméstico como fator emancipador das trabalhadoras mulheres, que não precisariam mais recusar ou abandonar empregos para se dedicarem integralmente às responsabilidades domésticas. Nas citações seguintes é possível identificar essas argumentações:

Em 1940, o serviço doméstico em residências era o maior campo ocupacional único para as mulheres, representando mais de 2.000.000 de trabalhadores, dos quais mais de 90 % eram mulheres [...] Mesmo assim, em julho de 1947 ainda permaneceu o número considerável de 1.784.000 trabalhadores domésticos, de acordo com uma estimativa do Bureau of the Census. Como a curva mudará no próximo ano e no futuro? Vai balançar para cima novamente, como tantas donas de casa esperam, a fim de atender as suas necessidades urgentes? Ou continuará a decrescer, aumentando as dificuldades dessas donas de casa e mães?¹⁷⁵ (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p. 1-2, tradução nossa).

O emprego doméstico é obviamente um serviço de vital importância, devido a sua contribuição para a saúde e felicidade das famílias, a conveniência e o conforto das casas. Certamente as trabalhadoras que preparam comida, lavam roupas, mantêm as famílias limpas e atraentes, cuidam de crianças, idosos ou inválidos e executam inúmeras tarefas que são o óleo da rotina diária da existência em serviços socialmente que valem à pena, que não apenas promovem o bem-estar da família, mas contribui para o bem-estar da comunidade.¹⁷⁶ (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p. 2, tradução nossa).

¹⁷⁴ "The effects of the traditional and prevalent disparagement of household employment must be recognized. Many workers consider domestic service as a last resort when efforts to secure other types of employment fail. Many other persons, genuinely interested in household employment as an occupation, who might develop skill and find satisfaction in it, are discouraged from entering a field so limited in the benefits and dignity accorded it in comparison with other kinds of work and, further, beset with petty personal humiliations" (WOMEN'S BUREAU, 1948, n. 221, p. 4-5).

¹⁷⁵ "By 1940 domestic service in homes was the largest single occupational field for women, accounting for more than 2,000,000 workers of whom over 90 percent were women [...] Even so, by July 1947 there still remained the sizable number of 1,784,000 household workers, according to an estimate of the Bureau of the Census. How will the curve turn next year and in the future? Will it swing upward again as so many homemakers hope, in order to meet their urgent needs? Or will it continue downward, adding to the difficulties of these housewives and mothers?" (WOMEN'S BUREAU, 1947, n. 220, p. 1-2).

¹⁷⁶ "Household employment is obviously a service of vital importance, because of its contribution to the health and happiness of families, the convenience and comfort of homes. Certainly workers who prepare food, launder

Observa-se, assim, que o trabalho doméstico assalariado estava inserido na lógica de reprodução social das famílias e, por conseguinte, da força de trabalho do país, abrangendo tanto os homens quanto as mulheres trabalhadoras e, portanto, “[...] fazer as pessoas, através da renovação da vida cotidiana, uma parte fundamental das operações de toda a economia”¹⁷⁷ (BORIS, 2020, p. 150, tradução nossa). Sob o sistema capitalismo, o capital dependia da reprodução social, efetuada principalmente pelas mulheres através do trabalho doméstico para obter a reprodução contínua do capital e da força de trabalho (MOHANDESI; TEITELMAN, 2017). O trabalho doméstico assalariado além de se constituir em elemento decisivo para a sustentação desse sistema, também possibilitava a independência econômica da mulher que poderia aliviar a carga de trabalho de sua dupla jornada de trabalho para se dedicar integralmente ao seu trabalho fora de casa. Logo, o desabastecimento de mão de obra remunerada em trabalhos domésticos representava uma dupla ameaça à estrutura política e econômica generificada da época e aos movimentos de mulheres que defendiam o direito ao trabalho.

Como o Women’s Bureau não contestava as responsabilidades domésticas associadas somente ao papel social de gênero da mulher na sociedade, o trabalho doméstico era o meio que permitiria a consolidação da mão de obra feminina na força de trabalho de forma permanente e, aparentemente, sem preconceitos de gênero. Mas, como bem colocou Angela Davis (2016), o trabalho doméstico nunca representou libertação, mas, sim, opressão às mulheres em vista de sua natureza opressiva caracterizada pela ausência de estímulo, criatividade e produtividade.

Ademais, há a questão de raça. Ao defender o trabalho doméstico como meio de viabilizar a existência de famílias, comunidade e economia do país, o Women’s Bureau se demonstrou em conformidade com a estrutura econômica, política e social branca que regia a sociedade da época que explorava pessoas negras para a sua sustentação uma vez que as trabalhadoras domésticas eram esmagadoramente negras e seus empregadores esmagadoramente brancos.

clothes, keep households clean and attractive, care for children, old people, or invalids, and perform numerous tasks that oil the daily routine of existence are engaged in socially worth-while services, which not only promote the well-being of the household but contribute to the welfare of the community” (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 220, p. 2)

¹⁷⁷ “[...] hacer de las personas, mediante la renovación de la vida cotidiana, pieza fundamental de las operaciones de toda la economía” (BORIS, 2020, p. 150).

A agência não desconhecia a composição racial dessa força de trabalho nem sua vinculação ao legado da escravidão, porém, acreditava que a extensão de benefícios trabalhistas às trabalhadoras domésticas seria suficiente para superar as precariedades e explorações inerentes ao trabalho doméstico. Na prática, essa solução era insuficiente em vista da dupla exploração ao qual as mulheres negras estavam submetidas – raça e gênero – se comparadas às mulheres brancas além da complexa questão racial que estruturava as leis e as relações de trabalho e sociais dos EUA desde a abolição da escravidão.

E, por último, há a dimensão de classe. Se para a classe média a contratação de uma trabalhadora doméstica representava um alto custo, para a classe trabalhadora, era praticamente inviável. Dessa forma, era mais provável que uma mulher de classe média conseguisse exercer um trabalho com baixa carga de afazeres domésticos em sua casa, permitindo, assim, que sua força de trabalho se regenerasse e possuísse mais tempo livre a ser dedicado aos seus interesses e capacitação profissional e acadêmica. Ao passo que uma trabalhadora mulher pobre, seria ela própria sua empregada doméstica não-remunerada com maior desgaste físico, mental e psíquico que influenciariam negativamente em suas oportunidades profissionais e educacionais e tempo livre dedicado a interesses pessoais.

A então emancipação trabalhista e econômica pela melhoria das condições do trabalho doméstico beneficiou preferencialmente as mulheres brancas de classe média. Se adotarmos a interpretação de Boris (2020), de que o trabalho doméstico embora explorasse as mulheres negras e fosse opressivo, proporcionava, ao mesmo tempo, uma possibilidade de independência econômica, as melhorias salariais reivindicadas poderiam contribuir, então, para emancipação econômica da mulher negra pobre em meio a uma realidade estrutural racista e sexista ao qual estava submetida.

Apesar dos poucos boletins específicos publicados entre 1944 e 1953 sobre o trabalho doméstico, é importante destacar que o Women's Bureau e sua diretora à época, Frieda Miller, defenderam constantemente os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas em fóruns, entrevistas, artigos e outros meios de comunicação. Conforme destaca Nadasen,

Quando Miller liderou o Women's Bureau dos EUA de 1944 a 1953, ela pressionou a extensão do salário mínimo e de benefícios de segurança social para os trabalhadores domésticos. Ela também trouxe uma perspectiva internacional para este trabalho. Ela passou os anos de guerra em Londres como consultora trabalhista do embaixador e, enquanto estava no exterior, ficou impressionada com programas e políticas governamentais que protegiam trabalhadores domésticos pagos e não pagos. Ela também foi delegada dos EUA na International Labor Organization, um órgão das Nações Unidas que estabeleceu padrões internacionais de trabalho e, naquele fórum,

pressionou para abordar as desigualdades no trabalho doméstico.¹⁷⁸
(NADASEN, 2015, n.p.).

No imediato pós-guerra, a atuação do Women's Bureau em prol das trabalhadoras mulheres para a aprovação de legislações trabalhistas federais de equidade salarial, salário mínimo e padrões mínimos de condições de trabalho e benefícios trabalhistas específicos para as mulheres – como o de maternidade –, reconheceu e reforçou as reivindicações das organizações, lideranças e empregadas domésticas. Estas, por sua vez, continuaram na luta pela extensão das leis e benefícios trabalhistas às ocupações domésticas e mantiveram um forte aliado no governo federal para ecoar as suas demandas. Porém, conquistas significativas com o apoio da agência vieram somente a partir da década de 60 durante a gestão da quarta diretora, Esther Peterson, que focou especificamente na obtenção de direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas.

Durante a gestão de Miller o foco do Women's Bureau foi direcionado à reivindicação por direitos trabalhistas equitativos para a classe trabalhadora em geral – com ênfase nas mulheres – em todas as ocupações exercidas. Embora houvesse a consciência e reconhecimento de que as trabalhadoras domésticas se encontravam em uma posição de maior exploração e precarização do que as mulheres pertencentes a outras ocupações, a agência fez uso de uma estratégia geral e unificada para fortalecer suas reivindicações.

O Women's Bureau, então, defendia assiduamente a melhoria das condições de trabalho como forma de atender a demanda por empregadas domésticas. E, assim, permitir a emancipação completa da mulher de sua responsabilidade integral de exercer as responsabilidades domésticas – trabalho de valor reprodutivo – para se dedicar ao mercado de trabalho por meio de um trabalho assalariado produtivo, contribuindo, assim, para a sustentação da economia do país. Essa emancipação, contudo, era ilusória, pois as mulheres ainda estariam subordinadas a essas responsabilidades com a diferença de que passariam a dividir elas com outras mulheres. Além do mais, se fosse necessário escolher entre o trabalho e as responsabilidades domésticas, o Women's Bureau recomendaria o abandono do trabalho assalariado.

¹⁷⁸ “When Miller headed the US Women from 1944 to 1953, she pushed for minimum wage and social security coverage for domestic workers. She also brought an international perspective to this work. She spent the war years in London as a labor advisor to the ambassador and, while abroad, was impressed by government programs and policies that protected both paid and unpaid household workers. She was also a US delegate to the International Labor Organization, a United Nations body that established international labor standards, and in that forum pushed to address the inequities in domestic work” (NADASEN, 2015, n.p.).

Essas posições da agência, identificáveis nos boletins que publicou, demonstram sua conformidade com a estrutura econômica, política e social da época, fundamentada na exploração de gênero e raça para a reprodução social da classe trabalhada. Ao recomendar, quando necessário, a abdicação do trabalho assalariado para dedicação às responsabilidades domésticas, a agência reiterou a ordem de reprodução social, garantindo a divisão sexual do trabalho e reconhecendo a primazia do direito ao trabalho assalariado pelo homem em detrimento da mulher. E ao não problematizar as implicações de raça inerentes ao trabalho doméstico, uma força de trabalho composta esmagadoramente por mulheres negras, a agência reiterou a ordem de reprodução social de trabalhadoras e trabalhadores brancos a partir da exploração da mão de obra de mulheres negras por meio do trabalho doméstico e, por conseguinte, de uma estrutura hierárquica racista entre pessoas negras e brancas.

6.6. As complexidades e divisas transponíveis da divisão sexual do trabalho

Desde sua criação, foi comum o Women's Bureau falar sobre a divisão sexual do trabalho, principalmente por ser uma agência focada nas trabalhadoras mulheres que, à época, o governo julgava paternalmente serem um grupo socialmente vulnerável. No imediato pós-guerra, a agência enfatizou questões como: desigualdades diversas entre mulheres e homens no mercado de trabalho e concessão de direitos civis e políticos; os impactos das responsabilidades domésticas na empregabilidade, permanência e produtividade da mão de obra feminina; a mobilidade no mercado de trabalho, transpassando barreiras da divisão sexual do trabalho em diversos setores e cargos por meio da tecnologia e profissionalização da mão de obra; e as complexidades dessa divisão que geravam sistematicamente nichos e subdivisões, não havendo somente cargos “femininos” e “masculinos” como, também, uma divisão sexual de trabalho que se refletia nos salários, formação acadêmica e níveis de cargos.

No boletim de número 203-12 de 1946, *Trends and their effect upon the demand for women workers*, a agência chamou a atenção para o desequilíbrio de gênero na composição da mão de obra nas principais profissões do setor de serviços médicos e outros de saúde. Identificou-se que havia uma concentração de mulheres em cargos auxiliares e de assistência e na enfermagem enquanto os homens concentravam-se em profissões liberais como as de médico e dentista (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12). Essa concentração implicava em uma

hierarquia profissional e salarial uma vez que as profissões ocupadas pelas mulheres geralmente se encontravam abaixo e subordinada às profissões dos homens e possuíam salários e formação acadêmica inferiores.

Já na indústria de telefonia, um cenário parecido foi identificado, de predominância de mulheres em cargos operacionais e de escritório e de homens em cargos gerenciais e de alta formação acadêmica ou técnica. De acordo com o boletim de número 207 de 1946, *The woman telephone worker*, a indústria de telefonia era “feminina”, pois mais de 70% das ocupações na indústria eram preenchidas por mulheres, havendo grande concentração de sua mão de obra no cargo de operadora de telefone – quase 100% eram mulheres – e baixa concentração nas ocupações em escritórios, sendo menos de 30% (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 207). Já os homens predominavam no departamento de planta, responsável pela manutenção e reparo de equipamentos e instalações físicas além das ocupações – em qualquer departamento – de gerente, engenheiro, desenhista, advogado, agente comercial e contador, serem destinados preferencialmente aos homens (WOMEN’S BUREAU, 1946, n. 207).

E no mercado de trabalho, de forma geral, essa divisão era refletida. Conforme destacado pelo Women’s Bureau,

As mulheres constituíam mais de 95 % dos trabalhadores privados em serviços domésticos em 1952, 65% dos trabalhadores em escritórios, cerca de 35% a 45% de trabalhadores de, respectivamente, vendas e serviços (outros além dos serviços domésticos) e 30% dos operários. Em outros grupos de ocupação, as mulheres eram proporções menores dos funcionários.¹⁷⁹ (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 242, p. 3-4).

As mulheres estavam, portanto, concentradas em profissões de baixa qualificação profissional e, por conseguinte, de baixos salários. Mesmo quando ascendiam a cargos “masculinos” ainda recebiam salários inferiores se comparados aos dos homens. Conforme destacado pelas sociólogas Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), na divisão sexual do trabalho, às mulheres fora atribuída a esfera reprodutiva e aos homens, a esfera produtiva, havendo a apropriação pelos homens de funções com maior valor social como as ocupações na política, religião e exército. Além da mulher e da “feminilidade” passaram a ser associadas a ideias de domesticidade, cuidado, fraqueza física e dependência, moldando, assim, quais

¹⁷⁹ “Women constituted over 95 percent of the private household workers in 1952, 65 percent of the clerical workers, about 35 to 45 percent each of the professional, the sales, and the service (other than private household) workers, and 30 percent of the operatives. In other occupation groups, women were smaller proportions of the employees” (WOMEN’S BUREAU, 1952, n. 242, p. 3-4).

empregos e nível de salariais as mulheres poderiam ter acesso (MOHANDESI; TEITELMAN, 2017).

Observa-se, assim, que a divisão sexual do trabalho é baseada em uma ideologia política de relações de gênero e não em fatores biológicos apesar destes serem utilizados como argumentos para a divisão. Constitui-se, portanto, em uma relação na qual há a sujeição de umas e dominações de outros (CHARTIER, 2008). Assim, divisão “trabalho feminino” e “trabalho masculino” também é ilusória, pois não se encontra fraqueza ou delicadeza nos trabalhos executados pelas mulheres. O trabalho doméstico, por exemplo, é antítese do ideal de feminino, apesar de ser associado a ele, levando-se em consideração que é um trabalho que exige exaustiva dedicação física, “deformando a delicadeza” dos atributos físicos das mulheres em vista do trabalho pesado executado.

As divisões sexuais existentes em outras estruturas da sociedade além do mercado de trabalho também influenciavam diretamente a alocação e posição das mulheres neste. Como à época existiam barreiras institucionais e discriminações que limitavam a entrada de mulheres em determinados cursos técnicos e superiores bem como o acesso a bolsas de estudos, suas formações acadêmica e profissional poderiam ser precárias ou inexistentes, dificultando, assim, que as mulheres fossem elegíveis a cargos com melhores salários.

Essa dimensão estrutural das relações de gênero foi várias vezes identificada pela agência. No boletim de número 222 de 1947, *Women in radio: illustrated by biographical sketches*, destacou-se que apesar da indústria televisiva possuir uma variedade de oportunidades de emprego para as mulheres na área técnica, naquele momento, muitas seriam excluídas dessas ocupações, pois os cargos requeriam formação superior em engenharia sendo que poucas mulheres possuíam essa formação (WOMEN’S BUREAU, 1947, n. 222). A agência, então, recomendou às mulheres interessadas escolherem esse curso, não abordando as questões de dificuldades de ingresso enfrentadas pelas mulheres ou ressaltando a baixa proporção destas na profissão.

Mas, como vimos anteriormente, mesmo quando a mulher possuía uma alta formação acadêmica ou idêntica ao homem, ela ainda estava sujeita a receber menores salários e posições inferiores em vista da estrutura hierárquica de gênero existente, pautada na relação assimétrica e de exploração entre mulheres e homens. No setor de engenharia, além da baixa proporção de mulheres formadas nessa profissão e nos cursos universitários (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 223-5), havia a questão de alocação da mão de obra.

Mulheres formadas em engenharia mecânica em 1946, por exemplo, dificilmente encontravam muitas oportunidades em cargos nos quais poderiam exercer plenamente a

profissão, sendo mais comum serem contratadas em ocupações que envolviam indiretamente os conhecimentos adquiridos – mas sem necessariamente requisitarem uma formação superior para isso – como em escrita e edição, bibliotecas e trabalho de secretariado (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 223-5). Também era comum as mulheres engenheiras serem contratadas para cargos de assistência ou auxiliares a engenheiros homens que ocupavam cargos de exercício pleno da profissão e de chefia (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 223-5, 1948). Logo, mesmo quando adentrava em um setor ou cargo “masculino”, a divisão sexual do trabalho era inserida, marginalizando as mulheres em cargos inferiores ou não condizentes com sua formação acadêmica, garantindo, assim, o privilégio do homem em ocupar cargos superiores, de liderança e de próprio exercício da profissão.

Esse cenário não era proveniente da falta de oferta de vagas ou cenário competitivo. Tanto durante a Segunda Guerra Mundial quanto no imediato pós-guerra, a demanda por profissionais nas áreas de ciências e engenharia era superior a sua oferta, mas, apesar disso, havia a alocação preferencial de mulheres em cargos inferiores e de baixos salários. Na área da física, por exemplo, esse cenário foi real tanto durante a guerra quanto após ela, conforme podemos identificar na citação a seguir, o que contrapõe a noção de que a divisão sexual do trabalho havia sido “suspensa” durante a guerra em função da baixa oferta da mão de obra masculina:

Durante a guerra, a Federal Civil Service Commission [Comissão Federal de Serviço Público] estava constantemente recrutando físicos, e as mulheres nesse campo puderam garantir posições nos laboratórios de pesquisa do governo que nunca haviam empregado mulheres físicas. Em abril de 1943, a Comissão declarou que não havia físicos suficientes no país para atender às necessidades do governo, especialmente nas áreas de eletrônica e rádio, eletricidade, som e óptica. Eles pediram que as mulheres fossem incentivadas a entrarem em campo, uma vez que havia um grande número de abertura para as mulheres, principalmente em níveis inferiores da profissão [...] A maioria das mulheres, no entanto, eram empregadas em níveis inferiores, e nenhuma era empregada no melhor nível profissional.¹⁸⁰ (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 223-6, p. 8-9, tradução nossa).

¹⁸⁰ “During the war the Federal Civil Service Commission was constantly recruiting physicists, and women in this field were able to secure positions in Government research laboratories that had formerly never employed women physicists. In April 1943, the Commission stated that there were not enough physicists in the country to meet the Government needs, especially in the fields of electronics and radio, electricity, sound, and optics. They asked that women be encouraged to enter the field, since there were a large number of openings for women, particularly in the lower grades [...] Most of the women, however, were employed in the lower professional grades, and none were employed at the top professional grade” (WOMEN’S BUREAU, 1948, n. 223-6, p. 8-9).

Por meio de seus discursos de desconstrução de essencialismos biológicos através da formação acadêmica e capacitação profissional e uso da tecnologia e da medicina para eliminar as desvantagens de diferenças fisiológicas entre mulheres e homens durante o trabalho, o Women's Bureau se demonstrou favorável à não divisão sexual do trabalho, enfatizando a eliminação de barreiras para que as mulheres ingressassem em qualquer setor e cargo. Essa posição da agência foi, contudo, moderada e consistiu em algumas abordagens específicas.

A primeira delas foi a recomendação de áreas “masculinas” a mulheres, mas em nichos “femininos” dentro delas de forma a não gerar conflitos na estrutura da divisão sexual do trabalho vigente. Na profissão médica, predominada por homens, a agência incentivou mulheres a procurarem vagas em áreas com escassez de mão de obra e naquelas em que elas se demonstravam mais “adequadas” e com menores chances de serem discriminadas como especializações em pediatria – que teria o contato com crianças – e psiquiatria (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12). Na arquitetura, a agência recomendou áreas relacionadas ao design de casas e apartamentos – assunto que, supostamente, as mulheres estariam familiarizadas em vista de sua responsabilidade de gestar o lar – com possibilidades de atuação em conjunto com o marido já que era comum encontrar casais de arquitetos no ramo (WOMEN'S BUREAU, no. 223-5, 1948). Ou seja, áreas de atuação vinculados ao cuidado e lar, elementos associados a ideologia da feminilidade.

A agência também recomendava áreas e profissões com desfalque de mão de obra ou que não interessavam aos homens como a profissão de fisioterapeuta. No boletim número 203-1, *Physical therapists*, a agência explicitou que a profissão era negligenciada pelos homens, havendo predominância de mulheres (WOMEN'S BUREAU, 1945, n. 203-1) o que, à princípio, não ocasionaria conflitos na divisão sexual do trabalho. Outra profissão “masculina” indicada às mulheres foi a de veterinária. Novamente, a agência argumentou que a defasagem de estudantes homens por causa do recrutamento militar durante a Segunda Guerra Mundial diminuiu a oferta de profissionais no mercado e, conseqüentemente, favoreceu um ambiente de ingresso das mulheres tanto no meio acadêmico quanto no mercado de trabalho (WOMEN'S BUREAU, 1946, n. 203-12).

Essas abordagens do Women's Bureau ao mesmo tempo em que se mostraram em conformidade com a ordem vigente da divisão sexual do trabalho da época, também se demonstraram transgressoras. Ainda que houvesse recomendações de áreas e profissões a partir de estereótipos de gênero, essas recomendações eram referentes a áreas e profissões predominadas por homens e com participação ínfima de mulheres. A ênfase em fatores que poderiam favorecer a empregabilidade das mulheres, como a escassez de mão de obra e áreas

relacionadas a estereótipos de gênero, eram estratégias e deveriam ser utilizadas pelas mulheres como forma de transpor a divisão sexual existente nessas profissões. Todavia, apesar da agência expor as diversas e diferentes dimensões da divisão sexual do trabalho, que se conectavam com outras estruturas da sociedade, a agência não contestou essa divisão.

De fato, o objetivo da maioria das organizações de trabalho de mulheres da época não era o de contestar a divisão sexual do trabalho em si, mas, sim, de redefinir os limites dessa divisão, expandindo a atuação das mulheres na esfera “masculina” (COBBLE, 2004). Logo, o que estava em discussão era a desconstrução biológica da valorização das esferas de gênero da divisão sexual do trabalho (COBBLE, 2004) que colocava as mulheres em desvantagem em relação aos homens.

As mulheres da época, então, contestavam as desigualdades salariais e de direitos trabalhistas inerentes a essa divisão, questionando as restrições impostas a sua empregabilidade, formação acadêmica e capacitação profissional a partir de pressupostos de determinismos biológicos que refutaram a partir do valor de seu trabalho e capacidade de força de trabalho, equiparáveis aos dos homens. Elas não queriam mais ser discriminadas por causa de seu gênero, mas isso não implicava necessariamente em contestar a divisão sexual do trabalho vigente ou o papel social de gênero que for atribuído às mulheres. E conforme destacado por Milkman (2016), nas décadas de 30 e 40, as noções de que “existiam” empregos “adequados” para mulheres e homens eram naturalizadas e aceitas inclusive pelas trabalhadoras mulheres.

As mulheres negras e as mulheres brancas presentes em setores e cargos predominadas por homens, no entanto, eram mais propensas a questionar a divisão sexual do trabalho. Segundo Cobble (2004), essas mulheres vivenciaram de forma mais próxima e competitiva as desvantagens profissionais e salariais impostas pela diferenciação sexual e racial.

As mulheres negras, por causa da discriminação e segregação racial da época, possuíam pouca mobilidade no mercado de trabalho se comparadas às mulheres brancas, sendo comum exercerem trabalhos de intenso esforço físico como os homens (COBBLE, 2004). A pouca diferenciação sexual entre mulheres e homens negros também contribuíram para o maior questionando e ceticismo dessas mulheres em relação aos pressupostos da divisão sexual do trabalho (COBBLE, 2004). Para muitas trabalhadoras negras, portanto, já era perceptível a falácia dessa divisão, identificando-a como mais um mecanismo de opressão e subordinação, assim como o racismo.

E apesar da Segunda Guerra Mundial ter propiciado a mobilidade das mulheres entre as divisões da divisão sexual do trabalho, no pós-guerra, essa divisão ainda estava longe de ser superada. A taxa de ocupação de mulheres em empregos tradicionais “femininos” como os

trabalhos administrativos e de vendas, por exemplo, foi a que mais cresceu entre 1945 e 1952 (WOMEN'S BUREAU, 1952, n. 242). Segundo Milkman (2016), a falta de proteção dos sindicatos em relação às trabalhadoras mulheres também contribuiu para a desmobilização da força de trabalho feminina da indústria bélica e reabsorção em empregos de baixa remuneração e rotulados como “femininos”. Entre 1944 e 1953, no entanto, apesar desse cenário e de suas recomendações de trabalhos “femininos” ou “mais adequados” às mulheres, o Women's Bureau publicou diversos boletins de profissões predominadas por homens como a série temática *The outlook for women in Science*, analisada no capítulo quatro. Ainda que estivesse conforme com a divisão da época, a agência era favorável a mobilidade da mulher no mercado de trabalho, sem barreiras de diferenciação sexual.

Certamente o Women's Bureau foi capaz de identificar e expor como a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero e raciais atreladas a ela desencadearam consequências negativas e desvantagens às mulheres – e, por vezes, aos homens – no mercado de trabalho e outras esferas da sociedade. Porém, não fez essa identificação a partir de uma contestação à estrutura política generificada e racializada da sociedade da época que regia de forma sistemática todas essas discriminações que estruturavam as relações trabalhistas, políticas, econômicas, sociais e culturais. Por outro lado, sua posição e abordagem estavam em consonância com o contexto histórico e político e com os posicionamentos de muitas organizações de mulheres da época. Para o nosso tempo, a agência foi limitada e falha; para o seu tempo, representou uma desestabilidade aos padrões de divisão sexual da época – ainda que não sustentável no médio e longo prazo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Women's Bureau é uma das agências federais trabalhistas dedicada exclusivamente aos interesses da classe trabalhadora de mulheres mais antigas do mundo ocidental e uma das pioneiras em defender a igualdade e equidade de direitos trabalhistas, políticos e civis entre mulheres e homens. Em seus 123 anos de existência, a agência vivenciou e se adaptou a diversos acontecimentos históricos, estabelecendo uma série de alianças políticas e civis que permitiram a articulação dos seus interesses e de aliados além de sua própria existência na burocracia estatal.

Entre altos e baixos, a agência vivenciou períodos de pouca e muito autonomia. Cultivou relações de baixa e alta intensidade e aproximação com movimentos e organizações civis de mulheres e sindicatos e momentos de adoção e refutação de discursos hierarquizantes de gênero e raça que moldavam a mulher a partir de falsos pressupostos do essencialismo biológico. Independentemente de sua época de atuação, no entanto, a agência continuou a coletar, produzir e divulgar dados sobre o perfil, situação e necessidades das trabalhadoras mulheres que serviram para a construção de leis e políticas públicas e uso estratégico por organizações políticas.

Sem dúvidas, entre 1920 e 1953, nas gestões das diretoras Mary Anderson (1920-1944) e Frieda Muller (1944-1953), o Women's Bureau vivenciou a sua primeira “época de ouro”. Esse destaque se deveu a sua atuação de alto nível de autonomia e por ter se constituído e consolidado no principal órgão governamental de referência sobre a classe trabalhadora de mulheres nos EUA. Além de ter expandido suas influências para além das fronteiras do país na qual suas produções, estruturas e pautas trabalhistas serviram de influência para a criação de agências em outros países – à exemplo do Canadá e Japão – e a órgãos internacionais como a ONU e a ILO.

O Women's Bureau emergente do pós-guerra realizou algumas mudanças e adaptações de atuações e diretrizes políticas estabelecidas pela primeira diretora, Mary Anderson, cujo foco central era a melhora do status das trabalhadoras por meio de uma legislação protetiva. A agência passou, por conseguinte, a defender a inclusão das mulheres ao invés de valorizar um status especial das trabalhadoras (LAUGHLIN, 1993), reconhecendo, quando pertinente, que estas necessitam de adaptações inclusivas no mercado de trabalho em vista das implicações que seu papel social de gênero desencadeava como a dupla jornada de trabalho e maternidade.

Se por um lado o Women's Bureau adaptou seus estudos, posições e políticas às novas necessidades econômicas, sociais e políticas do país, atuando como uma extensão da administração presidencial entre as trabalhadoras, por outro, a agência foi além do esperado pelo governo federal. Ao assumir a liderança na reivindicação por direitos trabalhistas das mulheres – que também beneficiavam os homens – em conjunto com sindicatos e organizações trabalhistas de mulheres e criticar as discriminações de gênero e raça, o Women's Bureau assumiu uma posição singular no governo federal, de mediadora entre as esferas governamental e civil – especialmente de grupos aliados – na esfera governamental como forma de atingir a vitória em suas reivindicações políticas e trabalhistas.

Por ser uma agência federal, uma de suas limitações e a principal era a sua própria origem e subordinação: a esfera governamental. Em função dessa realidade, o Women's Bureau nunca foi, formalmente, uma organização feminista, ativista ou política. Ainda que o seu objetivo primário fosse promover o bem-estar das trabalhadoras mulheres por meio da melhora de suas condições de trabalho e oportunidades de emprego, ela deveria realizar essa missão a partir dos interesses da administração presidencial vigente. Na prática, isso implicou em uma atuação de conformidade à ordem vigente e uma atuação conciliatória e apaziguadora nas relações com os diversos agentes políticos e civis da sociedade.

Apesar disso, o Women's Bureau teve um diferencial que foi estabelecido desde o momento de sua criação: a sua relação com as organizações civis de mulheres. A sua criação é fruto da luta política dessas organizações que, por muitas décadas, reivindicaram uma agência governamental dedicada exclusivamente às trabalhadoras mulheres, pois julgavam que o U.S. Department of Labor e o movimento trabalhista do país, ignoravam as necessidades e reivindicação dessa “outra” parcela da classe trabalhadora. A presença de sindicalistas e ativistas políticas nas primeiras gerações de funcionárias da agência contribuíram para o caráter ambivalente da agência ao longo das décadas.

Por um lado, o Women's Bureau não contestava a ordem racial e generificada vigente à época. Um exemplo disso foi a não contestação do papel social de gênero da mulher, responsável pela dimensão doméstica de realização de trabalhos vitais para a promoção da reprodução social da classe trabalhadora. Por outro, a agência desvinculou a capacidade profissional da mulher da diferença sexual e racial entre mulheres e homens e pessoas negras e brancas, respectivamente; incentivou o ingresso de mulheres em sindicatos; defendeu a equidade de direitos trabalhistas e sociais entre mulheres e homens, criticando desigualdades baseadas em ideias inferiorizantes de diferenças sexuais; e contribuiu para a parceria e articulação nacional de diversas organizações de mulheres e sindicatos.

O Women's Bureau escolheu, então, um posicionamento conciliatório com críticas à estrutura de gênero – e em menor grau e menos explícito à de raça – e política vigentes, mas em conformidade com estas ao buscar *alternativas de sobrevivência* e ascensão para as mulheres *dentro e a partir* da lógica dos discriminatórios sistemas de gênero e raça da época. E quando as mulheres obtinham êxito com essas alternativas, um determinado grau de subversão e contestação da ordem vigente eram alcançados, pois se criava precedentes e aumentava a representatividade de mulheres em espaços e cargos “masculinos” ainda que limitados, pois o posicionamento que levava ao alcance desses objetivos não era capaz de destruir ou transformar a fonte geradora e perpetuadora das discriminações e desigualdades de gênero e raça. Mas algo estava sendo feito.

Logo, ao mesmo tempo em que o Women's Bureau pertencia à estrutura burocrática governamental, a agência também pertencia à sociedade. E sua atuação buscou satisfazer essas duas instâncias, mas nem sempre a partir de uma posição subordinada. Entre 1920 e 1953, por exemplo, a agência foi uma das instituições líderes do movimento trabalhista feminino no país.

A partir da apropriação da linguagem, estruturas e ferramentas do opressor, o Women's Bureau subverteu os discursos e sistema governamental de *dentro para fora*. Apesar da posição conformista e conciliatória da agência, esta não ocorreu em um contexto de endosso e incentivo de discriminações e, sim, em prol dos direitos trabalhistas das mulheres de acordo com o contexto político e histórico da época. Para os dias atuais, a estratégia da agência é questionável e limitada por não transformar ou questionar de fato os papéis sociais de gênero e estrutura racial e generificada hierarquizante e discriminatória da sociedade estadunidense, mas, para a sua época, foi condizente com a atuação de muitas organizações de mulheres de seu tempo e, por vezes, subversiva e audaciosa.

Se nos boletins publicados a agência defendeu que a mulher deveria escolher a dedicação aos afazeres domésticos ao trabalho assalariado quando não pudesse realizar os dois, ela também defendeu e buscou comprovar por fatos e dados que a desigualdade salarial entre mulheres e homens não poderia persistir, pois isso se constituiria em uma ameaça à estabilidade, sustentabilidade e crescimento da economia do país. E se por um lado omitiu-se de criticar explicitamente a segregação racial da época, por outro, defendeu a equidade de direitos e tratamento entre pessoas negras e brancas, desconstruindo estereótipos e essencialismos biológicos associados à raça. Ademais, se nos boletins a agência se mostrou conforme à divisão sexual do trabalho da época e aos papéis sociais de gênero vigentes, na prática, lutou ao lado de organizações de mulheres e trabalhistas para a promoção de equidade entre os gêneros e desconstruções de estereótipos de gênero.

Apesar dos discursos e posicionamentos do Women's Bureau referirem-se ao grupo de mulheres de forma geral e como um todo, a agência não desconhecia as diversidades identitárias existentes nesse grupo e como se inseriam e interagiam nas relações sociais, trabalhistas e econômicas na sociedade. A agência buscou desconstruir parcialmente estereótipos e criticar discriminações em torno desses grupos que se encontravam marginalizados no mercado de trabalho.

Ela fez isso por meio de argumentos racionais e científicos baseados em dados e através de uma consciência política que identificou, de forma perspicaz, que os EUA emergente no pós-guerra apresentavam novas dinâmicas e configurações econômica, trabalhista, social e política com a necessidade de expansão da força de trabalho que não seria suprida apenas por homens brancos. E na qual os movimentos sociais haviam adquirido maior potência política, acirrando, assim, os conflitos entre grupos marginalizados e aqueles que detinham o poder e praticavam as discriminações de forma estrutural e sistemática.

O Women's Bureau também objetivou fornecer acesso a informações às mulheres desses grupos de forma a facilitar a inserção ou reinserção no mercado de trabalho ao mesmo tempo em que pretendeu convencer os empregadores a contratarem essas mulheres que eram tão produtivas e úteis quanto as mulheres brancas, solteiras, jovens e sem deficiência física. A agência defendeu esses grupos sem, contudo, questionar as estruturas discriminatórias que desencadeavam as violências, preconceitos e marginalizações aos quais essas mulheres estavam sujeitas, à exemplo do não-questionamento da segregação racial e do papel social de gênero da mulher na sociedade. Além de ser um posicionamento problemático por ser conivente e reiterador da ordem política e social vigentes, ele também era insuficiente e insustentável a longo prazo conforme a persistência das discriminações e intensa atividade dos movimentos feministas e de direitos civis comprovaram ao longo das décadas com auge na década de 60.

Se levarmos em consideração que, à época, pouca atenção governamental e social era destinada a esses grupos em termos de defesa e concessão de direitos trabalhistas e civis, inclusão no mercado de trabalho e defesa da equidade entre gêneros e raças, o Women's Bureau se diferenciou e se destacou nessas questões apesar de todas as problemáticas apontadas anteriormente. Não somente por ser uma agência federal como, também, por ser uma das agências federais mais conhecidas e consolidadas no país e uma das poucas a preservar sua existência e autonomia com os cortes orçamentários governamentais a partir do fim da Segunda Guerra Mundial.

Ao discorrer sobre essas discriminações e desigualdades, o Women's Bureau fez uso de uma abordagem relacional de situações entre mulheres e homens, apontando como o segundo

grupo era beneficiado a partir da inferiorização e negação de direitos ao primeiro e como esse cenário poderia precarizar as próprias condições trabalhistas e salariais dos homens. Dessa forma, a agência buscou evidenciar como o papel social de gênero da mulher era utilizado para inferiorizar e fomentar preconceitos em relação à contratação, performance e produtividade da mulher no mercado de trabalho e ser utilizado como argumento para privilegiar homens no recebimento de benefícios trabalhistas e governamentais e melhores oportunidades de educação e ascensão profissional.

A partir dessa abordagem, o Women's Bureau foi capaz de não somente identificar a estrutura generificada e racializada da sociedade daquela época e país, mas, também, de identificar o *como* ela organizava as complexas relações sociais, econômicas, políticas, trabalhistas e culturais entre mulheres e homens e entre estes e o governo e instituições civis e privadas. Dessa maneira foi possível identificar a natureza política do discurso de gênero baseado nas diferenças sexuais – e influenciadas pela raça – que não se mostrou flexível em sua hierarquia excludente diante a realidade de crescimento da presença feminina na força de trabalho e conseqüente intensificação de reivindicação por direitos civis e trabalhistas.

Mas somente a existência do Women's Bureau não foi ou é suficiente para o movimento de direitos trabalhistas das mulheres. Na década de 30, no contexto do *New Deal*, por exemplo, a influência da agência não foi o suficiente para incluir pessoas trabalhadoras agrícolas e domésticas e muitas profissões exercidas por mulheres no FLSA. E nos anos do mediato pós-guerra, não foi o suficiente para impedir a demissão em massa das trabalhadoras de indústrias bélicas ou proteger os seus direitos trabalhistas.

Levando em consideração que até a primeira metade do século XX não havia um movimento feminista unificado e nacionalmente centralizado e de que o Women's Bureau exerceu um papel fundamental na articulação e união de diversas organizações de mulheres e trabalhistas à nível estadual e nacional que serviria de influência na posterior organização nacional de organizações feministas, pode ser que a não existência do Women's Bureau, pudesse ter desacelerado o avanço das conquistas trabalhistas das mulheres. Isso porque a agência serviu como ponte entre o governo e a sociedade civil, estando em uma posição que influenciava as políticas públicas e legislações trabalhistas à exemplo dos *lobbies* efetuados em Estados que favoreceu a promulgação de legislações trabalhistas estaduais favoráveis às trabalhadoras.

O Women's demonstrou que a implementação de uma legislação trabalhista com equidade de gênero é uma das principais vias para a obtenção e avanço de direitos das mulheres

na sociedade. O direito ao trabalho e a todos os benefícios inerentes é uma forma de se adquirir, também, a independência econômica, pessoal e política.

Em meio a uma realidade na qual homens brancos heterossexuais predominam entre cargos políticos e a sociedade edifica-se a partir de uma estrutura racializada e generificada hierárquica, excludente e discriminatória, toda aliança é bem-vinda, principalmente as governamentais. Somente a ação de movimentos civis políticos é insuficiente na promoção de mudanças, pois eles não detêm, em maioria, o poder executivo, legislativo e judiciário para a tomada de decisão e transformação da sociedade. E somente a existência de órgãos governamentais em prol das causas desses movimentos também é insuficiente, pois sua atuação sempre estará subordinada primariamente aos interesses do governo vigente que podem ser hostis às pautas políticas dos movimentos sociais e sensíveis às mudanças de gestões políticas administrativas.

Enquanto os grupos marginalizados e discriminados não compuserem em equidade o quadro de políticos de um país e, portanto, não deterem poder político em igualdade e equidade, a aliança entre a esfera governamental e civil por meio de um órgão federal aliado imprescindivelmente a movimentos sociais – inclusive tendo em seu quadro de funcionários pessoas desses movimentos –, essenciais para a sua existência e adesão às pautas dos grupos marginalizados, pode representar uma solução temporária à questão de conquista e avanço de direitos trabalhistas e sociais. O Women's Bureau demonstrou esse que esse caminho é possível, principalmente em situações de recrudescimento de hostilidades a pautas e movimentos sociais e da ascensão do conservadorismo e da direita política.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fontes primárias

1944

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women's employment in the making of steel, 1943**, n. 192-5. Washington: U. S. Government Printing Office, 1944. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5465/item/539657>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Employing women in shipyards**, n. 192-6. Washington: U. S. Government Printing Office, 1944. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5465/item/539658>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, United States U.S. Department of Labor. **Women's employment in foundries, 1943**, n. 192-7. Washington: U. S. Government Printing Office, 1944. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5465/item/539659>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Employment opportunities in characteristic industrial occupations of women**, n. 201. Washington: U. S. Government Printing Office, 1944. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5474>. Acesso em: 16 set. 2019.

1945

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Employment of women in army supply depots in 1943**, n. 192-8. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5465/item/539660>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women's wartime jobs in cane-sugar refineries**, n. 192-9. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5465/item/539661>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State labor laws for women with wartime modifications, December 15, 1944: part I – analysis of hour laws**, n. 202-1. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5475/item/539662>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State labor laws for women with wartime modifications, December 15, 1944: part II – analysis of plant facilities laws**, n. 202-2. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5475/item/539663>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State labor laws for women with wartime modifications, December 15, 1944:** part III – analysis of regulatory laws, prohibitory laws, maternity laws, n. 202-3. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5475/item/539664>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State labor laws for women with wartime modifications, December 15, 1944:** part IV – analysis of industrial home-work laws, n. 202-4. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5475/item/539665>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Physical therapists**, n. 203-1. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539667>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Occupational therapists**, n. 203-2. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/The_Outlook_for_Women_in_Occupations_in/eSi6AAAAIAAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PP3&printsec=frontcover. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Medical record librarians**, n. 203-6. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/624739>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women physicians**, n. 203-7. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/624740>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **X-ray technicians**, n. 203-8. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/624741>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women dentists**, n. 203-9. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/624742>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Dental hygienists**, n. 203-10. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/624743>. Acesso em: 15 jun. 2021.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women's emergency farm service on the Pacific Coast in 1943**, n. 204. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/6627>. Acesso em: 15 jun. 2021.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Negro women war workers**, n. 205. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/negro-women-war-workers-5477>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers in Brazil**, n. 206. Washington: U. S. Government Printing Office, 1945. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/6628>. Acesso em: 07 set. 2019.

1946

WOMEN'S BUREAU, United States U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** United States summary, cumulative supplement, 1938-1945, n. 157-A. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539549>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State labor laws for women with wartime modifications, December 15, 1944:** Part V – explanation and appraisal, n. 202-V. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <<https://fraser.stlouisfed.org/title/5475/item/539666>>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Physicians' and dentists' assistants**, n. 203-11. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539675>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Trends and their effect upon the demand for women workers**, n. 203-12. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539676>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The woman telephone worker**, n. 207. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=tWLwzAjTvvYC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 13 jun. 2021.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers in ten war production areas and their postwar employment plans**, n. 209. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5480>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers in Paraguay**, n. 210. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5481>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Employment of women in the early postwar period:** with background of prewar and war data, n. 211. Washington: U. S. Government Printing Office, 1946. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5482>. Acesso em: 07 set. 2019.

1947

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Typical women's jobs in the telephone industry**, n. 207-A. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5478>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women's wartime hours of work: the effect on their factory performance and home life**, n. 208. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5479>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Industrial injuries to women**, n. 212. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5483>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers in Peru**, n. 213. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5484>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Maternity benefits under union contract: health insurance plans**, n. 214. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5485>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers in power laundries**, n. 215. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5486>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers after VJ-Day in one community: Bridgeport, Connecticut**, n. 216. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5487>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **International documents on the status of women**, n. 217. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5488>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women's occupations through seven decades**, n. 218. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5489>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Old age insurance for household workers**, n. 220. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5491>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women in radio: illustrated by biographical sketches**, n. 222. Washington: U. S. Government Printing Office, 1947. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5493>. Acesso em: 07 set. 2019.

1948

WOMEN'S BUREAU, United States Department of Labor. **Earnings of women in selected manufacturing industries**, 1946, n. 219. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5490>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Community household employment programs**, n. 221. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5492>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in chemistry**, n. 223-2. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539678>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in the Biological Sciences: Botany, Bacteriology, Zoology, General Biology**, n. 223-3. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539679>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in Mathematics and Statistics**, n. 223-4. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539680>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in Architecture and Engineering**, n. 223-5. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539681>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in Physics and Astronomy**, n. 223-6. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539682>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in Geology, Geography and Meteorology**, n. 223-7. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539683>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in occupations related to Science**, n. 223-8. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539684>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Report on 1948 Women' Bureau Conference – The american woman, her changing Role: (worker, homemaker, Citizen)**, n. 224. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5495>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Handbook of facts on women workers**, n. 225. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5560/item/539685>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Working women's budgets in twelve States: cost-of-living reports prepared chiefly for the use of minimum-wage administrations**, n. 226. Washington: U. S. Government Printing Office, 1948. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5496>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Alabama, n. 157-1 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539551>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Arizona, n. 157-2 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539553>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Arkansas, n. 157-3 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539554>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Colorado, n. 157-5 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539557>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Delaware, n. 157-7 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539560>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Illinois, n. 157-12 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539567>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Indiana, n. 157-13 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539568>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Kansas, n. 157-15 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539570>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Kentucky, n. 157-16 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539571>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Maine, n. 157-18 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539573>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Mississippi, n. 157-23 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539579>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Missouri, n. 157-24 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539580>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Montana, n. 157-25 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539581>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for New Hampshire, n. 157-28 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539584>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for New York State, n. 157-31 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539589>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for North Dakota, n. 157-33 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539593>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Ohio, n. 157-34 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539596>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Oklahoma, n. 157-35 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539598>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Oregon, n. 157-36 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539600>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Rhode Island, n. 157-38 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539603>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for South Carolina, n. 157-39 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539605>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for South Dakota, n. 157-40 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539607>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Tennessee, n. 157-41 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539609>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Utah, n. 157-43 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539612>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Vermont, n. 157-44 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539616>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Virginia, n. 157-45 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539619>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Washington, n. 157-46 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539621>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for Wisconsin, n. 157-48 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539625>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Medical laboratory technicians**, n. 203-4. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949 (reimpressão). Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/The_Outlook_for_Women_in_Occupations_in/eSi6AAAAIAAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PP3&printsec=frontcover. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in Science**, n. 223-1. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539677>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State minimum-wage laws and orders:** July 1, 1942-January 1, 1949, n. 227. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5498>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The industrial nurse and the woman worker**, n. 228. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5494/item/539677>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Occupations for girls and women:** selected references, July 1943-June 1948, n. 229. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5502>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women in the federal service, 1923-1947:** Part I. Trends in employment, n 230-1. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5503/item/539686>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in police work**, n. 231. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5504>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women's jobs:** advance and growth, n. 232. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5505>. Acesso em: 26 jul. 2020.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Night work for women in hotels and restaurants**, n. 233. Washington: U. S. Government Printing Office, 1949. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5506>. Acesso em: 14 set. 2020.

1950

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for California, n. 157-4 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539556>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America:** January 1, 1948, report for North Carolina, n. 157-32 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539591>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Professional nurses**, n. 203-3. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950 (reimpressão). Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/The_Outlook_for_Women_in_Occupations_in/eSi6AAAAIAAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PP3&printsec=frontcover. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Practical nurses and hospital attendant**, n. 203-5. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950 (reimpressão). Disponível em:

https://www.google.com.br/books/edition/The_Outlook_for_Women_in_Occupations_in/eSi6AAAAIAAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PP3&printsec=frontcover. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State minimum-wage laws and orders: July 1, 1942-July 1, 1950**, n. 227 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5499>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women in the federal service: Part II. Occupational information**, n. 230-2. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5503/item/539687>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in Dietetics**, n. 234-1. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5507/item/539688>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social case work in a medical setting**, n. 235-1. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539690>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social case work in a psychiatric setting**, n. 235-2. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539691>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women in higher-level positions: a survey of women in positions of responsibility in selected fields of business and industry and in specified areas**, n. 236. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5509>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Handbook of facts on women workers**, n. 237. Washington: U. S. Government Printing Office, 1950. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5560/item/539698>. Acesso em: 14 set. 2019.

1951

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America as of January 1, 1948: summary for all States combined**, n. 157 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539632>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The legal status of women in the United States of America: reports and summary for the territories and possessions – Alaska, Hawaii, Puerto Rico, Canal Zone, Virgin Islands**, n. 157-50 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5430/item/539628>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Working women's budgets in thirteen States: cost-of-living reports prepared chiefly for the use of minimum-wage administrations**, n.

236 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5497>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social case work with children**, n. 235-3. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539692>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social case work with families**, n. 235-4. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539693>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in community organization in social work**, n. 235-5. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539694>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social work administration, teaching, and research**, n. 235-6. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539695>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social group work**, n. 235-7. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539696>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women: a study in 10 cities**, n. 238. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539699>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Dallas, Texas, 1949**, n. 238 (D-3). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539700>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Denver, Colo., 1949**, n. 238 (D-4). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539701>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Des Moines, Iowa, 1949**, n. 238 (D-5). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539702>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Milwaukee, Wis., 1950**, n. 238 (D-6). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539703>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in New York, N.Y., 1950**, n. 238 (D-7). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539704>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Providence, R.I., 1950**, n. 238 (D-8). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539705>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Richmond, VA., 1949**, n. 238 (D-9). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539706>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in San Francisco, Calif., 1949**, n. 238 (D-10). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539707>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Syracuse, N.Y., 1950**, n. 238 (D-11). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539708>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Part-time jobs for women in Worcester, Mass., 1950**, n. 238 (D-12). Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5510/item/539709>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, United States U.S. Department of Labor. **Case studies in equal pay for women**, D-16. Washington: U. S. Government Printing Office, 1951. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/252>. Acesso em: 14 set. 2019.

1952

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women as physical therapists**, n. 203-1 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539668>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women as occupational therapists**, n. 203-2 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539669>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State Minimum-wage laws and orders: July 1, 1950-January 1, 1952**, n. 227 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5499>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, United States U.S. Department of Labor. **The outlook for women as food-service managers and supervisors**, n. 234-2. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5507/item/539689>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in social work: general summary**, n. 235-8. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5508/item/539697>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Women workers and their dependents**, n. 239. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5511>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Maternity protection of employed women**, n. 240. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5512>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Employment of women in an emergency period**, n. 241. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5513>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **1952 Handbook of facts on women workers**, n. 242. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5560/item/539710>. Acesso em: 14 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Report of the National Conference on Equal Pay, March 31 and April 1, 1952**, n. 243. Washington: U. S. Government Printing Office, 1952. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5514>. Acesso em: 14 set. 2019.

1953

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women in professional nursing occupations**, n. 203-3 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539670>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The outlook for women as practical nurses and auxiliary workers on the nursing team**, n. 203-5 (Revised). Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5476/item/539673>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Womanpower committees during World War II**, n. 244. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5515>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, Department of Labor. **A short-term training program in an aircraft engine plant**, n. 245. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5516>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Employed mothers and child care**, n. 246. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5517>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **State minimum-wage laws and orders: July 1, 1942-March 1, 1953**, n. 247. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5518>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **"Older" women as office workers**, n. 248. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5521>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **The status of women in the United States, 1953**, n. 249. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5522>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, United States Department of Labor. **State hour laws for women**, n. 250. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5523>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, United States Department of Labor. **Progress toward equal pay in the meat-packing industry**, n. 251. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5524>. Acesso em: 16 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, United States Department of Labor. **Toward better working conditions for women: methods and policies of the National Women's Trade Union League of America**, n. 252. Washington: U. S. Government Printing Office, 1953. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5525>. Acesso em: 16 set. 2019.

Outras fontes primárias

ANDERSON, Mary. **Eighth annual report of the director of the Women's Bureau: fiscal year ended June 30 1926**. Washington: U. S. Government Printing Office, 1926. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/312/item/6267>. Acesso em: 30 out. 2022.

ANDERSON, Mary. The postwar role of american women. **The American Economic Review**, Washington, v. 34, n. 1, p. 237-244, mar. 1944. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/1818698?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 01 abr. 2021.

BOLERIUM BOOKS. **Toward better working conditions for women; methods and policies of the National Women's Trade Union League of America**. [anúncio de venda de boletim]. Disponível em: <https://www.bolerium.com/pages/books/78824/mary-elizabeth-pidgeon/toward-better-working-conditions-for-women-methods-and-policies-of-the-national-womens-trade>. Acesso em: 22 nov. 2022.

UNITED STATES CONGRESS. **An Act To establish in the U.S. Department of Labor a bureau to be known as the Women's Bureau**, jun. 5, 1920. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5564>. Acesso em: 20 dez. 2020.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Domestic workers and their employment relations: a study based on the records of the domestic efficiency association of Baltimore, Maryland**, n. 39. Washington: U. S. Government Printing Office, 1924. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/6581>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Household employment in Philadelphia**, n. 93. Washington: U. S. Government Printing Office, 1932. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5401>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Household employment in Chicago**, n. 106. Washington: U. S. Government Printing Office, 1933. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5407>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Standards of placement agencies for household employees**, n. 112. Washington: U. S. Government Printing Office, 1934. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/5410>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Reading list of references on household employment**, n. 138. Washington: U. S. Government Printing Office, 1936. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/6611>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Reading list of references on household employment (October, 1937)**, n. 154. Washington: U. S. Government Printing Office, 1938. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/6624>. Acesso em: 07 set. 2019.

WOMEN'S BUREAU, U.S. Department of Labor. **Milestones: the Women's Bureau celebrates 65 Years of Women's labor history**. Washington: U. S. Government Printing Office, 1985. Disponível em: <https://fraser.stlouisfed.org/title/6262>. Acesso em: 24 abr. 2021.

Livros, artigos e teses

AFONSO, Eduardo José. **Para norte-americano ver**. Adidos trabalhistas e operários brasileiros (1943/1952). 2011. 366 f. Tese (Doutorado) – Curso de História Social, História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.8.2011.tde-18042011-142219>. Acesso em: 10 fev. 2021.

ALCOFF, Linda. Cultural feminism versus post-structuralism: the identity crisis in feminist theory. **Signs**, Chicago, v. 13, n. 1, p. 405-433, 1988. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3174166>. Acesso em: 08 mar. 2021.

AMSTERDAM, Susan. The National Women's Trade Union League. **Social Service Review**, Chicago, v. 56, n.2, p. 259-272, jun. 1982. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/60000117?seq=1>. Acesso em: 07 fev. 2020.

ANDERSON, Karen. Progress and protest: African American women since 1940. In: ANDERSON, Karen. **Changing woman: a history of racial ethnic women in modern America**. Nova York: Oxford University Press, 1996. Cap. 8. p. 185-219.

ARRUZZA, Cinzia. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. **Revista Outubro**, [s. l], p. 34-58, jan. 2015. Disponível em:

<http://outubrorevista.com.br/consideracoes-sobre-genero-reabrindo-o-debate-sobre-patriarcado-eou-capitalismo/>. Acesso em: 18 mar. 2022.

BORIS, Eileen. Trabajo doméstico, trabajo precario: legados de las reformas en la era de la gran depresión en Estados Unidos. **Historia Social**, [s. l], n. 96, p. 149-166, jan. 2020. Traduzido do inglês para o espanhol por Patricia Muñoz. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26863349>. Acesso em: 04 abr. 2022.

BORIS, Eileen; ORLECK, Annelise. Feminism and the labor movement: a century of collaboration and conflict. **New Labor Forum**, New York, v. 20, n. 1, p.33-41, 2011. Published by: Sage Publications, Inc. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/27920539>. Acesso em: 22 jul. 2019.

BRIGGS, Catherine. **Fighting for women’s equality. The federal Women’s Bureau, 1945-1967**: an example of early state feminism in Canada. 2001. 342 f. Tese (Doutorado) – Curso de História, University of Waterloo, Waterloo, 2001. Disponível em: <https://uwspace.uwaterloo.ca/handle/10012/605>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. Tradução de Renato Aguiar. Publicado originalmente em 1990 sob o título *Gender trouble — feminism and the subversion of identity*.

CANNON, Kate. The separate spheres of the state: mobilization rhetoric and public policy objectives during World War II. **UCLA Historical Journal**, [s. l], v. 14, p. 101-127, 1994. Disponível em: <https://escholarship.org/uc/item/8d28w45m>. Acesso em: 01 mar. 2022.

CHARTIER, Roger. Diferenças entre os sexos e dominação simbólica (nota crítica). **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 4, p.37-47, jan. 2008. Tradução de Sheila Schvarzman. Publicado originalmente na Revista Annales ESC, juillet-août, 1993, n. 4, p. 997-998. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1761>. Acesso em: 14 set. 2019.

COBBLE, Dorothy Sue. A higher “standard of life” for the world: U.S. labor women’s reform internationalism and the legacies of 1919. **The Journal of American History**, [s. l], v. 100, n. 4, p. 1052-1085, mar. 2014. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/44307858>. Acesso em: 09 abr. 2021.

COBBLE, Dorothy Sue. **The other women’s movement: workplace justice and social rights in Modern America**. Nova Jersey: Princeton University Press, 2004.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021. Publicado originalmente em 2016 sob o título *Intersectionality*.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2019. Publicado originalmente em 1990. Publicado originalmente em 1990 sob o título *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. Publicado originalmente em 1981 sob o título *Woman, race & class*.

DEVLIEGER, Patrick J. From handicap to disability: language use and cultural meaning in the United States. **Disability and Rehabilitation**, [s.l.], vol. 21, n. 7, p. 346-354. jul. 1999.

DUDZIAK, Mary L. **Cold war civil rights: race and the image of american democracy**. Princeton: Princeton Universty Press, 2000.

DUERST-LAHTI, Georgia. The government's role in building the women's movement. **Political Science Quarterly**, Nova York, v. 104, n. 2, p. 249-268, 1989. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2151583>. Acesso em: 18 dez. 2020.

FARIA, João Paulo Martins. **FBI, movimento negro e guerra fria: as investigações sobre Malcolm x e Martin Luther King Jr. (1953-1968)**. 2021. 192 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de História Social, História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.8.2021.tde-14042022-170814>. Acesso em: 29 nov. 2022.

FAUE, Elizabeth. **Rethinking the american labor movement**. Nova York: Routledge, 2017.

FERGUSON, Susan; MCNALLY, David. Capital, força de trabalho e relações de gênero: introdução à edição de marxismo e a opressão às mulheres na série Historical Materialism. In: VOGEL, Lise. **Marxismo e a opressão às mulheres: rumo a uma teoria unitária**. São Paulo: Expressão Popular, 2022. p. 55-93. Publicado originalmente em 1983 sob o título *Marxism and the oppression of women: toward a unitary theory*.

FLAX, Jane. Pós-modernismo e as relações de gênero na teoria feminista. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pós-modernismo e política**. Rocco: Rio de Janeiro, 2 ed., 1991. p. 217-250.

FONSECA, Renan Reis. **O transnacional e o local nas revistas Reader's Digest e Seleções: relações de gênero nos Estados Unidos e no Brasil (1939-1971)**. 2019. 276 f. Tese (Doutorado) – Curso de História Social, Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP), São Paulo, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.8.2019.tde-30072019-164459>. Acesso em: 4 nov. 2022.

FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. **Os direitos das mulheres – Organização social e legislação trabalhista no entreguerras brasileiro (1917-1937)**. 2016. 198 f. Tese (Doutorado) – Curso de História Social, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH-UNICAMP), Campinas, 2016. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ifch/direitos-mulheres-organizacao-social-legislacao-trabalhista-entreguerras-brasileiro-1917-1937-0>. Acesso em: 04 nov. 2022.

FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. O trabalho feminino sob o olhar estrangeiro: relatório de Mary M. Cannon ao Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, 1943. **Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 4, p. 336-352, 01 jan. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1984-9222.2010v2n4p336>. Acesso em: 4 nov. 2022.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio

de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. Texto originalmente publicado em 1986 sob o título *The instability of the analytical categories of feminist theory* na revista Signs.

HARRISON, Cynthia Ellen. **On account of sex: the politics of women's issues, 1945-1968.** Berkeley: University of California Press, 1988.

HENDRICKSON, Mark. Gender research as labor activism: the Women's Bureau in the New Era. **The Journal of Policy History**, Pensilvânia, v. 20, n. 4, p. 482-515, out. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1353/jph.0.0025>. Acesso em: 18 dez. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l], v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>. Acesso em: 13 mar. 2022.

HOGAN, Joseph; GRAHAM, Andrew. The United States. In: GRAHAM, Andrew; SELDON, Anthony (ed.). **Government and economies in the postwar world: economic policies and comparative performance, 1945-85.** Londres: Routledge, 1990. Cap. 11. p. 225-252.

HONEY, Maureen. **Bitter Fruit: African American women in World War II.** Missouri: University of Missouri Press, 1999.

HONEY, Maureen. **Creating Rosie the Riveter: class, gender, and propaganda during World War II.** Amherst: University of Massachusetts Press, 1984.

HOOKS, Bell. **Ain't I a woman: black women and feminism.** 2. ed. Londres: Pluto Press, 1982. Publicado originalmente em 1981.

JEANSONNE, Glen; LUHRSEN, David. The fair deal and the Cold War, 1945–1952. In: JEANSONNE, Glen; LUHRSEN, David. **A time of paradox: America since 1890.** Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2006. Cap. 13. p. 1-10.

JONES, Jacqueline. The roots of two revolutions, 1940–1955. In: JONES, Jacqueline. **Labor of love, labor of sorrow: black women, work, and the family, from slavery to the present.** 2. ed. Nova York: Basic Books, 2010. Cap. 7. p. 195-228. Publicado originalmente em 1985.

KESSLER-HARRIS, Alice. **In pursuit of equity: women, men, and the quest for economic citizenship in 20th-Century America.** Nova York: Oxford University Press, 2001.

KESSLER-HARRIS, Alice. **Women have always worked: a concise history.** 2. ed. Illinois: Urbana – University of Illinois Press, 2018. Publicado originalmente em 1981.

KESSLER-HARRIS, Alice. **A woman's wage: historical meanings and social consequences.** 2. ed. Lexington: University Press of Kentucky, 2014. Publicado originalmente em 1990.

LAUGHLIN, Kathleen Anne. **Backstage activism: the policy initiatives of the Women's Bureau of the U.S. Department of Labor in the postwar era, 1945-1970.** 1993. 260 f. Tese (Doutorado) – Curso de Filosofia, Ohio State University, Ohio, 1993. Disponível em: http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1487846354483575. Acesso em: 31 mar. 2021.

LITOFF, Judy Barrett. Home-front americans at war, 1941–45. In: HEIDLER, David S.; HEIDLER, Jeanne T. (ed.). **Daily lives of civilians in wartime modern America: from the Indian Wars to the Vietnam War**. Westport: Greenwood Press, 2007. Cap. 3. p. 67-103.

MARABLE, Manning. **Race, reform and rebellion: the second Reconstruction in black America, 1945-1982**. Londres: Macmillan Press, 1984.

MAY, Vanessa H. **Unprotected labor: household workers, politics, and middle-class reform in New York, 1870-1940**. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2011.

MAYER, Heather. **Beyond the Rebel Girl: women and the Industrial Workers of the World in the pacific northwest, 1905-1924**. Corvallis: Oregon State University Press, 2018.

MCCLINTOCK, Anne. **Couro imperial: raça, gênero e sexualidade no embate colonial**. Campinas: Editora Unicamp, 2010. Publicado originalmente em 1995 sob o título *Imperial leather: race, gender, and sexuality in the colonial contest*.

MCGUIRE, John Thomas. From economic security to equality: Frieda Miller, Esther Peterson, and the revival of the alternative view of public administration, 1945-1964. **American Review of Public Administration**, [s. 1], v. 48, n. 8, p. 1-13, 14 nov. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074017740969>. Acesso em: 28 fev. 2022.

MCGUIRE, John Thomas. Gender and the personal shaping of Public Administration in the United States: Mary Anderson and the Women's Bureau, 1920-1930. **Public Administration Review**, Nova Jersey, v. 72, n. 2, p. 265-271, mar./abr. 2012. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41433303>. Acesso em: 08 set. 2019.

MEYEROWITZ, Joanne. Rewriting postwar Women's History, 1945-1960. In: HEWITT, Nancy A. (ed). **A companion to american Women's History**. 2. ed. Malden: Blackwell Publishing, 2005. p. 382-39

MICHEL, Sonya. **Children's interests/mothers' rights: the shaping of america's child care policy**. Nova Haven: Yale University Press, 1999.

MILKMAN, Ruth. **On gender, labor, and inequality**. Urbana: University of Illinois Press, 2016.

MILLER, Sally M. For white men only: the Socialist Party of America and issues of gender, ethnicity, and race. **The Journal of The Gilded Age and Progressive Era**, [s. 1], v. 2, n. 3, p. 283-302, jul. 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/25144336>. Acesso em: 22 out. 2022.

MOHANDESI, Salar; TEITELMAN, Emma. Without reserve. In: BHATTACHARYA, Tithi (ed.). **Social reproduction theory: remapping class, recentring oppression**. Londres: Pluto Press, 2017. p. 37-67.

MORRIS, Aldon D. **The origins of the Civil Rights Movement: black communities organizing for change**. Nova York: Free Press, 1984.

NADASEN, Premilla. **Household workers unite**: the untold story of African American women who built a movement. Boston: Beacon Press, 2015.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Estudos Feministas**, Santa Catarina, v. 8, n. 2, p. 9-41, jan. 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917>. Acesso em: 20 jan. 2021. Publicado originalmente em 1999 no livro *The play of reason: from the Modern to the Postmodern*, capítulo *Interpreting "gender"*.

OGAWA, Manako. The establishment of the Women's and Minors' Bureau in Japan. **U.S.-Japan Women's Journal**, Havaí, n. 13, p. 56-86, jan. 1997. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/42772117>. Acesso em: 24 abr. 2021.

ORLECK, Annelise. **Common sense & a little fire**: women and working-class politics in the United States, 1900-1965. 2. ed. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2017. Publicado originalmente em 1995.

PALMER, Bryan D. **Descent into discourse**: the reification of language and the writing of social history. Filadélfia: Temple University Press, 1990.

REEF, Catherine. The invisible mass: 1940–1962. In: REEF, Catherine. **Poverty in America**. Nova York: Infobase Publishing, 2007. Cap. 7. p. 166-190.

RILEY, Denise. **"Am I that name?"**: feminism and the category of "women" in History. Mineápolis: University of Minnesota Press, 1988.

RUPP, Leila J. The survival of american feminism: the Women's Movement in the postwar period. In: BREMMER, Robert H.; REICHARD, Gary W. (ed.). **Reshaping America**: society and institutions (1945-1960). Columbus: Ohio State University Press, 1982. p. 33-65.

SCHRECKER, Ellen. **Many are the crimes**: McCarthyism in America. Boston: Little, Brown & Company, 1998.

SCOTT, Joan Wallach. Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of poststructuralist theory for feminism. **Feminist Studies**, College Park, v. 14, n. 1, p. 33-50, fev. 1988a. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3177997>. Acesso em: 03 fev. 2021.

SCOTT, Joan Wallach. O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-30, jan.-abr. 2005. Publicado originalmente em 1999 sob o título *The conundrum of equality*. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2005000100002>. Acesso em: 30 jan. 2020.

SCOTT, Joan Wallach. **The fantasy of feminist history**. Durham: Duke University Press, 2011.

SCOTT, Joan Wallach. **Gender and the politics of history**. Nova York: Columbia University Press, 1988b.

SCOTT, Joan Wallach. Gender: still a useful category of analysis? **Diogenes**, Los Angeles, Londres, Nova Delhi e Singapura, v. 57, n. 1, p. 7-14, 26 out. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0392192110369316>. Acesso em: 03 mar. 2021.

SEALANDER, Judith. "Tigers and Oranges": the interactions of the Federal Women's Bureau with management. **Business and Economic History**, Nova York, v. 8, p. 67-75, 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/23702592>. Acesso em: 25 abr. 2021.

STETSON, Dorothy McBride. The oldest women's policy agency: the Women's Bureau in the United States. In: STETSON, Dorothy McBride; MAZUR, Amy (ed.). **Comparative state feminism**. Thousand Oaks: Sage, 1995. Cap. 15. p. 254-271.

STORRS, Landon R. Y. **The second red scare and the unmaking of the New Deal Left**. Nova Jersey: Princeton University Press, 2013.

TAVARES, Vitor. Americano, estadunidense ou norte-americano? As disputas sobre o uso do termo para nascidos nos EUA. **BBC News Brasil**, São Paulo, 31 jul. 2022. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/salasocial-62245257>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

VOGEL, Lise. **Marxism and the oppression of women: toward a unitary theory**. 2. ed. Boston: Leiden, 2013. Publicado originalmente em 1983.

WEBER, Lynn. A conceptual framework for understanding race, class, gender, and sexuality. **Psychology of Women Quarterly**, [s. l], v. 22, n. 1, p. 13-32, 01 mar. 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00139.x>. Acesso em: 06 mar. 2022.

WINKLER, Allan M. **Home front U.S.A.: America during World War II**. 3. ed. Wheeling: Harlan Davidson, Inc, 2012.

WITTIG, Monique. The category of sex. **Feminist Issues**, [s. l], v. 2, n. 2, p. 63-68, jun. 1982. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF02685553>. Acesso em: 12 mar. 2021. *Paper* escrito originalmente em 1976.

WITTIG, Monique. The mark of gender. **Feminist Issues**, [s. l], v. 5, n. 2, p. 3-12, jun. 1985. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF02685575>. Acesso em: 21 mar. 2021

ZIEGER, Robert H. **For jobs and freedom: race and labor in America since 1865**. Lexington: University Press of Kentucky, 2007.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Lista com tradução livre de nomes de organizações, sindicatos, leis e atos, comitês, comissões, convenções, universidades, faculdades e institutos, agências e departamentos federais e estaduais citados na dissertação.

NOME EM INGLÊS	TRADUÇÃO LIVRE PARA O PORTUGUÊS
American Economic Association	Associação Econômica Americana
American Federation of Labor	Federação Americana de Trabalho
American Management Association	Associação Americana de Gerência
American Nurses' Association	Associação Americana de Enfermeiras
American Standards Association	Associação Americana de Padrões
Catholic University of America	Universidade Católica da América
Children's Bureau	Agência de Crianças
Civil Service Commission	Comissão da Função Pública
Coast and Geodetic Survey	Pesquisa Costeira e Geodésia
Commission on the Status of Women	Comissão sobre o Status das Mulheres
Consumer's League	Liga dos Consumidores
Department of State	Departamento de Estados dos EUA
Department of Justice	Departamento de Justiça dos EUA
Division of Women in Industry and Minimum Wage	Divisão de Mulheres na Indústria e Salário Mínimo
DuPont Company	Empresa DuPont
Equal Pay Act	Ato de Igualdade Salarial
Equal Rights Amendment	Emenda de Direitos Iguais
Fair Employment Practices Committee	Comitê de Práticas de Trabalhos Justas
Federal Bureau of Investigation	Agência Federal de Investigação
Federal Reserve System	Sistema de Reserva Federal
General Order	Ordem Geral
Harvard Medical School	Escola de Medicina de Harvard
Howard University	Universidade de Howard
Industrial Workers of the World	Trabalhadores Industriais do Mundo
Inter-American Commission of Women	Comissão Interamericana de Mulheres
Interdepartmental Committee on Scientific and Cultural Cooperation	Comitê Interdepartamental de Cooperação Científica e Cultural
International Labor Organization	Organização Internacional do Trabalho
Jim Crow Laws	Leis Jim Crow
League for Nursing	Liga Nacional de Enfermagem
League of Nations	Liga das Nações
Meharry Medical College	Faculdade de Medicina de Meharry
Mellon Institute	Instituto Mellon
Miner Teachers College	Faculdade de Professores de Minas
National Archives	Arquivos Nacionais
National Committee on Household Employment	Comitê Nacional sobre Emprego Doméstico
National Conference on Equal Pay	Conferência Nacional sobre Igualdade Salarial

National Consumers League	Liga Nacional de Consumidores
National Equal Pay Commission	Comissão Nacional de Igualdade Salarial
National Federation of Telephone Workers	Federação Nacional de Trabalhadores de Telefone
National Organization for Public Health Nursing	Organização Nacional de Enfermagem em Saúde Pública
National Resources Committee	Comitê Nacional de Recursos
National War Labor Board	Conselho Nacional de Trabalho na Guerra
National Woman's Party	Partido Nacional da Mulher
New York State Labor Department	Departamento de Trabalho do Estado de Nova York
President's Commission on the Status of Women	Comissão do Presidente sobre o Status das Mulheres
Science News Service	Serviço de Notícias Científicas
Seneca Falls Convention	Convenção de Seneca Falls
Smith-Connally Act	Ato Smith-Connally
Mississippi Supreme Court	Suprema Corte do Mississippi
Supreme Court of the United States	Suprema Corte dos EUA
Taylor Society	Empresa Taylor
The Community Advisory Service Center	Centro de Serviço de Consultoria Comunitária
The Young Women's Christian Association	Associação Cristã de Mulheres Jovens
U.S. Bureau of Labor Statistics	Agência de Estatísticas Trabalhistas dos EUA
U.S. Bureau of the Census	Agência do Censo dos EUA
U.S. Department of Labor	Departamento de Trabalho dos EUA
U.S. Federal Security Agency	Agência de Segurança Federal dos EUA
U.S. Office of Education	Escritório de Educação dos EUA
United Electrical, Radio and Machine Workers of America	União de Trabalhadores da Elétrica, do Rádio e da Manufatura
University of Chicago	Universidade de Chicago
Woman Power Committee	Comitê de Força de Trabalho da Mulher
Women in Industry Service	Mulheres na Indústria de Serviço
Women's Advisory Committee	Comitê Consultivo de Mulheres
Women's and Minor's Bureau	Agência de Mulheres e Menores de Idade
Women's Christian Temperance Union	União de Mulheres da Temperança Cristã
Women's Consultative Committee	Comitê Consultivo para Mulheres
Women's Trade Union League	Liga Sindical de Mulheres
Women's Advisory Committee on Defense Manpower	Comitê Consultivo de Mulheres sobre Mão de Obra de Defesa
