



CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA
DEPARTAMENTO DE ENSINO DE NAÚTICA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO PARA OFICIAL DE NAÚTICA



ANA PAULA SILVA SANCHES VALE



A MULHER MARÍTIMA E A GRAVIDEZ

RIO DE JANEIRO

2014

ANA PAULA SILVA SANCHES VALE

A MULHER MARÍTIMA E A GRAVIDEZ

Monografia apresentada como item obrigatório do curso de aperfeiçoamento do Oficial de Náutica (APNT) do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA)

Orientador(a): Dra. Cláudia Adler

Rio de Janeiro

2014

ANA PAULA SILVA SANCHES VALE

A MULHER MARÍTIMA E A GRAVIDEZ

Monografia apresentada ao curso de aperfeiçoamento de náutica (APNT), na modalidade de formação para Capitão de Cabotagem sob a orientação do professora e doutora Claudia Adler.

BANCA EXAMINADORA

Rio de Janeiro

2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado discernimento para conseguir fazer um trabalho de acordo com a minha ânsia e prazer de expor àqueles que um dia possam vir a precisar.

Ao meu marido e filhos pelo incentivo e apoio incondicional.

Ao Centro de Instrução Almirante Graça Aranha – CIAGA, como um todo; seu corpo docente, administração e direção, em especial a coordenadora Laís Ferreira, que me deram oportunidade de concluir o curso que hoje vislumbro, aumentando meu horizonte de forma capacitada.

A minha orientadora, professora Claudia Adler, pelo suporte e paciência, no pouco tempo que tivemos, mas com incentivos nos momentos que me senti indecisa no que fazer e correções diante das falhas que cometi.

E a todos que contribuíram direta ou indiretamente o meu muito obrigada e que Deus abençoe.

Dedico essa monografia a todas aquelas que um dia sentiram a necessidade de continuar a jornada de mulheres do mar, mas que de alguma forma por querer também exercer a função de mãe, isso foi interrompido por terceiros. Ventos bons queridas estão por vir!

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.”

(Albert Einstein)

RESUMO

O presente estudo faz menção, a situação de mulheres a bordo grávidas e os questionamentos existentes desde o ingresso da primeira turma de mulheres na Marinha Mercante Brasileira com seus desafios da profissão durante esses primeiros anos que já se passaram, assim como, a conquista do espaço, a importância da igualdade de direitos perante a sociedade. Relata que a gravidez dessas mulheres hoje, é uma das maiores dificuldades vividas, em exemplo a demais mulheres de todos os setores já que enfrentaram grandes barreiras por tentar conquistar seus direitos relativos ao período de gestação, durante estar empregada. Descreve passos da gestação e sintomas frequentes de algumas gestantes em comparação ao ambiente de seu trabalho. E, também leva em consideração a legislação baseado nas leis que resguardam a gestante e o bebê assim como atenta para a questão de não haver ainda nenhuma lei que guarneça hoje especificamente a mulher de bordo estando grávida, pois o ambiente é diferenciado daquela que trabalha em terra. Traz informações e dados importantes de pessoas que já viveram a questão logo após o ingresso da mulher no meio marítimo, com funções relevantes como de comandante e chefe de máquinas. E informa a importância que o assunto traz para as demais turmas de mulheres que vem, a cada ano, se formando nos centros de instruções que existem no Brasil. Levando a considerar o número de vagas empregatícias decair para a classe feminina, com saída da mulher para ter um filho e a relevância disso hoje.

Palavras-chave: Importância Mulher – Mulheres Mercantes – Trabalho feminino – Gravidez no Trabalho

ABSTRACT

The present study does mention the situation of pregnant women on board and the existing questions from the admission of the first class of women in Brazilian merchant marine, with its challenges of the profession during those early years that have gone by, as well as the conquest of space, the importance of equal rights in front of society. Reports that the pregnancy of women today is one of the major difficulties experienced in the other women of all sectors, already facing major barriers for trying to conquer their rights relating to the period of gestation, while being employed. Describes steps of pregnancy and frequent symptoms of some pregnant women compared to the work environment. And also takes into consideration the legislation based on the laws that protect the pregnant woman and the baby, as well as attentive to the issue of there being no law that specifically garnish still today the woman attendant was pregnant, because the environment is different from that which works on shore. Brings important information and data from people who have already lived the issue shortly after the admission of women in the maritime environment, with relevant functions as Captains and Chief Engineers. And reports on the importance of the subject brings to the other groups of women who come each year, majoring in Marine Education Centers that exist in Brazil. Taking considering the number of employment vacancies decline for women's class, with the output of the woman that would like to have a child and that's relevant of this today.

Keywords: Importance Woman – Merchant Women - Women's Labor - Pregnancy at work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Primeira formação da 1ª turma de mulheres da marinha mercante.	14
Figura 2 Formatura das nove mulheres da 1ª turma da Marinha Mercante.	15
Figura 3: Vitória Régia a primeira mulher pilotar um navio no país (2001).	16
Figura 4: Ana Paula Sanches, aos 25 anos é a primeira oficial da Marinha Mercante a atuar no segmento offshore. (2002).	17
Figura 5:Hildelene Lobato Bahia Primeira comandante de navios de grande porte. (2010). ..	18
Figura 6 Os 10 anos de formatura da turma pioneira da marinha Mercante.	19
Figura 7 Primeiro mês.....	26
Figura 8 Segundo mês.....	27
Figura 9 Terceiro mês.	28
Figura 10 Quarto mês.	29
Figura 11 Quinto mês.	30
Figura 12 Sexto mês.	31
Figura 13 Sétimo mês.	32
Figura 14 Oitavo mês	33
Figura 15 Nono mês.	33
Figura 16 Prioridade porta da frente coletivo.	55
Figura 17 Prioridade assento preferencial.	55

Figura 18:Proteção ao emprego.	55
Figura 19 Direito Licença-maternidade.	56
Figura 20 Direito 30 minutos de amamentação.	56
Figura 21 Direito a licença paternidade.	57
Figura 22 Direito acompanhamento pré-natal.	57
Figura 23 Direito a pelo menos seis consultas.	57
Figura 24 Direito a Cartão da gestante.	58
Figura 25 Direito a equipe preparada para apoio.	59
Figura 26 Direito a parto normal.	59
Figura 27 Direito a ficar no mesmo quarto que o filho.	60
Figura 28 Direito a retorno no posto de saúde no puerpério.	60

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A MULHER NA MARINHA MERCANTE	14
3 A MULHER GRÁVIDA NO TRABALHO	21
3.1 CONDIÇÃO DE SAÚDE DA MULHER NA GESTAÇÃO	25
4 LEGISLAÇÃO; O TRABALHO FEMININO E A MATERNIDADE	35
4.1 A LEGISLAÇÃO E A GRÁVIDA MARÍTIMA	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXO A - CARTILHA PARA MULHERES GESTANTES	55
ANEXO B – LEI NR 11.770/2008	61

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho propõe-se a lançar um olhar para a inserção da mulher no mercado de trabalho marítimo que tem sido acompanhada de segregações e discriminações que as colocam em condições menos favoráveis no campo socioprofissional. No entanto, é um fator que contribui para alterações organizacionais que levam à sua modernização.

Foi focado nas mulheres da Marinha Mercante Brasileira, que se encontram em condições hábeis de embarque, mas que em um momento da vida se veem grávidas, e acabam por se sentirem acuadas sem ter muito o que fazer, sendo também impedidas de terem seus anseios profissionais atendidos pelo mercado onde atua.

A simples presença das mulheres é um elemento modernizador, pois elas tem contribuído, em alguma medida, para a sua otimização. Dos processos seletivos à formação nos cursos, a superação de tabus e preconceitos tem mostrado que a carreira naval pode ser conciliada também com o fator maternidade que é essencialmente feminino, sem que se perca em qualidade e determinação em ser uma profissional da mais alta qualificação.

A história recente da introdução de mulheres nas Escolas de Formação para Oficiais da Marinha Mercante e o ingresso dessas oficiais na atividade marítima é uma demonstração da força de vontade e de competência diante de muitos obstáculos que carreira já traz em si, que impulsionam aquelas que escolheram o mar como um meio de vida.

A mudança, entre outras inovações, permitiu à mulher igualdade de condições aos homens no acesso a promoções e cursos. O pioneiro Corpo Auxiliar Feminino, por exemplo, foi extinto; a mulher passou a ficar mais integrada, mais participante, inclusive das decisões de alto nível da Marinha Brasileira, já que, agora, pode ascender a postos de até Vice-Almirante.

Percebemos que a maior contribuição vem para própria marítima, vindo a se sentir útil para com a sociedade em que vive assim como para com sua família, pois torna-se também exemplo de superação para os seus filhos assim como para qualquer outra pessoa.

Quanto aos aspectos relativos à saúde feminina, a ênfase dada à maternidade, às relações de gênero e ao direito do exercício da cidadania, que ocasiona uma preocupação cada

vez mais constante das áreas que envolvem profissionais do setor marítimo, conforme o ingresso de mulheres na Marinha Mercante à cada ano ser de um número considerável.

Em especial, às normas de proteção à gravidez e à maternidade, uma vez que a Lei 12.812/2013 tutela o nascituro e a mulher que se encontra em situação de aviso prévio, ou situação de ser inserida em um quadro de pessoas de licença médica pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, que não é assistido de nenhuma das duas situações por lei federal. Posteriormente, a análise centra no instituto da estabilidade no direito do trabalho, evidenciando, em pequena síntese, uma abordagem histórica, conceitos que o definem e fundamentos que o sustentam.

A preocupação para que exista uma legislação específica para essas mulheres que vivem ou irão viver um período de gestação, é grande. É muito claro que não se pode aplicar a legislação atual nesses casos, pois o trabalho a bordo se diferencia de qualquer trabalho em terra, por isso a grande luta ainda não terminou e é por isso que a inspiração de levar o assunto avante, afim de futuras esperanças serem concretizadas. (UNIFICAR, 2010)

O distanciamento da família, o confinamento, as muitas responsabilidades e o trabalho de risco têm sido alguns dos desafios vencidos pelas profissionais marítimas. Verdadeiramente, a boa performance feminina a bordo é uma demonstração da própria capacidade do marítimo brasileiro em desempenhar suas atribuições da melhor maneira possível. E através desse desempenho todos procuram por melhor reconhecimento, o que não será diferente para a mulher à bordo, que anseia por direitos que possam assegurar lhe uma melhor maneira de contribuir com a sociedade.

2 A MULHER NA MARINHA MERCANTE

O ingresso de mulheres na marinha mercante brasileira foi um marco atingido não somente para quem autorizou, ou para quem viveu naquela época, mas também porque carrega todo um esforço e batalha por espaço em um meio onde só existia a presença masculina. (De acordo com a autora desta monografia, que fez parte da primeira turma de Mulheres da Marinha Mercante)

No exercício do comandante de mar e guerra Lauro José Ferreira Júnior, de 14 de fevereiro de 1996 a 20 de fevereiro de 1998, no Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar, CIABA, em Belém do Pará, foi autorizada a entrada de mulheres no quadro da escola de formação da marinha mercante, EFOMM, brasileira. Daí em diante criou-se as expectativas do que poderiam surgir da ideia de inserir mulheres na frota mercante brasileira. E no Centro de Instrução Almirante Graça Aranha, CIAGA, no Rio de Janeiro, somente foi autorizada a entrada feminina no ano seguinte, no exercício do comandante de mar e guerra Sérgio da Conceição Freitas.

Figura 1 Primeira formação da 1ª turma de mulheres da marinha mercante.



Fonte: arquivo pessoal

Durante o decorrer do curso, que na época constituía-se por de três anos de internato no centro de instrução e um ano dividido em duas fases de seis meses, um estágio e uma praticagem, tudo foi monitorado e, a cada decisão tomada à respeito dessa 1ª turma de mulheres, muito se questionava e se decidia minuciosamente, a fim de não cometer erros. A aposta era

dar certo, ou seja, o ingresso daquelas quatorze mulheres, posteriormente nove, teria que ser um sucesso.

O sucesso do curso veio no ano de 2000, quando nove mulheres conseguiram, mesmo diante dos obstáculos encontrados, tanto na escola como nos navios, chegar à sua formatura e receber o certificado de bacharel em ciências náuticas (todas se formaram como oficiais de náutica). Isto significou, em um primeiro momento, crítica. Foi dito que tão cedo não sairia uma oficial na área de máquinas pelo serviço ser “árduo” demais para uma mulher.

Figura 2 Formatura das nove mulheres da 1ª turma da Marinha Mercante.



Fonte: Arquivo Pessoal

Os primeiros passos foram seguidos, mas, adiante, muita coisa ainda estaria por vir. Afinal de contas, o ingresso de mulheres em um setor masculino teria que ser testado e aprovado no exercer de sua função a bordo, tripulando efetivamente as embarcações de grande, médio e pequeno porte, recebendo responsabilidades iguais às dos homens e, acima de tudo, comprovando que seriam capazes de exercer sua função com responsabilidade, competência e, principalmente, muita resiliência.

Segundo o Almirante Janot (2002, p.13) em referência às mulheres mercantes “A mulher tem se destacado imensamente em todas as tarefas que vêm executando na Marinha como um todo. Hoje já podemos pensar o que seria de nós sem a participação delas.”

E repetindo o que aconteceu no Brasil em 1980, segundo o departamento de pesquisas da Fundação Carlos Chagas (2008), “o Corpo Auxiliar da Reserva da Marinha do Brasil,

destinou-se a receber a classe feminina em seu Quadro de Oficiais e Corpo Auxiliar de Praças, recebendo resultados notáveis, preenchendo lacunas nas Forças Armadas do Brasil. Os depoimentos do(a)s militares entrevistados(as) permitiram conhecer as opiniões sobre o ingresso e a integração das mulheres na Marinha, relembrar os primeiros tempos com as pioneiras do CAFRM, além de possibilitar a identificação de alguns focos de tensão no relacionamento entre homens e mulheres nos dias de hoje. De uma forma geral, a opinião dos militares de ambos os sexos sobre o ingresso das mulheres na Marinha é positiva, havendo um reconhecimento da sua contribuição como profissionais no trabalho cotidiano, bem como uma sensação de que “elas humanizaram a Marinha”, trazendo uma dose extra de civilidade aos ambientes masculinos, o que inclui um linguajar menos duro e comportamentos menos autoritários. Alguns oficiais afirmaram que, após 28 anos, as mudanças são favoráveis às próprias mulheres, uma vez que elas estão chegando ao topo das carreiras, assumindo mais responsabilidades, se adaptando à sequência da hierarquia”.

Então, na Marinha Mercante, vieram os primeiros resultados segundo revista Isto é (2001, Ed.1645):

Recém-formada pela Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante (Efomm), de Belém, no Pará, a mulher que carrega o nome da maior das flores amazônicas é a primeira a chegar ao quadro de oficiais da navegação privada do País. “Eu olho aquele marzão, aquele navio imenso na minha mão, fazendo o que eu quero. É um sonho”, suspira, deslumbrada.

Figura 3: Vitória Régia a primeira mulher pilotar um navio no país (2001).



Fonte: Revista “Isto é”.

Vitória Régia Coelho Costa, foi a primeira da turma a conseguir após a praticagem, que é o último estágio que um aluno da Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, adquirir a carta de 2º Oficial de Náutica da Marinha Mercante e embarcou em um navio contêiner de propriedade da antiga empresa “Aliança Navegação”. Neste período já fez jus as funções condizentes com seu cargo e ao apreço por pertencer à turma pioneira. Também deixa claro qual seria sua postura a bordo quanto ao respeito aos demais colegas de trabalho, segundo revista “Isto é” (2001, Ed.1645).

E a valorização, tanto das oficiais em navios, quanto de outras, que seguiram setores de diferentes categorias, foi crescendo e constitui uma conquista para o universo feminino, como mostrou a revista Unificar (2002, p. 12):

Aos 25 anos de idade, a paraense Ana Paula Sanches, será a primeira oficial da marinha mercante a tripular embarcações de offshore. A oficial, formada pelo Ciaba, vai participar da hierarquia de comando de navios especializados no apoio a plataformas de produção e exploração de petróleo em alto mar. “O reconhecimento da capacitação feminina para ocupar cargos de comando em todas as atividades nos motivou a contratar a oficial”, afirmou o presidente da Companhia Brasileira de Offshore (CBO), Luiz Maurício Portela. “Acredito que as mulheres vão fazer um bom trabalho, pois elas são muito cuidadosas e têm grande sensibilidade em relação ao meio ambiente e à segurança quesitos fundamentais na atividade”, lembrou o presidente.

Figura 4: Ana Paula Sanches, aos 25 anos é a primeira oficial da Marinha Mercante a atuar no segmento offshore. (2002).



Fonte: Revista Unificar

E na época UNIFICAR, (2002) relata que “A experiência de Ana Paula, que afirmou querer seguir carreira na área de offshore, inclui 10 meses em um navio petroleiro, sendo seis

meses embarcada, operando em rotas nacionais e internacionais. Na nova função, Ana Paula terá tarefas diferentes e trabalhará em um turno de trabalho de 28 dias embarcados por 28 dias de descanso.”

A presença feminina a bordo dos navios mercantes aumentou e podem ser citados outros exemplos de mulheres bem sucedidas e que já ocupam cargos de grande importância e comando. Este é o caso de Hidelene Lobato Bahia, que iguala-se aos homens em função, salário e competência, mostrando a contribuição da mulher no meio em que trabalha, pois agrega tanta competência quanto qualquer oficial mercante masculino.

A revista Unificar (2010, p.27) traz as informações registradas:

Hidelene Lobato Bahia assumiu o Comando do NT Carangola. A Oficial é a primeira mulher mercante a assumir o Comando de uma embarcação de grande porte na Marinha Mercante brasileira. Aos 35 anos, Hidelene revela seu maior sonho: “Quero ser uma boa Comandante. No futuro, quero contar para meus filhos e, quem sabe, meus netos, que fui uma boa Comandante”, deseja. O pioneirismo de Hidelene passa a ser o sonho das dezenas de mulheres que tripulam navios de bandeira brasileira.

Figura 5:Hidelene Lobato Bahia Primeira comandante de navios de grande porte. (2010).



Fonte: Revista Unificar.

Em 2010 presenciamos uma década de diferencial a bordo, quando essa turma pioneira completou 10 anos de formada, conforme Revista Unificar (2010, pg27) registra esse marco:

Em 2010, as oficiais que fizeram parte da primeira turma do Ciaba com efetivo feminino da Marinha Mercante celebraram dez anos da formatura. As oficiais se reuniram num renomado restaurante na capital paraense para comemorar a importante data. Os professores José Mario da Costa Silva e Gelmirez Ribeiro Rodrigues – ambos do Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar –, o Presidente do SINDMAR, Severino Almeida, o Diretor de Relações Internacionais do Sindicato e Delegado Adjunto em Belém, Darlei Pinheiro, a Delegada da Entidade.

Figura 6 Os 10 anos de formatura da turma pioneira da marinha Mercante



Fonte: Arquivo pessoal

“Sindical em Vitória, Laura Teixeira, o Presidente do Centro de Capitães (CCMM), Álvaro Almeida, e o Vice- Presidente do CCMM, Francisco Gondar, prestigiaram a comemoração. As pioneiras que compareceram ao evento foram Ana Cláudia Guimarães Ribeiro Bouillet, Ana Paula Silva Sanches, Eleni Lourdes Oliveira Silva, Hildelene Lobato Bahia, Janaina Silva Marques, Leomar das Graças Martins de Moraes, Luciene Cunha de Oliveira, Valdenora Maria Travassos Lopes e Vitória-Régia Coelho da Costa. No dia 20 de novembro de 2010” (UNIFICAR, 2010).

É o que era considerado como presságio de mau agouro até o século XIX tornou-se na Marinha Mercante Brasileira, como motivo de capacidade e superação. Agora, as mulheres não apenas viajam como também passam a fazer parte da tripulação. Em um mercado de trabalho restrito aos homens até recentemente, a procura das mulheres pelos cursos de formação de oficiais de Marinha Mercante chega a surpreender.

“Hoje, há 114 mulheres que se preparam para se tornar oficiais mercantes ao final de 2012. Dados apontam que, entre 2000, ano da primeira turma com mulheres, e 2010, o ingresso feminino nas Escolas de Formação cresceu 1.350%. Os números se referem apenas às oficiais mercantes, categoria representada pelo SINDMAR. Porém, o número é ainda maior se houver a análise de mulheres de todas as categorias de bordo.” (UNIFICAR, 2012 p.29)

O hábil desempenho das mulheres na atividade marítima tem sido uma demonstração da força de vontade e da competência que impulsionam aquelas que escolheram o mar como um meio de vida. E são muitos os obstáculos vencidos na conquista pelo respeito em um mercado de trabalho antes predominantemente masculino, as marítimas, em determinado momento de suas vidas se defrontam com os mesmos problemas ou até mais que os homens, e isso acaba por incentivar ainda mais a persistência em conseguir ultrapassar à cada dia um degrau por vez de seu desenvolvimento nesse ramos ainda considerado novo para as mesmas.

Com um índice ainda pequeno, mas que vem crescendo dentro de uma indústria que luta para se adaptar à presença das mulheres em um ambiente ainda predominantemente masculino. Confinamento, animosidades a bordo, distanciamento da família e serviço pesado, nada mais intimida estas profissionais que com competência e determinação extraordinárias vêm conquistando “um lugar ao sol” na Marinha Mercante e redefinindo o mercado de trabalho no segmento. Pois uma nova maneira de agir, colocando seu olhar, jeito e ritmo de trabalho, ajudando a transformar seu ambiente mais equilibrado e menos distante de uma vida social, reafirma necessidade de igualdade e de oportunidades como ser humano

Mas para o real entendimento da importância da mulher na Marinha Mercante brasileira, faz-se necessário também entender a relevância desta para o país como um todo, como ela é composta e como é possível ingressar na carreira, pois um país do porte e da importância do Brasil precisa ter uma Marinha Mercante forte e atuante, principalmente se quiser se consolidar como potência exportadora no cenário mundial.

Já em conclusão a Revista Unificar (2011, p. 70), deduz que; “Em comum, além do amor ao mar, nossas oficiais conservam a certeza de que a mulher brasileira está muito bem qualificada para exercer a atividade mercante. E, por conta dessa certeza, incentivam as novas companheiras a investirem na carreira com a garra e a dedicação próprias da alma feminina.”

3 A MULHER GRÁVIDA NO TRABALHO

“A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Por tanto, a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima essa articulação. Como, “por *natureza*, sua função primordial é a de ser mãe e, conseqüentemente, toda a responsabilidade do trabalho doméstico lhe diz respeito. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada da esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino.” (NEVES, 1994, *apud* BRITO e OLIVEIRA, 2001 p. 252).

Antes as mulheres se contentavam somente com o horizonte de rainhas do lar. Hoje elas podem dedicar a vida a qualquer carreira profissional ou esporte, adiar ou abrir mão ou não da maternidade. São como crianças diante de opções igualmente tentadoras, numa vitrine de roupas. Será que podem escolher tudo?

“Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no espaço profissional desde a década de 70 do século XX, faz-se necessário analisar quais foram os aspectos determinantes neste processo, pois os estudos sobre a condição social da mulher passaram a considerar, como elemento fundamental de análise, a articulação entre o mercado de trabalho e a família. Isso porque, para muitas mulheres, a inserção no mercado de trabalho não levou a uma liberação das atribuições familiares, mas à acumulação dessas duas esferas.” (SCHIRMER, 1997, *apud* D’ALONSO, 2008).

O fato é que, muitas mulheres pagam um alto preço em qualidade de vida, saúde física e mental, tentando conciliar todas as demandas de seus múltiplos papéis. Mágicas feitas para fazer caber na mesma agenda a reunião com o cliente e a psicóloga do filho, a lista do supermercado com o curso de especialização, o dentista, a academia, a festinha de aniversário e trabalho de monografia importantíssimo para entregar amanhã. E tudo isso sem reclamar, e dizer não de vez em quando, fosse colocar em risco o terreno tão duramente conquistado.

Segundo Probst (2003) é possível que algumas pessoas considerem que, para todas as mulheres, a gravidez significa um momento sublime, no qual ela pode se dedicar física e emocionalmente à chegada do tão desejado filho. Contudo, essa nem sempre é a realidade de muitas mães que trabalham fora. Na maioria das vezes, a descoberta da gravidez representa, dependendo do caso, um verdadeiro tormento psicológico. Paralelamente a entender o que está acontecendo com seu corpo, que agora carrega uma vida, precisará também lidar com a reação de seu empregador, e relações com família, amigos e, é claro, mesma. Este é um exemplo muito

comum, de mulheres com um futuro promissor em vários ramos do mercado, que defrontam-se com a vivência da gravidez durante seu período economicamente ativo.

A consequência de um momento assim para uma mulher pode vim a acarretar diminuição da fertilidade, como mostra o exemplo do estudo feito pela PROBST (2003, p.6) do Instituto Catarinense de Pós-graduação; “A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda.”

A princípio as mulheres simplesmente tiveram que se igualar aos homens, na escancarada luta pelo poder. Foi a geração do custe o que custar. Muitas renunciaram casamentos, laços afetivos jogaram o sonho da maternidade para adiante, por que isso sempre foi apontado pelas empresas como grande empecilho para que continuassem suas trajetórias. Não havia, no início, como reunir as duas coisas: disponibilidade todo tempo no cargo e sua gravidez. Por isso essa taxa de fecundidade tão baixa em contrapartida à instrução elevada da mulher.

“A analista do Departamento de Rendimento do IBGE Vandeli Guerra defende que a velocidade com que isto se dá não é o mais relevante. O que estamos constatando é uma quebra de tabus em segmentos que não empregavam mulheres. Nas Forças Armadas, por exemplo, elas estão ingressando pelo oficialato. Para consolidar sua posição no mercado, a mulher tem cada vez mais adiado projetos pessoais, como a maternidade. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina [...]. A redução da fecundidade ocorreu com mais intensidade nas décadas de 70 e 80. Os anos 90 já começaram com uma taxa baixa de fecundidade: 2,6% que cai para 2,3% no fim da década. Com menos filhos, as mulheres puderam conciliar melhor o papel de mãe e trabalhadora.” (PROBST 2003, p.6)

Relatos descritos pelo departamento de pesquisas da Fundação Carlos Chagas (2008, p.11) mostram a necessidade de algumas mães; “Todas as militares que são mães, contudo, referiram-se às dificuldades que enfrentaram na corporação, durante a gestação e depois do nascimento dos filhos. Mais pungentes entre as pioneiras, que teriam sido “maltratadas quando ficavam grávidas”, mas igualmente marcantes entre as mais modernas, que se referem a

episódios de “serviço” armado ou não, em período de gravidez avançada ou à incompreensão de alguns comandantes quanto às limitações que aquele estado provoca na mulher.”

Da mesma forma, sair no horário para pegar os filhos na escola ou faltar porque uma criança ficou doente, parecem ser episódios considerados de forma negativa na carreira das oficiais e praças. Algumas entrevistadas acreditam que a mulher grávida deveria ter tratamento diferenciado, por exemplo, sendo excluída das escalas de serviço.

Um avanço nesta questão é a DGPM 310.¹ da Marinha do Brasil, que determina mais um passo para vislumbrar mudanças a serem desenvolvidas, servindo como um exemplo para os demais órgãos militares.

Haag (2006) acredita que, para uma determinada camada da sociedade, ter filho e ter uma carreira são opções excludentes. Optar pelo filho atrapalha o desenvolvimento profissional, por isso homens e mulheres retardam a maternidade/paternidade. Com isso os quadros sociais de produção acabam se desestabilizando.

No entanto, de acordo com Pazzello, citando o próprio Haag (2006), mulheres que possuem filhos tem, com maior frequência, empregos com jornadas de trabalho menores e procuram empregos com maior flexibilidade, o que geralmente significa salários menores. Entretanto, para mulheres acima de 40 anos, essa diferença salarial tende a desaparecer, pois algum tempo após o filho ter nascido, as diferenças de produtividade acabam diminuindo até não mais terem influência.

Por esses motivos, Lombard e Bruschini (1998) dizem que as políticas sociais viáveis para beneficiar as trabalhadoras precisariam não só visar a igualdade no mercado de trabalho e proteção das mães, mas também verificar mecanismos que conduzissem a uma nova divisão de papéis na família, cujos integrantes partilhassem as responsabilidades profissionais e domésticas.

A mulher dentro do mercado de trabalho lutou e luta, até hoje, por formas de conciliar a sua merecida “independência”, conquistada com muito esforço durante décadas, ao momento de ser mãe. E, conforme um estudo realizado pela Universidade de São Paulo, envolvendo a

¹ Normas para designação, nomeação e afastamentos temporários do serviço do Pessoal Militar da Marinha do Brasil (DGPM-310)

diferença de comportamento entre as mulheres que tem filhos e as que não tem, ativas no mercado de trabalho, conforme Pazzello e Fernandes (1999, p.3) nota-se que “Medir o impacto da maternidade sobre o engajamento da mulher, no entanto, não é uma tarefa fácil. A endogeneidade presente na relação filhos-engajamento não permite comparar o comportamento no mercado de trabalho de uma mulher que tenha filhos com o de outra que não tenha filhos. Além da simultaneidade entre os dois eventos (ter filhos e trabalhar), mulheres diferentes podem ter preferências distintas com relação a filhos e trabalho. Assim, existem mulheres que preferem ter filhos a trabalhar, da mesma forma que, existem mulheres que preferem trabalhar a ter filhos.”

Cada pessoa tem seu caminho. As mulheres que optam por dedicar-se apenas à família ou não, merecem respeito. As segundas, acreditam que é possível conciliar vida e carreira sempre que isso não for uma obrigação mas uma escolha. As mulheres que tem clareza dos próprios valores conseguem priorizar tarefas e papéis, para saber quando é hora de pôr em primeiro lugar o marido, os filhos, o trabalho ou até elas mesmas.

Pazzello e Fernandes (1999) nos levam a refletir sobre a comparação feita entre os grupos relacionando a fecundidade com a oferta de trabalho. Afirmam que essa comparação é negativa, por que consta que as primeiras pesquisas a respeito da relação entre a fecundidade e a oferta de trabalho da mulher, de acordo com a abordagem da economia, é o número de filhos como fator explicativo da oferta de trabalho, pois dependendo da quantidade de filhos a mulher acaba sendo o não contratada.

Por outro lado, ainda citando Pazzello e Fernandes (1999), no campo da demografia, o salário ou outra medida de oferta de trabalho, era determinante da fecundidade, pois dependendo do salário auferido no mercado de trabalho, a mulher pode preferir substituir trabalho no mercado por trabalho doméstico, onde se inclui ‘cuidar dos filhos’. Isto mais do que evidencia que qualquer análise causal entre fecundidade e engajamento deve ser vista com cautela.

3.1 CONDIÇÃO DE SAÚDE DA MULHER NA GESTAÇÃO

Segundo a psicoterapeuta Josie Zecchinelli (2011),

Gestação, Parto e pós-parto são períodos de intensas transformações para uma mulher, um casal, uma família. Para a mulher, em especial, de forma ainda mais intensa, pois seu corpo também é a base para o desenvolvimento de um bebê. [...] Cada vez mais torna-se necessário ter informações de qualidade e apoio emocional para criar um filho na cultura em que vivemos, em que muitas mulheres e famílias vivem num ritmo acelerado, com pouco tempo disponível e grande distanciamento do universo infantil.

Ainda mencionando Zecchinelli (2011), a gravidez resulta em uma preparação da mulher em todos os âmbitos: físico, emocional, mental e espiritual. Devido a mulher ficar com sua percepção mais aguçada e todos os seus sentidos mais apurados, conseqüentemente acaba por amadurecer afim de se tornar mãe, para saber cuidar do bebê e saber do que ele precisa. Por isso precisa ter maior sensibilidade. Logo, as questões mal resolvidas podem aflorar durante essa fase, e é necessário resolvê-las para que tais questões não afetem a maternidade.

A psicoterapeuta aconselha em entrevista que “Muitas vezes as mães ficam excessivamente preocupadas com o bebê, se sentem culpadas se não estão bem, por acharem que tudo deve ser em prol do bebê. Reforço que quanto mais a mulher puder cuidar de si, se conhecer, lidar com suas emoções, melhor será para ela e o bebê, pois a mãe estará ali inteiramente presente e não mais fragilizada, torturada por suas emoções. O mais importante é a qualidade da atenção que a mãe oferece ao seu filho, e não apenas estar ali disponível para ele o tempo todo. Portanto, qualidade de vida da mãe, é qualidade de vida para o bebê e a família, não apenas na gestação, parto e pós-parto, mas para toda a vida.” (ZECCHINELLI, 2011)

Quando tudo se encontra bem na vida de uma mulher gestante, as conseqüências não são mais do que uma excelente gestação. Os problemas ocorridos antes, durante e depois do período gestacional, acabam por ser pequenos obstáculos que serão superados. Por isso se preza tanto que a mulher esteja em dia com sua saúde, afim evitar transtornos para sua vida, do bebê e sua família em geral. Isso também ajuda na parte profissional pois acarreta menos prejuízos a todos.

A consulta pré-natal, constitui-se como oportunidade, para as mulheres, constatarem seu estado de saúde. Logo, deve-se considerá-la também como uma chance para a recuperação de sua saúde, caso haja algo errado. Por isso, a atenção ao pré-natal, ao parto e ao pós-parto,

deve ser sempre observada como uma forma de garantir uma boa condição de saúde tanto para mulher, quanto para o recém-nascido. Além disso esse cuidado pode trazer uma boa experiência de vida à mulher, durante um período tão importante.

Conforme o manual técnico do pré-natal e puerpério² da secretaria de saúde do estado de São Paulo (2010) o direito da mulher assistir e poder planejar e se preparar para gravidez, infelizmente não é prática adotada pela maioria da população, e muito menos é estimulada pelas instituições de saúde. E esse planejamento contribui nesse momento importante para uma mulher, devido as suas condições físicas, psíquicas e sociais. Além disso identifica fatores de risco, incluindo os comportamentais, e de acesso a informações sobre fertilidade e de como a gravidez e a maternidade irão influenciar as áreas afetiva, educacional e social.

Figura 7 Primeiro mês



A Agência Nacional de Saúde Suplementar do estado de Minas Gerais (2010), resume, de forma fisiológica, alguns conceitos sobre gestação humana que tendo um período de 280 dias ou 40 semanas, começa a ser contada no primeiro dia do último período menstrual. Geralmente, as contas que as mães fazem não coincidem com a do médico. Isso alerta para que as dúvidas sejam esclarecidas durante as consultas de pré-natal também, afim de acompanhar o desenvolvimento da criança através da contagem por semanas e utilizando-se de exames de ultrassonografias que só constata o após a quarta semana gestacional.

Fonte: Manual téc. Pré natal

Como a maioria das gestantes também integra a massa trabalhadora, o protocolo seguido em caso de gravidez vem se tornando uma questão muito importante devido a alguns sintomas, relativos de mulher para mulher, pois depende da saúde de cada uma. As políticas oficiais de licença e benefícios variam de empresa para empresa, assim como as não oficiais, para decidir quando e como expor o assunto sem abalar, é claro, o fator psicológico, da gestante, pois é um dos fatores que no primeiro mês se percebe: ficar mais sensível.

“Não surpreende o cansaço. De certa forma, o organismo da gestante trabalha mais no repouso do que o organismo da não gestante, a escalar uma montanha; a gestante apenas não vê o esforço despendido. Isso por que o corpo está desenvolvendo um sistema de apoio ao bebê,

² É chamado de puerpério o período que compreende a fase pós-parto, quando a mulher passa por alterações físicas e psíquicas até que retorne ao estado anterior à sua gravidez.

a placenta, que só estará terminado ao cabo do primeiro trimestre. E também por que está se ajustando às demandas físicas e emocionais do ciclo gestacional que são consideráveis. Completada a placenta, reajustando o organismo, recuperam-se as energias. Até lá será necessário trabalhar um pouco menos ou tirar alguns dias de folga. Se a gravidez, no entanto, seguir o curso normal, não há motivos para afastar-se do trabalho (supondo-se que o médico não tenha feito restrições a atividades e/ou trabalho que o trabalho, não seja extenuante em excesso ou perigoso). A maioria das gestantes se sente mais feliz e menos ansiosa quando se mantém ocupada.” (MURKOFF, 2014 p.177)

Quando uma mulher anuncia que está grávida, às vezes, infelizmente e injustamente, pode acarretar uma série de incertezas a seu respeito: sua produção no trabalho assim como sua concentração, acarretando negligência em algum momento que pode ser necessário de energia suficiente para executar.

Neste caso, costuma-se passar por situações estressantes. A conversa com o gerente ou empresa, explicando que horas extras, trabalho em excesso e estresse de forma geral pode afetar a gravidez. O estresse leve a moderado pode estimular, mantendo no auge da eficiência e desafiando a gestante, não será prejudicial, mas se vier ansiedade, sono, depressão, dor de cabeça, dor nas costas e até perder a vontade de comer, com certeza, será maléfico.

Com o início da oitava semana gestacional, a Agência Nacional de Saúde Suplementar do estado de Minas Gerais (2013) nos informa também que:

Figura 8 Segundo mês



“Ainda não é possível perceber a gravidez em evolução apenas observando a mulher. Entretanto, alguns sintomas podem sugerir sua presença, como náuseas, salivação mais intensa e prisão de ventre. O crescimento do útero pode causar desconforto e dor semelhante à cólica menstrual leve.”

A náusea, conforme Murkoff (2014) está determinada por vários fatores intermediários, dentre eles a causa de estresses, que é frequente, dependendo do meio de trabalho citado. E o estresse mes-

Fonte: Manual téc. Pré natal mo pode desencadear problemas gastrintestinais, por tanto não é estranho ter como conseqüências náuseas.

O cansaço físico e mental, também pode aumentar a probabilidade da mulher sofrer náuseas. Da mesma forma, náuseas muito intensas podem aumentar a fadiga e atrapalhar no desenvolvimento de energia no trabalho.

Murkoff (2014) informa ainda que do primeiro ao último mês do trimestre, a maioria das gestantes costuma frequentar com mais assiduidade o banheiro durante esse período, porque há um aumento de volume líquido no corpo e uma melhor eficiência dos rins, que proporciona isso, além da pressão que há na bexiga, que costuma diminuir, quando o útero atinge a cavidade abdominal. E como a disposição dos órgãos internos varia de mulher para mulher, a intensidade desses sintomas também pode variar. Algumas nem percebem, já outras se sentem incomodadas por toda gestação.

Esse fator é de grande relevância, levando em consideração o tipo de trabalho que a mulher irá exercer, pois se acontecer da mesma não poder sair de algum lugar que tenha que reter máxima atenção, o índice de segurança pode cair no momento que essa gestante precise se ausentar para ir eliminar o líquido em excesso no seu corpo. O que é relativo, como já visto, de mulher para mulher.

Murkoff (2014, p.185) atenta para, “A ausência de qualquer sinal perceptivo de aumento na frequência urinária pode ser perfeitamente normal, sobretudo na mulher, que já costuma urinar bastante, convém, todavia, verificar se está ingerindo líquidos suficiente (ao menos oito copos por dia). Não só a ingestão insuficiente de líquidos é causa de micção infrequente, mas pode também levar à infecção urinária.”

Na décima segunda semana:

Figura 9 Terceiro mês



“O enjoo e a azia, assim como a salivação, já estão diminuindo ou terminaram. A mama ainda permanece sensível e aumentando de volume. Em algumas mulheres já se pode notar uma saliência bem embaixo na barriga, pois o útero cresceu. Este crescimento faz com que a vontade de urinar seja mais frequente porque o útero aperta a bexiga.”

Como já mencionado acima, dos sintomas que dão início no primeiro mês, alguns se repetem até o terceiro ou dependendo do

organismo da mulher. O fato relevante é que muitas gestantes não se sentem seguras por que nesse primeiro trimestre o risco de um aborto é alto, ainda mais se houver transtornos emocionais envolvidos, decorrentes de discussões, estresse no trabalho ou problemas familiares.

A Azia e má digestão ocorre, conforme Murkoff (2014, p.213) por que “No início da gravidez, o corpo produz grande quantidade de progesterona e de estrogênio, que tendem a relaxar a musculatura lisa de todos os órgãos, inclusive a do sistema digestivo. Por isso, nele os alimentos às vezes se movem mais vagorosamente causando má digestão e incômoda sensação de plenitude. A Azia decorre da frouxidão do esfíncter que separa o esôfago do estômago, permitindo a regurgitação para o esôfago dos alimentos e sucos digestivos irritantes.”

Muitos fatores andam em paralelo com a má digestão em pessoas de estado normal, quem dirá em uma mulher no estado gestacional. Como o fator da preocupação que pode levar a uma má digestão, relacionamos a compatibilidade de uma mulher trabalhando num ambiente altamente complexo de relações interpessoais no qual terá que apresentar estabilidade emocional para lidar com a situação que vier a resolver, pode desencadear um disfunção no seu aparelho digestivo que já não se encontra no estado de operacionalidade normal, devido a estar grávida. Assim como podemos encontrar gestantes que podem lidar normalmente com a situação, possivelmente, se vier de uma relação psicológica e física bem estabilizada.

Figura 10 Quarto mês



Fonte: Manual téc.Pré natal

Na décima sexta semana:

“O útero está crescendo em direção ao umbigo da mãe. Ainda é difícil sentir os movimentos do bebê. As mamas alcançam o tamanho máximo e não aumentarão mais até o dia da descida do leite, após o parto. A parte escura em volta do mamilo, chamada de aréola, aumenta de tamanho e escurece.”

Nesse período também é muito comum se sentir dispersa, conforme Murkoff (2014, p.259), “esquecendo coisas, deixando-as cair, tendo dificuldade de concentração.”

Assim como outros sintomas que ocorrem na gestação, esse se deve a alterações hormonais decorrentes da gravidez. Ficar nervosa só piora. O que convém é reduzir o estresse

da vida o máximo. Isso deve ser levado em conta no trabalho, pois pode acarretar em um risco qualquer tipo de esquecimento proveniente do seu estado emocional. E existem profissões que cobram atenção máxima, pois qualquer esquecimento pode interferir na questão da segurança no trabalho.

Figura 11 Quinto mês



Na vigésima semana:

“O útero já alcançou o umbigo, o que diminui a compressão da bexiga e, conseqüentemente, as idas ao banheiro para urinar. Terminam as náuseas e a sonolência e a mãe encontra-se disposta e animada.”

A gestante nessa fase sente a sensação e o crescimento considerável de seu abdome, que atestará a gravidez como um fato real e incontestável, sentindo-se a mulher mais animada.

Fonte: Manual téc. Pré natal

Apesar da animação, nesse período também podem ser constatados, desmaios e tonteiras, que conforme Murkoff (2014, p.300), “são sintomas mais frequentes por várias razões. No primeiro trimestre, a tonteira pode estar relacionada com um aporte sanguíneo insuficiente ao sistema circulatório, em rápida expansão; no segundo, pode ser causada pela pressão do útero em expansão sobre os vasos sanguíneos maternos.”

Essas tonteiras podem ser desencadeadas em ambiente abafados, superaquecidos, no escritório, em lugares confinados, sobretudo quando se está com muita roupa. Geralmente é orientado deitar-se para passar esse mal estar, pois, caso contrário, após a tonteira pode vir um desmaio. Frequentemente gestante no trabalho corre esse risco, que já é visto como um dos sintomas de gravidez perante o chefe da mulher gestante. Isto causa um desconforto pela preocupação com o estado de saúde da mesma, em relação ao seu desempenho e capacidade de gerar lucro, que é o que mais importa para o empregador.

Além das tonteiras, nesse quinto mês aparecem também os primeiros sintomas de dores nas costas, que são efeitos colaterais da preparação do corpo para o nascimento do bebê. Conforme Murkoff (2014, p.304) diz que “a gestante tende a trazer o ombro para trás e a arquear o pescoço. Ao ficar em pé com a barriga estendida para frente – para ter certeza de que ninguém deixe de notar que está grávida - complica-se o problema. E vem o resultado: costas acentuadamente recurvadas embaixo, músculos lombares estirados, dor.”

Algumas mulheres que tem uma musculatura abdominal forte, boa postura, não sentem muito essa fase, assim facilitando o decorrer do trabalho sem problemas nenhum. Já outras, não se pode confiar que continuarão a exercer seu emprego sem sentir desconforto.

Na vigésima quarta semana:

Figura 12 Sexto mês



“ O útero aumentou bastante de volume e já ultrapassa cerca de 5 cm a cicatriz umbilical. Seu peso faz com que a coluna vertebral da gestante se curve para frente ainda mais que antes. As articulações da bacia começam a relaxar para permitir a passagem ao bebê durante o parto. Estas adaptações podem continuar trazendo desconforto e dor nas costas e no baixo ventre.”

Muitas mulheres conseguem administrar bem tanto o

trabalho como a gestação durante praticamente os nove meses, sem comprometer o desempenho em qualquer dos dois ofícios, mas nessa trajetória do sexto mês, algumas já começam a se perguntar se será isso conveniente. O mais provável é que essa decisão de continuar trabalhando ou não até o dia do parto terá que ser feita, baseando-se no tipo de trabalho que a mulher exerce e na forma como a gestação desenvolveu.

“Uma pesquisa de médicas grávidas em regime de árduo programa de residência médica, e que ficavam em pé 65 horas por semana, revelou que não tiveram maior número de complicações do que as que trabalham um menor número de horas em tarefas bem menos estressantes. Outras pesquisas, contudo, sugerem que a atividade estressante ou extenuante persistente ou de ficar de pé durante longas horas depois da vigésima oitava semana da gestação – sobretudo quando a gestante tem outros filhos em casa para cuidar – podem aumentar o risco de certas complicações, incluindo o trabalho de parto prematuro, a hipertensão arterial materna e de bebê com baixo peso ao nascer.” (MURKOFF 2014, p.304)

Figura 13 Sétimo mês



Na vigésima oitava semana:

“A barriga da mamãe não para de crescer. O útero está a 8 cm acima do umbigo e aperta o estômago, os intestinos e os pulmões. A digestão é lenta e a azia pode tornar-se mais intensa. Pode surgir alguma dificuldade para respirar. As contrações uterinas naturais, que preparam o útero para o trabalho de parto, podem ser percebidas como endurecimento da barriga.”

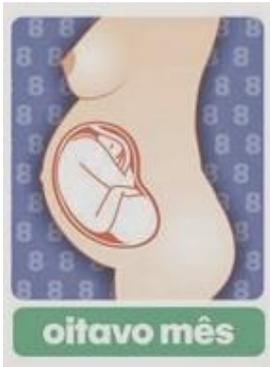
Fonte: Manual téc. Pré natal

Daqui pra frente é muita cautela a se tomar, pois o cansaço aumenta. Consequentemente é sinal de que será preciso mais descanso e diminuição das tarefas diárias e, se possível, cortá-las de seu cotidiano afim de poupar esforços para o trabalho de parto. Logo, a situação no trabalho requer uma provável licença-maternidade. Isso dependerá de organismo para organismo feminino.

Murkoff (2014, p.372) diz: “Em primeiro lugar, o peso suportado pela mulher é bem maior do que nos meses anteriores. Segundo por causa de sua massa volumosa, é possível que tenha problemas durante o sono que também poderá ser prejudicado pela torrente preocupações, planos e fantasias em relação ao bebê. Cuidar de outros filhos, trabalhar, ou os dois ao mesmo tempo podem ser um outro peso para a gestante – o mesmo vale quanto aos preparativos para o novo bebê.”

Nesse período também vem a questão dos edemas e dos tornozelos inchados associados ao aumento de líquidos orgânicos no organismo da gestante durante o período. O que é claramente evidente em trabalhos que envolvem subida e descida de escadarias, além de deixar a grávida com mais fadiga, que já é observado nesse período, dificulta na eliminação ou diminuição desses edemas.

Figura 14 Oitavo mês



Fonte: Manual téc. Pré natal

Na trigésima segunda semana:

“A pressão do útero sobre os vasos sanguíneos da bacia da mãe continuam a dificultar o retorno do sangue das pernas para o coração, favorecendo o inchaço e a ocorrência de varizes e hemorroidas. Também estão comprimidas as costelas, o diafragma e os pulmões, podendo causar dores localizadas e dificuldade para respirar.”

Depois de tantas semanas, o obstetra talvez resolva diminuir o intervalos de consultas com a gestante. Isso dependerá do estilo do médico e da necessidade da gestante. O que é reavaliado é se já não está em tempo da licença-maternidade ser usufruída.

A falta de ar em decorrência da compressão do diafragma e dos pulmões já indica que deve-se evitar esforços excessivos. Nessa fase é bom reavaliar cada ato cometido e repensar nas consequências deles para o bebê. Tanto pela parte física quando pela psicológica, não é adequado se expor tanto a uma rotina extenuante pelo simples fato de tentar se mostrar uma boa trabalhadora ou exemplar para algum chefe ou empresa, porque o corpo da mulher apesar de não ser considerado doente, está sofrendo mudanças fisiológicas temporárias e precisa de descanso, provisório, para mais tarde voltar a ser como antes. Por isso, é válido ir para casa aguardar o momento do nascimento do bebê.

Figura 15 Nono mês



Fonte: Manual téc. Pré natal

Na trigésima sexta semana:

“Em geral o bebê já se encontra com a cabeça para baixo e pode "descer" para dentro da bacia óssea da mãe, deixando a barriga mais baixa. Quando isso acontece diminui a compressão no tórax e a mãe respira melhor. Entretanto, pode ocasionar desconforto na parte inferior da coluna e no púbis (articulação anterior da bacia), dando uma sensação de "abertura" da mesma.”

E na quadragésima e última semana: “A mãe estará um pouco mais aliviada em relação a dores e respiração, mas pode estar com dificuldades de dormir devido ao desconforto, falta de posição, várias idas noturnas ao banheiro e, é claro, ansiedade pelo nascimento. Pode aparecer secreção vaginal espessa e gelatinosa, às vezes entremeada com

sangue, o chamado tampão mucoso, que sinaliza o início do processo de abertura do colo uterino.”

Esses sintomas, ou alterações da gravidez, produzem manifestações sobre o organismo da mulher que, muitas vezes, são percebidas como “doenças”, principalmente no início da gestação propriamente dita, conforme o manual técnico do pré-natal e puerpério da secretaria de saúde do estado de São Paulo (2010)

“A maioria dos sintomas e sinais diminui e/ou desaparece com orientações alimentares, posturais e, na maioria das vezes, sem o uso de medicamentos, que devem ser evitados ao máximo. Logo, não são casos para serem tratados como “doenças”, afinal fazem parte de todo ciclo normal de uma fase gestacional.” (CALIFE, 2010. p.110).

No que tange à segurança da vida da gestante e da criança, o necessário tem que ser feito afim de resguardar a saúde de ambos e para que tudo venha a transcorrer de forma a não trazer traumas e sequelas, para uma fase importante na vida da mulher e de sua família, que é a gestação.

E sob a perspectiva de morte, Galli (2013, p.111) afirma que “a cada minuto uma mulher morre no mundo em decorrência do trabalho de parto ou de complicações da gravidez. Para cada mulher que morre de causa relacionada a morte materna³ no mundo desenvolvido, há 99 mulheres que morrem no mundo em desenvolvimento.”

No portal do Ministério da Saúde (2011), informa que em 2010 as principais causas de óbito materno foram a hipertensão na gravidez, hemorragia, infecção puerperal, doenças do aparelho circulatório complicadas pela gravidez, parto e puerpério e aborto.

As perspectivas da saúde de mulheres em relação à gravidez, quando não observados os cuidados necessários nessa fase, são, em conclusão, delicadas, mesmo em um quadro onde o ramo de trabalho que permite ir e vir de casa para o trabalho, diariamente. Ao imaginar a mesma situação, mas sem os devidos cuidados necessários para promover a segurança da mulher e da criança, pode-se perceber os danos que envolvem o assunto.

³ A definição de morte materna é: A morte de uma mulher quando estiver grávida ou dentro de 42 dias do término da gravidez, independente da duração e do estágio da gravidez, de qualquer causa relacionada ou agravada pela gravidez ou sua administração, mas não oriunda de causas acidentais ou incidentais.

4 LEGISLAÇÃO; O TRABALHO FEMININO E A MATERNIDADE

“O Brasil passou por oito Constituições, sendo a primeira a de 1824, dois anos após tornar-se independente de Portugal. Essa Constituição, quando falava de “cidadãos brasileiros”, na verdade, falava do homem com propriedades, pois a mulher – juntamente com os escravos e os homens livres pobres – estava excluída de praticamente todos os atos da vida civil, como votar e ser votada, exercer cargo público, entre outras restrições.” (CORTÊS, 2012, p.261)

Neste cenário, imaginamos que essas mulheres deveriam se comportar sendo vetadas até mesmo de um cargo público, quem dirá qualquer outro tipo de exigência relacionada a mantê-la fixa no cargo, sem prejudicá-la a gerar renda na sociedade e ao mesmo tempo assistindo o momento de ser mãe.

“A segunda Constituição, a de 1891, foi elaborada em clima republicano. O Brasil havia, em apenas um ano e meio, abolido a escravatura e a monarquia. Ampliando os direitos dos cidadãos, reconheceu o casamento civil como único válido e determinou sua gratuidade. Não admitiu privilégios de nascimento, desconheceu foros de nobreza e extinguiu ordens honoríficas e suas regalias. Afirmou que “todos são iguais perante a lei”, entretanto mesmo tendo sido inspirada por princípios de igualdade, liberdade e fraternidade, nesses “todos”, as mulheres não estavam incluídas.” (CORTÊS, 2012, p.261)

Depois de 112 anos da Independência, veio a Constituição 1934 que, em relação à maternidade, garantiu assistência médica e sanitária à gestante e descanso à mulher antes e depois do parto. A Constituição de 1988, conhecida como “Constituição cidadã”, no capítulo dedicado à família, afirmou que seria obrigação do Estado oferecer subsídios educacionais e científicos ao exercício de planejamento familiar sendo de livre decisão do casal e proibindo qualquer forma de interferência repreensiva por parte de instituições oficiais ou privadas com relação a esse assunto.

“Somente em 1996 que este dispositivo constitucional foi regulamentado pela Lei nr.9.263, de 12 de janeiro, que estabelece o planejamento familiar como um direito fundamental de todo cidadão e cidadã. Consoante com o disposto em seu art.2º, planejamento familiar é o conjunto de ações de regulação da fecundidade que garante direito iguais de constituição, limitação ou aumento da prole pela mulher, pelo homem ou pelo casal. Esta definição como se pode notar, busca fazer com que a responsabilidade pelo planejamento familiar seja

compartilhada entre homens, mulheres ou casais – o que, dada a cultura brasileira de responsabilização quase que exclusiva das mulheres pela maternidade, desde a contracepção até o trabalho do cuidado com os filhos, mostra-se crítico à realidade dos fatos, sendo assim bem-vindo.” (MATTAR, 2013 p.66)

E ainda nesse enfoque de planejamento familiar, a história mostra, conforme Barroso (1984) que “as mulheres brasileiras recorreram ao uso abusivo da esterilização como método contraceptivo por se tratar de um método de caráter definitivo. Devido a isso a Lei de Planejamento Familiar, restringiu, em seus artigos 10 a 12, a prática de esterilização, mesmo que voluntária, estabelecendo critérios para sua permissão, como necessidade de consentimento de ambos os cônjuges para a realização da esterilização (conforme o parágrafo 5º, do artigo 10 da Lei), que pode vir a limitar a autonomia da mulher.

A principal fonte de direito civil é a Constituição federal. Em seguida, vem o Código Civil, os usos e costumes, a jurisprudência etc., que podem ser utilizados quando não existe no Código Civil, ou em outra lei ordinária, o assunto que está sendo tratado.

Cortês (2012) afirma que durante anos estivemos sob o regime de um Código Civil sancionado em 1916 que, aos poucos, foi se tornando obsoleto pois trazia com ele, em relação à mulher, discriminações, tratando-a como um ser inferior, relativamente incapaz. Já em julho de 1975, o Congresso Nacional iniciou a discussão do Projeto de Lei nr. 634, que viria trazer para homens e mulheres brasileiros um novo Código Civil, que faria que com que grupos de mulheres se movimentassem mais pelos corredores do Congresso Nacional afim de trazer sugestões e mudanças para o novo Código Civil, que foi aprovado no final de 2001 e sancionado em 10 de janeiro de 2002, transformando-se na Lei n.10.406, vigorando a partir do dia 11 de janeiro de 2003.

Logo de início, as mulheres, no novo Código Civil de 2002, têm a satisfação de serem citadas e consideradas como “pessoas”, assim como os homens: o artigo que desde 1916 dizia “Todo homem é capaz de direitos e obrigações na ordem civil” passou a ser “Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil”. Uma mudança aparentemente simples, mas, na realidade, veio como uma grande mudança de sentido na linguagem da sociedade.

É no Código Penal que estão relacionados a maioria dos atos considerados crime e suas respectivas penas. O primeiro Código Penal da República foi sancionado em 1890. Em 1940, passou a existir um novo Código, e ainda está em vigor, tendo sofrido apenas alterações.

O nosso Código Penal, desde sua versão republicana, na questão do aborto, vem trazendo-o como um crime, com exceção de quando é praticado para salvar a vida da mulher ou quando a gravidez é resultado de estupro. “No dia 12 de abril de 2012, o Supremo Tribunal Federal declarou que a interrupção da gravidez de feto anencéfalo (sem cérebro) não a enquadra nos artigos de Código Penal que considera um aborto um crime. A decisão do Supremo Tribunal Federal tem força de lei e, assim, o Brasil passa a ter um tipo de aborto, se não legalizado, pelo menos descriminalizado. Importante saber que a interrupção da gravidez de feto anencéfalo só será realizada com a autorização da mulher.” (CORTÊS, 2012, p.273).

Observando a História do Brasil, consta que o direito do trabalho é o ramo do direito que trata das relações de trabalho entre pessoas físicas e entre pessoas físicas e jurídicas. Sua principal fonte é a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi elaborada em 1943 e que, embora repleta de emendas, supressões e inclusões, ainda está em vigor, determinando essas relações. Foi com o presidente da República Getúlio Vargas que foi criada a Justiça do Trabalho, da qual homologou várias leis e decretos. E formou uma comissão que consolidou toda legislação trabalhista unindo-a na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-lei nr.5.452, de 1º de maio de 1943.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi uma conquista de reconhecimento e uma forma de regular as relações dos trabalhadores brasileiros, apesar de que muita coisa já ter sido mudada desde o primeiro decreto de lei. Em relação a uma preocupação sobre as mulheres, traz um capítulo inteiro estabelecendo a proteção do trabalho da mulher: sua duração, condições de trabalho e discriminação contra ela, mostrando que medidas de proteção ao trabalho das mulheres tem que ser considerada de ordem pública. A justificativa sobre a redução de salário de qualquer situação relacionado com a mulher, não é aceita.

“Atualmente, o grande problema da mulher trabalhadora brasileira é a falta de cumprimento da lei. Desde 1995, temos uma lei que proíbe “a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho”. Apesar disso, em muitos empregos ainda existe a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres que fazem o mesmo trabalho, além da

exigência de atestado de gravidez e esterilização, as “revistas íntimas” das trabalhadoras mulheres, o assédio sexual no ambiente de trabalho, entre outras formas de discriminação e constrangimento das mulheres trabalhadoras.” (CORTÊS, 2012, p.280)

A proteção à maternidade é um direito social, e licença maternidade e paternidade são direitos trabalhistas, conforme a Constituição Federal. A licença maternidade é um direito trabalhista enquanto o salário maternidade, hoje, é um benefício previdenciário. A CLT trata do trabalho feminino estabelecendo a proteção, duração, condições de trabalho e da não discriminação contra ela, tudo em um capítulo único separado, nos dando a entender que as medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando a redução de salário.

Cortês citando Rodrigues (2012, p.282) nos dá uma prévia sobre o que diz a respeito da nossa legislação;

Regulou a licença maternidade pelo decreto n. 21.417/1932 envolvendo mulheres que trabalhavam em setores industriais e comerciais, públicos ou particulares; durante o período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, podendo esse período ser aumentado até o limite de duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestado médico. Foi estabelecido que as mulheres podiam romper o contrato de trabalho se ele fosse prejudicial à sua gestação. Durante a licença, tinham direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média dos últimos seis meses, pago pelas Caixas criadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta dessas, pelo empregador. Se houvesse aborto não criminoso comprovado a mulher tinha direito a um repouso de duas semanas recebendo auxílio. E para amamentar o filho, poderia por direito ter dois descansos diários, de meia hora cada, durante o período de seis meses depois do parto. Os locais em que trabalhavam se houvesse ao menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade teriam um local apropriado para as empregadas aguardarem sob vigilância e assistência seus filhos em período de amamentação. A dispensa dessa empregada grávida só ocorreria se houvesse um motivo justificado e haveria multa pelo não cumprimento do Decreto.

Em 1943, a CLT afirmou ser proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto. Logo depois, saiu o Decreto-lei nr.229/1967 alterando essa proibição para o período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. E foi também estabelecido que em caso de nascimento de filho, o empregado [pai] poderia faltar um dia de trabalho, para o fim de efetuar o registro civil da criança, sem prejuízo salarial. Mais tarde, a licença-paternidade passou a fazer parte dos direitos trabalhistas e o trabalhador obteve o prazo de cinco dias.

Foi em 1974 que o salário-maternidade fez parte das prestações previdenciárias. A Previdência Social ressarciria o empregador, em troca por pagar o salário-maternidade à

empregada. E na Constituição de 1988 foi estabelecido a licença-gestante de duração de 120 dias, sem prejuízo no emprego e nem no salário. Isso tudo incluído na CLT.

Em 2008, conforme a Lei n.11.770 da CLT, foi criado “O Programa Empresa Cidadã”, que dá à servidora pública a opção de prorrogar a licença-maternidade ou de adoção por mais sessenta dias, caso a empresa faça parte do Programa e a servidora requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto. Durante esse período não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar sob pena de devolução do dinheiro recebido.

Uma vez que a mulher esteja grávida, consoante com o parágrafo único do art.2º da Lei nr. 9.623/96, o Estado Brasileiro lhe garante atendimento pré-natal, assistência ao parto, ao puerpério e ao neonato⁴. E baseado nesses direitos, o Ministério da Saúde o criou o Programa de Humanização do Pré-natal, Parto e Nascimento (PHPN) por meio da portaria/GM 569, de 2000, com o objetivo de “assegurar a melhoria do acesso, da cobertura e qualidade do acompanhamento pré-natal, da assistência ao parto e puerpério às gestantes e recém-nascidos, nas perspectivas dos direitos de cidadania.”

O PHPN estabelece as ações que compõem o adequado acompanhamento pré-natal e a assistência à gestação puerpéra e o Ministério da Saúde (2009, p.158) informa:

“Realizar a primeira consulta pré-natal até o 4º mês de gestação, direito esse garantido quase que universalmente, uma vez que somente 1,3% das mães não a realizaram.”

“Garantir a realização de, no mínimo, seis consultas de acompanhamento pré-natal, sendo, preferencialmente, uma no primeiro trimestre, duas no segundo trimestre e três no terceiro trimestre da gestação.”

“Garantir a realização de uma consulta no puerpério, até quarenta e dois dias após o nascimento.”

“Garantir exames laboratoriais.”

⁴ Neonato é a criança recém-nascida.

“Garantir testagem anti-HIV, com um exame na primeira consulta, nos municípios com a população acima de cinquenta mil habitantes.”

“Aplicar vacina antitetânica dose imunizante ou dose de reforço em mulheres já imunizadas.”

“Realizar atividades educativas.”

“Realizar a classificação de risco gestacional na primeira consulta e repetir o procedimento nas consultas subsequentes.”

“Garantir nas gestantes classificadas como de risco o atendimento ou acesso à unidade de referência para atendimento ambulatorial e/ou hospitalar à gestação de alto risco.”

“Soma-se ao PHPN a adoção da Lei n.11.108, de 7 de abril de 2005, regulamentada pela portaria 2.418 do ministério da saúde, de 2 de dezembro de 2005, que assegura à parturiente o direito a um acompanhante por ela indicado durante todo o período de trabalho de parto e pós-parto imediato – que abrange os dez dias posteriores ao parto – em hospitais públicos e conveniados ao Sistema Único de Saúde. Embora esta seja uma demanda antiga do movimento de mulheres, a efetivação deste direito ainda encontra muita resistência, especialmente em razão da cobrança da taxa que afeta desproporcionalmente às mulheres em condições socioeconômicas precárias.” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2009, p.162).

Em 2011, o Ministério da Saúde criou através do Sistema Único de Saúde, a Rede Cegonha que, juntamente com o PHPN informa os objetivos de implementar um novo modelo de atenção ao parto, ao nascimento e à saúde da criança, estabelecer uma rede de atenção à saúde que garanta o acesso, o acolhimento e a resolutividade e, reduzir a mortalidade materna e neonatal.

“A Rede Cegonha garante às mulheres, aos recém-nascidos e às crianças: a ampliação do acesso, acolhimento (com classificação de risco) e a melhoria da qualidade do pré-natal; o transporte (gratuito e seguro) tanto do pré-natal quanto do parto; a vinculação da gestante à unidade de referência para assistência ao parto; a realização de parto e nascimento seguros, por meio de boas práticas de atenção; o acompanhante no parto, de livre escolha da gestante; a atenção à saúde da criança de 0 a 24 meses com qualidade e resolutividade; e, por fim, o acesso ao planejamento reprodutivo.” (MATTAR, 2013, p.73)

A legislação que concedeu o direito à licença de forma proporcional conforme a Lei 10.421/2002, não especificou o período de estabilidade da empregada que fizesse a adoção ou que obtivesse a guarda judicial. As crianças obtidas ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibida qualquer discriminação. Os filhos adotivos têm hoje os mesmos direitos que os filhos naturais.

Em relação aos filhos naturais, com foco no pós-nascimento, já é de nosso conhecimento que a proteção à maternidade e à gestante está prevista na Constituição Federal na parte relativa à seguridade social, portanto sendo entendida como um direito previdenciário das mulheres. A assistência social, prestada a quem dela necessitar, deve proteger a família e a maternidade conforme artigo 203, da Constituição Federal. Isso vem garantir à mulher, ao se tornar mãe, quando do nascimento de seus filhos, gozarão ambos de especial proteção por parte do Estado Brasileiro.

A importância destes direitos a mulheres que são mães é evidente quando se considera que, do ponto de vista histórico, muitas ficaram restritas ao espaço doméstico. E nesse ponto relativo do lar, a licença-maternidade visa garantir à mulher poder deixar de trabalhar, sem deixar de receber seu salário, para amamentar seu filho, pelo menos até o quarto mês de vida.

No entanto, conforme Mattar (2013, p.77) “este direito é reconhecido para todas as mulheres com vínculo formal de emprego. Contudo, conforme dados de pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2006, citada por Marques e Sanchez, o percentual de informalidade dos trabalhadores naquele ano ainda que com tendência de queda, era de 51,7%, o que significa que muitas mulheres, que não tem emprego formal, não usufruem desse direito.”

Com o término do período da licença-maternidade, é importante que as mães tenham com quem deixar seus filhos pequenos, para terem a liberdade e a tranquilidade para saírem de suas casas e voltarem a trabalhar. Já é o que consta, muitas mulheres atualmente provedoras do lar, não tendo com quem deixar seus filhos, acabam por deixá-los sob os cuidados de pessoas mais velhas, de vizinhas, parente próximo etc...

Torna-se claro que a efetivação integral de todos estes direitos pelo Estado Brasileiro, é essencial para a igualdade de gênero, contando com o suporte do Estado para aquilo que é fundamental e, ainda, com seu trabalho para o que é de sua escolha.

4.1 A LEGISLAÇÃO E A GRÁVIDA MARÍTIMA

No Brasil ainda não há legislação específica para casos de gravidez de oficiais embarcadas, uma vez que o ingresso de mulheres na EFOMM ainda é considerado um fato recente, com apenas 14 anos. Uma alternativa viável seria o remanejamento temporário destas profissionais para cargos em terra “O INSS só concede o benefício nos quatro meses de licença-maternidade. Durante o período de gestação, a mulher precisa de cuidados especiais que inviabilizam o cumprimento da rotina a bordo”, advertiu a Assessora de Previdência Social do SINDMAR, Ana Rosa. (UNIFICAR, 2004 p.40)

A falta de leis que protejam a trabalhadora marítima, em caso de gravidez, é vista como um sério obstáculo para inserir a mão-de-obra feminina na indústrias marítimas, pois o que vemos, é uma legislação uniforme para todas as profissões de terra. A verdade que as leis trabalhistas e previdenciárias protegem as mulheres gestantes nos contratos de trabalho, garantindo o recebimento de salário durante o período de gravidez e o direito de receber o salário integral durante o período da licença-maternidade, que é pago vinte oito dias antes do parto até noventa e dois dias após o nascimento do bebê, além de prever dispensa para exames médicos durante a gestação e saídas antecipadas para amamentação, que são as mesmas de qualquer outra profissional grávida.

Trata-se contudo, de situações passíveis de ocorrer apenas com as categorias que exercem atividades em terra, pois o armador ou empresa, entende ser complicado arcar com o custo e os procedimentos de transferência de uma profissional para um cargo administrativo em terra durante a gestação. O INSS, por sua vez, alega que gravidez não é sinônimo de incapacidade laborativa.

“O que temos atualmente é uma legislação uniformizada para todas as categorias profissionais e uma das nossas preocupações é lutar por mecanismos que adequem a maternidade à vida marinheira”, afirma a Assessora de Previdência Social do SINDMAR, Ana Rosa (UNIFICAR, 2005 p.32)

Essas situações vividas pela marítima demandam cuidados especiais, pois a gestante se vê obrigada a lidar com riscos decorrentes do esforço físico, da possibilidade de trepidação a bordo do navio, confinamento, exposição à altas temperaturas e ao ruído, bem como balanço ininterrupto – aspectos inerentes da atividade marítima - e da dificuldade de realizar exames

mensais de pré-natal, alimentação ter balanceada, vida saudável e equilibrada no que são fatores que definem um ambiente de risco para o desenvolvimento de um feto. Estes elementos ainda não foram observados com minúcias pelos legisladores brasileiros.

E a gravidez não traz consigo o conceito de doença, mas pode proporcionar algumas surpresas, como o nascimento de natimorto, abortos espontâneos, nascimento antecipado, a partir do sexto mês da gestação e até vim, por meio de situações inesperadas, quedas ou qualquer mal-estar próprio da gravidez. E o que é bom ressaltar é que a bordo de navios não há estrutura para socorro se vier ocorrer algo assim, e muito menos, para a realização de um parto.

A restrição a um dos direitos fundamentais à marítima gestante é o período de amamentação. Até o sexto mês de vida da criança, toda mãe tem o direito de amamentar o bebê. No entanto, quando a criança completa três meses, a mulher volta a trabalhar e faz jus a dois períodos de meia hora por jornada de trabalho para se dedicar à amamentação. De acordo com a atual legislação trabalhista, a marítima brasileira não tem como usufruir esse direito.

Há também outra questão relacionada à gravidez da marítima no que diz respeito à remuneração durante o período de gestação. Apesar de o Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS) ter determinado que a partir do oitavo mês de gestação a mulher possa ter direito ao salário-maternidade, as marítimas se questionam como serão remuneradas antes deste período se estiverem desembarcadas em virtude da gravidez. “Temos condições de buscar caminhos negociáveis para a proteção das trabalhadoras marítimas no período anterior ao oitavo mês de gestação e vamos lutar por isso”, destaca em entrevista, José Válido. (UNIFICAR, 2007 p.95)

“A garantia de proteção especial, contudo, deve ser responsabilidade da sociedade organizada e o custo obrigatoriamente necessita ser compartilhado por todos os cidadãos, como ocorre em nações desenvolvidas. Na Noruega, por exemplo, a mulher marinheira tem direito de se afastar da atividade por até 56 semanas (48 semanas com salário integral ou 56 semanas com 80% do valor). Ela pode inclusive, a seu critério, entregar parte deste período ao pai, caso este seja marinheiro. A sociedade, por intermédio da Previdência Social, assume todos os custos. Práticas diferentes, mas com objetivos similares, existem em vários outros países.” (UNIFICAR, 2005 p.35)

A Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal, recentemente, aprovou um projeto que oferece incentivos fiscais às empresas que prorrogarem a licença-maternidade dos

atuais quatro, para seis meses. Contudo, caso seja aprovada pela Câmara dos Deputados e sancionada pelo Presidente da República, a medida será válida somente para as companhias que aderirem ao Programa Empresa Cidadã. Neste caso, as funcionárias dessas empresas, públicas ou privadas, deverão requerer a ampliação da licença até o final do primeiro mês após o parto. Os dois meses adicionais serão concedidos imediatamente após o prazo constitucional de 120 dias. Assim, a Previdência Social continuará a pagar os quatro primeiros meses de licença, enquanto os dois restantes serão assumidos pelas empresas.

As opiniões são diversas no meio feminino marítimo e, conforme uma entrevistada relata, em 2001, ao término de seu curso de formação de Oficial da Marinha Mercante, em Belém do Pará, Ciaba, ainda quando fazia a sua praticagem, se viu grávida com vinte e três anos de idade e nos diz a respeito de suas primeiras reações:

“A notícia para mim foi assustadora. Mas sempre tive pessoas ao meu lado me ajudando e me orientando com bons conselhos. E o comando do Ciaba, na época, me ajudou muito. Eu já estava nos últimos meses para conclusão do curso e todos me ajudaram muito, me dando força quando eu achei que seria penalizada. Eu sempre tive a ajuda de muitas pessoas, e eu entendo que nem todas tem as oportunidades boas que eu tive. Por isso é melhor tentar evitar, deixar para depois do curso a gravidez. Nos navios é que passamos por situações muito mais difíceis de trabalho e com gestação é simplesmente inviável. Então, como hoje não temos nada que nos proteja ou ajude, a gravidez para a mulher mercante tem que ser extremamente planejada, por que não podemos confiar nas empresas que, por falta de leis que regulamentem o nosso período de afastamento, tentam subjugar a mulher em um dos períodos mais lindos de nossa vida.”

Quando foi questionada quanto a vida de bordo ela mencionou:

“A gravidez não é uma doença, mas à vida a bordo, é extremamente perigosa para uma mulher grávida, visto que temos situações de risco pertinentes a nossa atividade. Imagine uma mulher grávida tendo que combater um incêndio a bordo com uma mangueira pressurizada, ou tendo que subir vários conveses de escada! Um risco para a tripulante e o bebê, e o comandante que aceita essa situação é no mínimo irresponsável! No meu entender, a gravidez e o embarque não deveriam existir juntos, sem meio termo.”

E já na função de comandante há alguns anos, ela deixa o seguinte protesto:

“Nesse nosso país, em que a maioria é mulher, nas empresas de navegação onde a maior parte do departamento pessoal é formado por mulheres, minha indignação é ter empresas tão displicentes e indiferentes à fragilidade da mulher grávida. A minha maior indignação é ter tantas mulheres em terra, sabendo da situação de bordo, e mesmo assim, também são coniventes com o risco que é, para a gestante e o bebê embarcar. Minha maior revolta é saber que tem mulher que aceita isso e ainda tenta marginalizar a mulher mercante grávida.”

Apesar da classe feminina já ter obtido grandes vitórias na sociedade, com certeza as histórias seriam em maior número e mais bonitas se essa classe fosse mais unida na luta por melhorias de direitos. Infelizmente as relações interpessoais já são um complexo bem grande, quem dirá quando envolve um campo exclusivamente de direitos envolvendo o lado feminino. Realmente, a indignação da comandante citada, é um dos fatores verdadeiros em nossa sociedade, com grandes exceções, mas que deveria ser averiguado na classe e repensado em todos os setores trabalhistas que procuram melhorar na busca da questão de direitos femininos.

Ainda como segundo oficial de náutica, em 2002, com vinte e um anos, essa outra marítima que foi entrevistada, resume sua opinião:

“Foi um choque muito grande pra mim e uma surpresa imensa para todos.[...] Eu estava embarcada na época e comuniquei o comandante do navio assim que soube. Ele, por sua vez, comunicou a empresa, mas nenhuma atitude foi tomada por nenhuma parte e eu continuei embarcada normalmente. Nunca imaginei passar por essa situação. Apesar de ser noiva na época, eu estava apenas começando a vida e o exercício da profissão. Imaginava que ainda teria um caminho bem longo antes de pensar em casar e ter filhos [...]. Esse assunto nunca foi discutido no âmbito escolar. A formação na escola foi a mesma para todos, independentemente do sexo, sem espaço ou preocupação para tratar de um assunto tão específico e delicado como esse. Sem dúvida alguma foi a minha família, em especial o meu marido (que na época ainda era meu noivo), que me apoiou totalmente e me deu todo o suporte necessário naquele momento.”

Ela continua mencionando sobre as meninas que saem hoje da Escola de Formação da marinha Mercante:

“Eu diria que se assegurem de que querem realmente seguir a carreira, de que estão dispostas a pagar o alto preço de ficar por períodos determinados longe de seus entes queridos,

inclusive de marido e filhos, que se programem para enfrentar tudo isso, que planejem essas etapas, o máximo possível, para que tudo ocorra da forma mais tranquila possível.[...] Até onde sei, ainda não há uma política padrão das empresas para tratar dos casos de gravidez a bordo. No entanto, dos casos que fiquei sabendo, as futuras mães foram direcionadas para trabalhar em terra, no escritório da empresa até o início da licença maternidade, devendo voltar a exercer as atividades de bordo, ao término da mesma.”

Quando questionada sobre a responsabilidade de bordo sobre a questão ela refere-se:

“O comandante é a principal referência de bordo. Ele deve estar apto a lidar com as mais diversas situações e essa questão de gravidez é uma delas, já que em quase todas as embarcações atuais, há mulheres fazendo parte da tripulação. Provavelmente ele será uma das primeiras pessoas a conduzir a situação junto à tripulante grávida e posteriormente à empresa. Sugiro que as mulheres da área se unam para alcançar a definição completa dos direitos e deveres referentes a essa questão, que passa a ser tão delicada, em virtude do ambiente e das condições enfrentadas por quem se encontra a bordo das embarcações mundo afora. Essa será uma importante vitória para todas as mulheres mercantes, pois trará a garantia de poderem embarcar, sabendo o que deve acontecer em caso de uma gravidez, seja ela planejada ou não. [...] Devemos respeitar essas mulheres que estão passando por tal situação. Às vezes os próprios colegas fazem comentários indesejáveis, outras vezes são os funcionários da empresa. Sabemos que gravidez não é doença, mas temos que ter o bom senso de garantir que as condições sejam seguras, não só no âmbito físico, mas no emocional também. A mulher grávida passa por uma série de transformações, não é fácil. Imagine para aquelas que sabem que ao final da licença, terão que deixar seu bebê em casa e voltar pra bordo. Precisamos de apoio, seja da família, seja dos amigos, seja de nós mesmas, mulheres mercantes, precisamos nos apoiar mais!”

Um fato muito importante da questão, é o posicionamento de um comandante diante da questão. O que fazer? O comandante já absorve várias atribuições de âmbitos gerais, pois toda e qualquer responsabilidade quanto a segurança, saúde e meio ambiente assim como resguardar o patrimônio, recai sobre ele, que representa o armador na maioria das vezes. O que valerá de ética e profissionalismo quando se encontrar diante de uma situação de uma oficial qualificada por ele ou pela empresa, engravidar de uma hora para outra? Para a administração de questões assim, será necessário termos a bordo comandantes bem qualificados afim de assegurar que a mulher grávida a bordo, receba apoio pois é da mesma classe trabalhadora que

ele e luta também por direitos de melhorias assim como o mesmo. E com certeza, essa qualificação é especial, pois nem todos comandantes aceitam mulheres a bordo com funções que antes só homens executavam, quem dirá entender que essas mesmas mulheres um dia possam também executar a função de ser mãe, cujo o direito lhe cabe como mulher.

A Representação Sindical tem se mobilizado em ações político-sindicais para encontrar uma solução para os aspectos que envolvem a gravidez das tripulantes. “Desde que as mulheres ingressaram na Marinha Mercante, a questão da gravidez nos preocupa. As soluções anteriores foram tomadas em caráter de urgência e prevenção e, por isso, foram medidas paliativas [...] Estamos diante de um desafio [...] No entanto, estamos buscando uma solução abrangente e isso envolve tempo e a participação dos representados”, salienta o Diretor-Secretário do SINDMAR, Odilon Braga. (UNIFICAR, 2007 p.95)

A experiência vivida por uma chefe de máquinas de navio, em 2013, grávida de quatro meses com, trinta e dois anos de idade, nos mostra uma melhor realidade, não ainda do que se espera mas, já mostrando algumas perspectivas boas adiante:

“Assim que soube informei ao meu executivo que me parabenizou e pediu que informasse também ao embarcador para saber dos procedimentos. O embarcador disse que a partir daquela data não poderia mais embarcar, que minha situação financeira não iria mudar e que deveria ir ao setor médico da empresa levando o teste de gravidez para poder lançar no sistema.”

Quando questionada sobre a expectativa da reação da empresa responde:

“A gravidez sempre é uma coisa esperada. Mas pensava que fosse ser mais difícil na empresa por outros históricos ocorridos, no entanto, tive a sorte, posso dizer assim, de que no ano anterior à minha gravidez, o sindicato ter consolidado novas cláusulas trabalhistas em relação à gravidez de mulheres mercantes embarcadas na transpetro. Principalmente no que tange ao não precisar sair como se fosse doença, o que fazia reduzir o salário já que isso tinha que ser feito pelo INSS.[...] Não posso reclamar dessa fase porque pra mim foi ótima. Assim que descobri tive medo, não nego, de ser vista como um peso pra companhia e das condições salariais se agravarem. Mas pra minha surpresa, tudo ocorreu muito bem, com tranquilidade e sem ser vista como um peso a ser carregado.”

Quanto à preparação para essas mulheres na Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, ela ressalta que:

“A minha turma foi a segunda de mulheres, e como tudo o que é novo, não se tem um pensamento amplo sobre todas as possibilidades de ocorrências. Elas aparecem à medida dos acontecimentos dos fatos [...] e a maternidade é divina, é uma coisa maravilhosa mas que deve ser pensada, planejada, desejada. Porque só você saber o quanto é difícil ter que passar tanto tempo longe, porque é isso que a nossa profissão pede e espera de todas nós.”

Hoje sabemos que foi formado um grupo de representantes da classe marítima feminina mercante, através do sindicato, que vem tentando trazer propostas às empresas para entrar em acordo com as mesmas através de situações mais viáveis para essa classe. A última negociação entre ambos foi de maneira informal relatada pelos armadores, que pagariam de forma integral os salários, com afastamento da mulher durante o período gestacional e o governo de alguma forma abateria no desconto do imposto de renda cobrado deles pelo governo. Assim ajudaria a gestante quando fosse entrar de licença maternidade a receber o mesmo salário do governo, já que é assim já feito em terra. Isso tudo só seria oficializado quando fosse tramitado no poder executivo de nosso país, o que nada foi feito legalmente

Enquanto isso, a mão-de-obra marítima feminina aguarda por uma lei que o Governo Brasileiro, através da Previdência Social pudesse assisti-las a partir de um processo jurídico, conforme as demais categorias em terra já possuem. Isto por que essa classe marítima, que aumenta à cada ano, tem desempenhado um importante papel no desenvolvimento da indústria naval e Marinha Mercante Brasileira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho, em análise, veio acrescentar uma visão mais extensa e com perspectivas melhores de um futuro esperançoso para a profissão mercante, em especial mulheres voltadas para o trabalho da marinha mercante brasileira.

O descrever de toda etapa da inserção das mulheres no mercado marítimo, levou me a uma época de idade mais nova, onde fazendo parte da turma das pioneiras na Marinha Mercante do Brasil, instalada na época no Ciaba, não imaginava o que significaria essa introdução no mercado, não imaginava a importância disso perante a sociedade, o que é comum em todas as turmas que até hoje se formam e que estão estudando, não ter ideia do papel deles e principalmente em questão, delas, perante mudanças que vem ocorrendo em nossa sociedade brasileira.

A mulher foi introduzida nesse ramo, como em todo e qualquer outro ramo de trabalho, de forma a trazer novidades e inovações para a classe marítima, visto estarmos já em um século onde a mulher tem seu próprio sustento, tem sua individualidade bem esclarecida de forma que se vê com a necessidade de afirmar isso com veemência até para ela mesma, pois no decorrer da história como vimos nesse trabalho, sofreu muitas retaliações e injustiças que trouxeram essa vontade de ser alguém colaborador como o homem é, também na sociedade. E a entrada da mulher no setor marítimo mercante foi mais uma, de várias introduções femininas, já existentes na história à favor das mulheres.

A cada etapa assistida da história dessa primeira turma de mulheres, assim como as demais que entraram depois, foi de grande expectativas por que o temor vinha da questão de algo falhar, de algo não ser completado e toda a esperança de sucesso da história da mulher na marinha mercante, fosse por água a baixo e vim a trazer frustrações para classe. Mas com tudo percorrido até o momento, vimos que houve mais vitórias do que derrotas, apesar de que não se muda a visão de um sociedade num piscar olhos, isso demanda tempo e paciência como resposta a algumas ansiedades nossas.

A questão da mulher marítima não se baseia somente no fato da mesma embarcar, trabalhar a bordo com empenho, se adaptar a um meio masculino, e isso trazer sucessos para todos. Não, não é só isso. A mulher traz consigo um das mais lindas características que a faz diferenciada do homem, que é a questão de gerar filhos, de multiplicar a sociedade, de aumentar

o número de pessoas na humanidade. Logo, como é de comum, toda mulher engravidada, algumas por que gostam, ou por que são surpreendidas com uma gravidez e outras que adiam essa questão ou podem ser inférteis, mas no geral, existe esse diferencial claro na sociedade em que vivemos. E esse fator por mais estranho que seja dizer, traz uma desvantagem para as mulheres.

A gestação, como foi visto, é uma das fases importantes na vida de uma mulher e, olhando num prisma maior, como foi relatado nesse trabalho de monografia, vai muito além do que só gerar pessoas, ela traz consigo um amadurecimento na vida de uma mulher assim como a expectativa de criar esses filhos para uma sociedade, ou seja, estar de frente com a tarefa de moldar personalidades que amanhã farão diferença no meio que vivemos. Isso não poderia de maneira nenhuma ser retirado ou colocado de escanteio, na vida de uma mulher fértil, muito menos cimentado dentro da mente de uma mulher nova, ou de uma estudante com um futuro brilhante com uma família pela frente.

No campo profissional, no caso marítimo, observamos que a questão das mulheres engravidarem, assim como foi em terra no início polêmico, está sendo vivido arduamente por esses nossos dias, pois como analisamos, não existe dentro da legislação nada que resguarde essas profissionais que já vem trazendo uma trajetória de lutas por abertura de espaço nesse campo que podemos considerar novo ainda, com 14 anos de ingresso da primeira turma, apenas. Mas o questionamento angustioso está baseado no fato de que toda essa luta vem por deixar insegurança quando percebemos que as empresas procuram não mais contratar mão de obra marítima como as expectativas no início previam. Isso por que como não existe algo seguro diante da questão legal da mulher no momento da gravidez a bordo, muitas empresas estão preferindo, mesmo que não comentando, deixar de apostar na contratação dessa profissional.

A situação vivida por alguns colegas de trabalho assim como a minha própria situação encarada a bordo a 8 anos atrás, vem hoje incentivar a tentar fazer uma diferença o diz respeito a função que exerceremos a bordo que é a do comandante, que carrega várias atribuições e que em qualquer momento delicado como esse, de se deparar com uma tripulante grávida, qual será a melhor atitude a tomar. Sabemos que uma embarcação pode estar no porto, como pode se encontrar em alto mar, com calmaria ou mau tempo, logo é uma questão a ser avaliada como algo risco e ser levado em conta como um assunto a ser estudado com respeito e consideração àquelas que trabalham tanto a bordo como em casa gerenciando seu lar e sua família.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1 - ANDRADE, Douglas Ferreira Leite. **A importância da Marinha Mercante na formação da nacionalidade brasileira.** 2007. EFOMM, CIAGA.

2 - ALMEIDA, Beatriz Moura Jaccoud de. **A importância da mulher na Marinha Mercante** 2013. EFOMM, CIAGA.

3 - “**A princesa das marés**” (2001) Disponível em:
<http://www.istoe.com.br/reportagens/31532_A+PRINCESA+DAS+MARES?pathImagens=&path=&actualArea=internalPage> Acesso em 30 de julho de 2014.

4 - BRUSCHINI, M. C.; LOMBARD, M. R. (1998) **A bipolaridade do trabalho feminino.** *Cadernos de Pesquisa*, 110, 67-104.

5 – BARROSO, Carmen (1984). **Esterilização feminina: liberdade e opressão.** *Revista Saúde pública*, São Paulo, v.18.

6 – CHAGAS, Fundação Carlos (2008) **As mulheres nas Forças Armadas brasileiras:**

a Marinha do Brasil 1980-2008 .Departamento de pesquisas educacionais. Disponível em:<http://www.fcc.org.br/biblioteca/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1484/arquivoAnexado.pdf>Acessado em 22 de Agosto de 2014.

7 - Conquista femenina. **Unificar**, Rio de Janeiro, n.28, p.13-14, jan.2010.

8 – CORTÊS, Iáris Ramalho (2012) – A trilha legislativa da mulher. – **Nova História das mulheres no Brasil.**

9 – GALLI, Maria Beatriz.(2013) As Mulheres e o direito à saúde: o caso de Alyne da Silva Pimentel. **Manual dos direitos da mulher.**

10 - HAAG, C.(2006). **Licença para criar** *Revista Pesquisa Fapesp*. 122, 15-23.

Disponível:

em:<<http://www.revistapesquisa.fapesp.br/index.php?art=2944&bd=1&rb=>>

Acessado em 27 de Agosto de 2014

11 – MEIS, Carla de. (2001) “Uma questão de gênero: Ensaio sobre Sociabilidade, Mulher, Trabalho e Prostituição”. **A danação do trabalho**

12 – MATTAR, Laura Davis (2013) Os direitos reprodutivos das mulheres. – **Manual dos direitos da mulher.**

13 – MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria executiva. Programa de Humanização do parto, Humanização do Pré-natal e Nascimento. Brasília, DF, 2002, p.5. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/parto.pdf>. Acessado: 15 de Setembro de 2014

14 – MURKOFF, Heidi E. (2014) – **O que esperar quando se esta esperando.**

15 – OLIVEIRA, Jussara Brito e Simone (2001) “Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho”. **A danação do trabalho**

16 - Offshore tem a primeira oficial a bordo. **Unificar**, Rio de Janeiro, n.11, p.12-13, mar.2002.

17 - PROSBT, E. R. (2003) “A evolução da mulher no mercado de trabalho”. **Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG**, 1, n.2. Disponível em:< www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>Acessado em: 29 jul. 2014.

18 – PAZZELLO, Elaine Toldo (1999). **A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm**

filhos.. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A151.pdf> > Acessado em 26 de Agosto de 2014.

19 – PIMENTEL, Silvia.- Mulheres trabalhadoras, globalização e direitos humanos. In PIOVESAN, Flávia (Org.). Direitos humanos, globalização econômica e integração regional. Desafios do direito constitucional internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002.

20 - RAMOS, Cristiano de Lima. **A mudança do Relacionamento Pessoal na Marinha Mercante com a entrada da mulher** 2012. EFOMM, CIAGA.

21 – RODRIGUES, Almir; CORTÊS, Iáris Ramalho (2006) – **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**; Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea)/Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM).

22 - SANCHEZ, Ana Paula. Ser casada e fértil é um problema? **Unificar**, Rio de Janeiro, n.28, p.29, jan.2010.

23 - SCHIRMER, J. (1997) **Trabalho e maternidade: qual o custo para as mulheres?** In: Bretas, A.C.P. *Trabalho, saúde e gênero: na era da globalização*. Goiânia, AB, 101-13. Disponível em: <<http://www.psicolatina.org/15/trabalhadoras.html>> Acessado em 27 de agosto de 2014.

24 – SOUZA, Fernanda Ferreira Monteiro de (2013) - Agência Nacional de Saúde Suplementar.– **Programa Saúde rima com saúde** Disponível em: <<http://www.atituderimacomsaude.com.br/pagina/170/o-desenvolvimento-do-bebe-e-as-transformacoes-na-gestante.aspx>> Acessado em 08 de setembro de 2014.

25 – SÃO PAULO (Estado), Secretaria da Saúde. (2010). Coordenadoria de Planejamento em Saúde. Assessoria Técnica em Saúde da Mulher. Atenção à gestante e à puérpera no SUS – SP: **Manual técnico do pré natal e puerpério** / organizado por Karina Calife, Tania Lago, Carmen Lavras – São Paulo: SES/SP.

26– SAÚDE, Ministério da. Disponível em:
<<http://portalsaude.saude.gov.br/portalsaude/noticia/4332/162/ms-preve-que-2011-tera-reducao-recorde-da-mortalidade-materna.html>> Acessado: 09 de setembro de 2014.

27 – ZECCHINELLI, Josie (2011). **Atendimento e Aconselhamento Psicológico na Gestação, Parto e Pós-parto**. Disponível em: <
<http://www.maternidadeconsciente.com.br/atividades/atendimento-e-aconselhamento-psicologico-na-gestacao-parto-e-pos-parto/>> Acessado em 30 de Agosto de 2014.

ANEXO A - CARTILHA PARA MULHERES GESTANTES

Em síntese, dentro de todos os direitos abordados anteriormente, podemos ressaltar basicamente, conforme a pesquisa feita pelo Núcleo Interdisciplinar de Estudos de Gênero da Universidade Federal de Viçosa, Minas Gerais (2008), que:

Direitos Sociais

Figura 16 Prioridade porta da frente coletivo



Fonte: Cartilha da Gestante

Figura 17 Prioridade assento preferencial



Fonte: Cartilha da Gestante

São todos aqueles que garantem à gestante: atendimento em caixas especiais, prioridades na fila de bancos, supermercados, acesso à porta da frente de lotações e assento preferencial.

Direitos Trabalhistas:

Os direitos trabalhistas das gestantes regulamentam sua relação com o patrão ou com a empresa na qual ela está empregada, garantindo a proteção do emprego.

Enquanto estiver grávida, é assegurada à mulher estabilidade no emprego, o que significa que ela não pode ser mandada embora do trabalho (art. 391 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Figura 18: Proteção ao emprego



Fonte: Cartilha da Gestante

A gestante tem o direito de ser dispensada do horário de trabalho para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Ela também tem o direito de mudar de função ou setor no seu trabalho. (Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999, incluída na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho).

A gestante, também tem o direito à licença– maternidade de 120 dias com o pagamento do salário integral e benefícios legais a partir do oitavo mês de gestação (LEI nº 10.421 de 15 de abril de 2002, art. 392 da CLT).

Para exigir este direito a gestante tem que ir ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), levando a carteira de trabalho e atestado médico comprovando gravidez.

A duração da licença maternidade foi ampliada por 60 dias, desde que a empresa onde a gestante trabalhe faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008).

Figura 19 Direito Licença-maternidade



Fonte: Cartilha da Gestante

A mulher tem o direito de ser dispensada do trabalho duas vezes ao dia por pelo menos 30 minutos para amamentar, até o bebê completar seis meses (Art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho).

A gestante pode negociar esse tempo com o patrão, por exemplo, juntando os dois períodos em um só, de uma hora.

Figura 20 Direito 30 minutos de amamentação



Fonte: Cartilha da Gestante

O companheiro tem direito a licença-paternidade de cinco dias, logo após o nascimento do bebê (Art. 7º da Constituição Federal)

Figura 21 Direito a licença paternidade



Fonte: Cartilha da Gestante

Direitos no Pré-natal:

O acompanhamento de pré-natal deve ser assegurado de forma gratuita pela Secretaria Municipal de Saúde (Portaria nº 569, de 1º de junho de 2000).

Figura 22 Direito acompanhamento pré-natal



Fonte: Cartilha da Gestante

Assim que a mulher desconfiar que está grávida ela deve procurar o Posto de Saúde para confirmar a gravidez e dar início ao pré-natal.

Toda gestante tem o direito de fazer pelo menos seis consultas durante toda a gravidez. O pré-natal oferece segurança, uma gestação saudável e um parto seguro.

Figura 23 Direito a pelo menos seis consultas

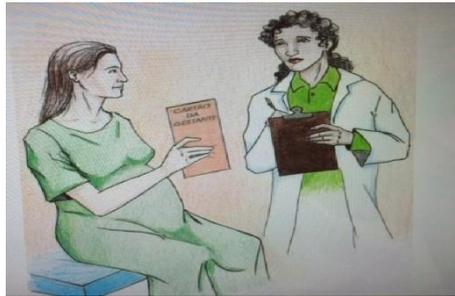


Fonte: Cartilha da Gestante

Toda gestante tem o direito de levar um acompanhante nas consultas (companheiro, mãe, amiga ou outra pessoa).

O cartão da gestante informa tudo o que acontece na gravidez, os resultados dos exames realizados e todas as anotações sobre o estado de saúde da mulher. Deve ser levado em todas as consultas, verificando se ele está sendo preenchido. Para tirar qualquer dúvida sobre o cartão, a gestante deve conversar com os profissionais de saúde para que tudo fique bem explicado.

Figura 24 Direito a Cartão da gestante



Fonte: Cartilha da Gestante

A gestante não deve esquecer de levar o cartão na hora do parto!!!

As mulheres têm direito aos seguintes exames gratuitos durante o pré-natal:

- Exames de sangue: para descobrir diabetes, sífilis e anemia e para classificar o tipo de sangue.
- Exames de urina: para descobrir infecções.
- Preventivo de câncer de colo do útero.
- Teste anti-HIV: esse exame é para identificar o vírus da Aids. Ele é uma proteção para a mulher e para a criança.

Estes exames são realizados, geralmente, nos três primeiros meses e depois nos últimos três meses da gestação. Caso haja necessidade estes exames poderão ser repetidos gratuitamente quantas vezes o médico achar necessário.

A gestante deve tomar a vacina contra Tétano.

A gestante também tem o direito de conhecer antecipadamente o hospital onde será realizado seu parto (Lei nº 11.634, de 27 de dezembro de 2007).

Direitos no Parto:

Na hora do parto a gestante tem o direito de ser escutada em suas queixas e reclamações, de expressar os seus sentimentos e suas reações livremente, isso tudo apoiada por uma equipe preparada e atenciosa.

Figura 25 Direito a equipe preparada para apoio



Fonte: Cartilha da Gestante

A mulher tem direito a um parto normal e seguro, pois é a maneira mais saudável de ter filhos.

A cesárea deve ser feita em caso de risco para a criança e para a mãe.

O cartão da gestante é muito importante porque nele está anotado todo estado de saúde da mulher. Através dele a equipe médica saberá como foi a gestação e os cuidados que deve ter.

Figura 26 Direito a parto normal



Fonte: Cartilha da Gestante

- A escolha pelo tipo de parto (normal ou cesárea) dever ser feita pela gestante e pela equipe médica.

- No momento do parto e pós-parto, a gestante tem direito a um acompanhante: companheiro, mãe, irmã, amiga ou outra pessoa (Portaria nº 2.418 de 2 de dezembro de 2005).

Direitos após o parto:

Agora que a criança nasceu, mãe e filho têm o direito de ficar juntos no mesmo quarto (Portaria no 1.016 de 26 de agosto de 1993).

Figura 27 Direito a ficar no mesmo quarto que o filho



Fonte: Cartilha da Gestante

Quando a mulher sair do hospital ela deve receber as orientações sobre quando e onde deverá fazer a consulta de pós-parto e de cuidados com o bebê.

Após o parto a mulher também merece atenção e cuidados. Ela tem que voltar ao Posto de Saúde e exigir os exames necessários.

Figura 28 Direito a retorno no posto de saúde no puerpério



Fonte: Cartilha da Gestante

As consultas após o parto são importantes, para que o homem e a mulher recebam orientações para evitar ou planejar uma nova gravidez.

Planejamento Familiar:

As pessoas têm o direito de decidir livremente se querem ter ou não ter filhos. Os serviços de saúde oferecem recursos, tanto para auxiliar a ter filhos, quanto para prevenir uma gravidez indesejada. Por isso, a mulher e seu companheiro devem conversar sobre quando e quantos filhos os dois querem ter. (Lei 9.263 de 12 de janeiro de 1996 do Planejamento Familiar)

ANEXO B – LEI NR 11.770/2008



Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008.

Mensagem de veto

Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Regulamento.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no [inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal](#).

§ 1º A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o [inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal](#).

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta Lei, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada perderá o direito à prorrogação.

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Parágrafo único. **(VETADO)**

Art. 6º **(VETADO)**

Art. 7º O Poder Executivo, com vistas no cumprimento do disposto no [inciso II do caput do art. 5º](#) e nos [arts. 12 e 14 da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000](#), estimará o montante da renúncia fiscal decorrente do disposto nesta Lei e o incluirá no demonstrativo a que se refere o [§ 6º do art. 165 da Constituição Federal](#), que acompanhará o projeto de lei orçamentária cuja apresentação se der após decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no seu art. 7º.

Brasília, 9 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Guido

Mantega

Carlos

Lupi

José Pimentel

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.9.2008