

MARINHA DO BRASIL
CENTRO DE INSTRUÇÃO ALMIRANTE GRAÇA ARANHA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DE MARINHA MERCANTE

DANIELA DE OLIVEIRA CARVALHO

**A NECESSIDADE DE UMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PARA A LICENÇA-
MATERNIDADE DE MULHERES MARÍTIMAS**

RIO DE JANEIRO

2016

DANIELA DE OLIVEIRA CARVALHO

**A NECESSIDADE DE UMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PARA A LICENÇA-
MATERNIDADE DE MULHERES MARÍTIMAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como exigência para obtenção do título de
bacharel em Ciências Náuticas do Curso de
Formação de Oficiais de Náutica da Marinha
Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução
Almirante Graça Aranha – CIAGA, sob a
orientação da Prof. Marcelo José das Neves.**

RIO DE JANEIRO

2016

DANIELA DE OLIVEIRA CARVALHO

**A NECESSIDADE DE UMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA PARA A LICENÇA-
MATERNIDADE DE MULHERES MARÍTIMAS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como exigência para obtenção do título de
bacharel em Ciências Náuticas do Curso de
Formação de Oficiais de Náutica da Marinha
Mercante, ministrado pelo Centro de Instrução
Almirante Graça Aranha – CIAGA, sob a
orientação da Prof. Marcelo José das Neves.**

Data de Aprovação: ____/____/____

Orientador: Marcelo José das Neves

Assinatura do Orientador

NOTA FINAL: _____

À Deus e aos meus guias espirituais por terem me auxiliado a manter o foco, a tranquilidade e a dedicação, ainda que em muitos momentos a tarefa parecesse difícil demais para ser executada. Também aos meus pais, Marli e Francisco, e à minha irmã Débora que sempre acreditaram em meu potencial e se mantiveram ao meu lado diante de todos os obstáculos. Ao meu orientador e mestre Prof. Marcelo Neves por sua dedicação em despertar o interesse dos alunos para Direito Marítimo, por nos proporcionar as melhores aulas do nosso ano letivo e por seu interesse em ajudar na execução deste trabalho.

RESUMO

Esse estudo visa a mostrar as dificuldades enfrentadas pela marítima brasileira pela não existência de uma legislação específica para licença maternidade dessa classe de trabalhadoras. Apresenta uma análise da divisão de tarefas domiciliares e da criação dos filhos, as quais, em pleno século XXI, ainda são consideradas, no núcleo familiar, tarefas predominantemente femininas. Além disso, o trabalho trata da entrada das mulheres no mercado de trabalho e de seu ingresso na Marinha Mercante, mudanças extremamente importantes no campo das conquistas do direito feminino. Visa a mostrar as exigências da Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto a não discriminação e aos direitos da gestante e a política brasileira em relação ao mesmo tema. Mostra também os atuais acordos de trabalho que complementam a legislação brasileira, firmados entre trabalhadoras, muitas vezes representadas pelo sindicato, e as empresas de navegação. O trabalho mostra como a questão é enfrentada em outros países e as funções exercidas pelos diversos postos de Oficiais de Náutica e Máquinas a bordo de navios. Além disso, mostra as alterações no corpo da gestante mês a mês, as necessidades e restrições que podem surgir durante a gravidez e como as empresas de turismo que operam navios de Cruzeiro agem em relação a possíveis hóspedes grávidas. O objetivo final do trabalho é avaliar cada uma das políticas adotadas e sugerir a melhor redação para a lei brasileira em relação à licença-maternidade especificamente da classe de trabalhadoras marítimas.

Palavras-chave: 1. Licença-maternidade. 2. Gestação. 3. Mulher marítima.

ABSTRACT

This study aims to show the difficulties faced by the Brazilian maritime woman by the absence of a specific legislation for maternity leave for this working class. It presents an analysis of the division of household chores and child rearing, which, in the XXI century, are still considered the predominantly female household. Furthermore, the work deals with the entry of women into the labor market and their entry into the Merchant Marine, extremely important changes in the field of achievements of women's rights. It aims to show the requirements of the ILO (International Labour Organization) and non-discrimination and the rights of the mother and the Brazilian policy regarding the same subject. It also shows the current working arrangements that complement Brazilian law, signed between workers, often represented by the union, and shipping companies. The work also aims to show how the issue is addressed in other countries and the roles played by the various Boating Officers stations and equipment on ships. It also shows the changes in the pregnant woman's body month by month, needs and constraints that can arise during pregnancy and how the tour companies operating cruise ships act in relation to possible pregnant guests. The ultimate goal is to evaluate each of the adopted policies and suggest the best writing for the Brazilian law regarding maternity leave specifically the maritime working class.

Key-words: 1. Maternity leave. 2. Pregnancy. 3. Woman seafarer.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A ENTRADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E A DIVISÃO DE TAREFAS	8
2.1 A entrada das mulheres no mercado de trabalho	8
2.2 O ingresso da mulher na Marinha Mercante	10
2.3 A diferença da divisão das tarefas domésticas	11
2.4 A diferença na divisão da criação dos filhos	13
3 A LEGISLAÇÃO NACIONAL	15
3.1 Padrões Mínimos Exigidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)	15
3.2 A legislação Brasileira para licença-maternidade	18
3.3 Programa Empresa Cidadã	20
3.4 Como funciona para a mulher marítima	23
3.5 Acordo de trabalho proposto pelo Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante (SINDMAR) 2016	24
4 O FUNCIONAMENTO DA LEGISLAÇÃO EM OUTROS PAÍSES	26
4.1 Argentina	27
4.2 Bélgica	27
4.3 Chipre	27
4.4 Dinamarca	28
4.5 França	28
5 FUNÇÕES DOS OFICIAIS A BORDO	29
5.1 Oficiais de Náutica	29
5.2 Oficiais de Máquinas	30
5.3 Quartos de Serviço	31
6 RESTRIÇÕES DA GESTAÇÃO	33
6.1 Principais mudanças no corpo feminino por meses de gestação	33
6.2 Política de empresas de Cruzeiros para gestantes	35
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa a apresentar a recente inserção das mulheres na Marinha Mercante brasileira e os problemas enfrentados pelas mesmas referentes à gestação e pós-parto, e suas consequências, retenção ou evasão das mulheres pertencentes à Marinha Mercante.

Busca também analisar a aparente adequação da legislação brasileira às exigências mínimas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para licença-maternidade, porém, quando consideramos o trabalho a bordo, a pouca eficiência da mesma. Isso se deve ao fato de que, no Brasil, a mulher marítima não pode prosseguir com suas funções a bordo a partir do momento em que descobre a sua gestação.

O trabalho busca analisar desde a entrada da mulher na Marinha Mercante até o recente cenário. Observando que muito tem sido feito com o objetivo de proteger a marítima gestante, porém, dezesseis anos após o início do trabalho das mulheres como Oficiais Mercantes e, se levarmos em conta o ingresso da mulher no trabalho a bordo em outras funções, mais de duas décadas depois, ainda é possível encontrar uma série de problemas em relação ao tema.

Quanto à referência bibliográfica, serão utilizadas fontes secundárias referentes ao ingresso, à evolução e as dificuldades da mulher brasileira ao abraçar a carreira como Oficiais a bordo de Navios Mercantes, a partir de um olhar crítico.

2 A ENTRADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E A DIVISÃO DE TAREFAS

A entrada das mulheres no mercado de trabalho a princípio significou se igualar aos homens, ignorar as diferenças existentes. A regra era simples: o ingresso no mercado de trabalho, o pioneirismo, a luta por direitos, custasse o que custasse, e, por isso, muitas delas tiveram que abdicar de família, filhos, a construção de laços de forma generalizada.

Décadas depois grandes passos foram dados, as mulheres ganharam espaço nas Forças Armadas, em cargos de gerência, na política e, até em cenários nunca antes imaginados, como a Marinha Mercante, encontramos mulheres nos mais altos postos, Comandantes e Chefes de Máquinas. Nota-se, porém, que em pleno século XXI ter uma carreira promissora e constituir família, engravidar e ter filhos parecem ser opções excludentes. Optar pelos filhos significa um atraso na carreira, muitas vezes irreversível e, por isso, homens e mulheres têm, cada vez mais, optado por adiar ou mesmo excluir a gestação de seu planejamento familiar.

2.1 A entrada das mulheres no mercado de trabalho

A cultura do homem provedor do sustento da família e a mulher responsável pelo cuidado com o lar e a criação dos filhos vem desde os primórdios da humanidade.

Com a Primeira e a Segunda Guerra Mundial houve a necessidade do ingresso da mulher nos negócios da família, pois muitos homens tiveram que ausentar-se para lutar por seus países. O seu ingresso foi ocorrendo de forma gradativa devido a essa necessidade de contribuir na renda familiar. Mesmo que essas mulheres não pudessem assumir as funções dos maridos, muitas vezes assumiam outras tarefas, como a venda de doces, a venda de bordados, aulas de piano, etc.

Já com o fim da Guerra muitos chefes de família haviam perdido a vida ou a integridade física, impossibilitando o retorno às suas tarefas. Foi nesse momento

que as, até então, encarregadas do lar viram-se obrigadas a assumir suas funções e projetos, ainda que muitas vezes fossem mal vistas pela sociedade.

Além disso, com a chegada da Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX muitas mulheres tiveram oportunidade de emprego em fábricas, porém sua mão-de-obra era pouco valorizada, os salários eram baixíssimos e as cargas de trabalho absurdas. Chegavam a cumprir jornadas de trabalho de dezessete horas e a ter desvantagem salarial em relação aos homens de 60%.

As diferenças se perpetuaram por muito tempo, muitas mulheres mesmo conseguindo empregos, só conseguiam aqueles considerados subalternos e mal remunerados. Um grande marco na evolução da participação da mulher no mercado de trabalho foi a desenvolvimento dos métodos contraceptivos, em especial a pílula anticoncepcional, que permitia à mulher escolher quando ter filhos, quantos ter e, com isso, conciliar uma carreira à maternidade.

Aos poucos foram sendo dados grandes passos, como o acesso da mulher a educação, nível superior, a possibilidade de se divorciar, de votar e participar da política, entre outras.

Nas últimas cinco décadas o aumento da mulher no mercado de trabalho é devido a uma combinação de fatores. Como citado, o avanço da industrialização, a queda da taxa de fecundidade, o processo de urbanização, o acesso a educação, possibilitando o aumento das possibilidade das mulheres encontrarem postos de trabalho. Apesar dos reveses, as ocidentais podiam fazer coisas que antes lhes eram vedadas. Nos negócios queixavam-se de não as deixarem progredir, mas na teoria já não havia limites. A partir da década de 80, a publicidade era diferente, enfatizando um novo tipo de mulher que tomava as rédeas da situação.

No Brasil, a participação da mulher no mercado de trabalho aumentou significativamente a partir da década de 70. Segundo D'ALONSO (2008), o Relatório sobre Desenvolvimento Humano do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), programa esse que tem por objetivo promover o desenvolvimento e erradicar a pobreza do mundo, de 1998, mostrou que no Brasil as mulheres representavam uma proporção próxima da metade da força de trabalho, 44%, proporção essa superior à de países como o Chile (36,6%), Argentina (34,3%),

Venezuela (42,1%) e México (38,4%), e até mesmo países desenvolvidos, como Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%).¹

Em 2011, de acordo com o estudo “Mulheres no mercado de trabalho: perguntas e respostas”, publicado pelo IBGE, 46,1% da população economicamente ativa no Brasil era composta por mulheres. Em sua grande maioria (65,2%) na faixa etária de 25 a 49 anos.²

2.2O ingresso da mulher na Marinha Mercante

Em 1997 o CIABA (Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar) admitiu as primeiras mulheres na EFOMM (Escola de Formação de Oficiais da Marinha Mercante), até então sua presença na marinha mercante só ocorria nas categorias de enfermeiras e algumas experiências como taifeiras desde a década de 60. Na década de 90 já havia mulheres como marinheiras. No ano de 1998 o CIAGA (Centro de Instrução Almirante Graça Aranha) também admitiu mulheres no curso de oficiais mercantes.

A partir do ano de 2000, oficiais mercantes já estavam incluídas no mercado de trabalho.

Segundo estudo de 2003 da OIT sobre a “gente do mar do sexo feminino”, as mulheres representam apenas entre 1% e 2% dos 1,25 milhões de marítimos envolvidos com os cerca de 87.000 barcos do mundo.

O estudo descreve a luta das mulheres para obter emprego e possibilidades de ascensão profissional e destaca o potencial de recursos que representam as mulheres para a indústria.

Ainda que em alguns países escandinavos as mulheres representem mais de 10% da força de trabalho do setor marítimo, em 24 outros países europeus as cifras são insignificantes: na Itália as mulheres representam unicamente 1,2% da força de

¹ D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho:** trajetórias e travessias. *Psicol Am Lat.* México, n.15, dez. 2008. Disponível em < [http:// www.inesc.org.br](http://www.inesc.org.br) > Acesso em 17 de julho de 2016.

² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulher no Mercado de Trabalho:** perguntas e respostas. *Pesquisa Mensal de Emprego – PME*, São Paulo, mar. 2010.

trabalho marítima, na Alemanha são 4,2%, enquanto que no Reino Unido a cifra sobe a 8,3%.

Fora da Europa, os números também variam: as mulheres representam 1,1% dos marítimos no Brasil e 5% na Indonésia. Segundo a publicação Fairplay, em 1998, a Índia tinha apenas três mulheres entre os 43.000 marítimos matriculados. No final de 2002 havia 12. Nas Filipinas, que fornece o maior número de tripulantes da frota mercante mundial no registro internacional dos marítimos, entre 1983 e 1990 apenas 225 dos 280.000 marinheiros registrados eram mulheres.

As faixas salariais femininas são as mais baixas da categoria, porque a grande maioria do contingente feminino está alocada em navios de cruzeiro, onde as tripulantes ocupam vagas subalternas, porém não é comum a queixa, comum no universo do trabalho feminino, da existência de salários diferenciados para o exercício da mesma profissão.

Atualmente no Brasil mais de cerca de 30% dos Oficiais formados anualmente na Escola de Formação de Oficiais de Marinha Mercante são mulheres, o que mostra um cenários crescente de mulheres inseridas na vida do mar.³

2.3A diferença da divisão das tarefas domésticas

De acordo com o estudo “Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2015”, que encontra-se no Anexo I, em 2014 45,9% dos homens brasileiros entre 15 e 29 anos ocupavam-se dos afazeres domésticos, enquanto isso 84,6% das mulheres com a mesma faixa etária cuidavam dos mesmos. A diferença entre o percentual de ocupação é bastante chamativa, mas o destaque vai para a média de horas semanais gastas em tais tarefas, para os homens 9,5 horas semanais e para as mulheres 20,5 horas. Como podemos notar, as mulheres nessa faixa etária consomem 2,15 vezes mais tempo em tarefas domésticas que os homens na mesma faixa etária. E essa diferença, de acordo com o mesmo estudo, inicia-se já na infância. Nota-se que para o mesmo ano, na faixa

³ BAHIA, Hildelene. **A mulher como oficial na Marinha Mercante: conquistas e desafios**. 60. Tese de Pós-Graduação, Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra, 2015.

etária de 10 a 14 anos, 69,6% das mulheres dedicavam-se aos afazeres domésticos, enquanto 41,4% dos homens faziam o mesmo. Além disso, novamente, a diferença entre o tempo semanal gasto em tais tarefas ganha destaque, sendo: 11,2 horas para mulheres e 7,3 horas para homens.

Tabela 2.8 - Proporção de crianças, adolescentes e jovens de 10 a 29 anos de idade que cuidavam de afazeres domésticos e número médio de horas dedicadas aos afazeres domésticos na semana de referência, por grupos de idade e sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo as Grandes Regiões, as Unidades da Federação e as Regiões Metropolitanas – 2014

Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas	10 a 14 anos de idade						15 a 29 anos de idade					
	Homem			Mulher			Homem			Mulher		
	Proporção que cuidava de afazeres domésticos (%)		Número médio de horas dedicadas aos afazeres domésticos	Proporção que cuidava de afazeres domésticos (%)		Número médio de horas dedicadas aos afazeres domésticos	Proporção que cuidava de afazeres domésticos (%)		Número médio de horas dedicadas aos afazeres domésticos	Proporção que cuidava de afazeres domésticos (%)		Número médio de horas dedicadas aos afazeres domésticos
	Proporção	CV (%)		Proporção	CV (%)		Proporção	CV (%)		Proporção	CV (%)	
Brasil	41,4	1,4	7,3	69,6	0,8	11,2	45,9	0,9	9,5	84,6	0,3	20,5
Norte	47,4	3,3	8,5	77,3	1,6	12,5	50,7	2,0	10,6	89,8	0,5	21,3
Nordeste	36,5	2,9	7,3	70,6	1,3	12,1	40,6	1,7	9,8	87,0	0,5	22,6
Sudeste	39,0	2,6	6,9	64,0	1,6	10,5	45,0	1,5	9,2	81,1	0,6	19,5
Sul	49,6	2,8	7,0	73,7	1,8	10,3	53,5	1,9	9,0	85,4	0,7	18,3
Centro-Oeste	50,9	3,2	7,6	74,8	1,8	10,9	50,8	2,0	9,3	86,5	0,8	19,8

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2014.

Nota-se no mesmo censo que o que o arranjo tradicional das famílias alterou-se bastante entre 2004 e 2014, o número de casais com filhos, tendo a pessoa de referência do sexo feminino cresceu de 3,6%, em 2004, para 15,1%, em 2014. Além disso, o número de responsáveis sem cônjuge com filho, tendo a pessoa de referência do sexo feminino chegou a 26,6% dos lares brasileiros.

O arranjo tradicional da família, no qual cabe ao homem sair para trabalhar e à mulher ficar em casa, dedicada ao lar e aos filhos, vem deixando gradativamente de ser uma realidade, porém a herança deixada por uma era de ideias de casamento e de papéis a serem desempenhados por gêneros tem forte influência na realidade atual.

Nota-se que em casas onde as mulheres tenham um salário maior que o do marido, ou mesmo naquelas em que ele está desempregado, elas realizam a maior parte do trabalho doméstico. Outro fato observado é que ainda que o rendimento da mulher seja maior que o do homem, o mesmo é considerado um complemento a renda, enquanto as tarefas domésticas executadas pelo homem são consideradas uma ajuda, ou seja, há a isenção da responsabilidade por parte do homem na execução de tais tarefas.

2.4A diferença na divisão da criação dos filhos

Educar os filhos não é uma tarefa fácil para os pais e diversos estudos mostram que as tarefas cabíveis a essa criação muitas vezes não são divididas igualitariamente, as mães tendem a envolver-se mais nas tarefas diárias de seus filhos e costumam estar a frente do planejamento educacional de seus filhos.

Nota-se uma tendência recente de haver maior envolvimento dos pais nessas tarefas, compartilhando com as mulheres ou mesmo assumindo o exercício da educação dos filhos.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho e sua maior participação na renda familiar acabaram dando um novo perfil à família, porém essas mudanças não

parecem estar ocorrendo com a mesma intensidade em todas as famílias, especialmente aquelas que ocupam a classe média da sociedade.

Pode-se dizer, de fato, que alguns comportamentos são típicos da maternidade, pois são também observados em outras espécies, como zelar, cuidar, amamentar e higienizar. Culturalmente as mulheres eram responsáveis pela procriação e, com a inserção da mulher no mercado de trabalho, pudemos observar mudanças gradativas nesse comportamento, podendo observar que parte do cuidado até então tido como tipicamente materno, era aprendido pelas mulheres seguindo os padrões que observavam.

Na contramão, culturalmente, o pai responsabiliza-se pela segurança e por prover o sustento da família, além de exercer a autoridade, delimitar limites e estabelecer ordem na casa. Algo que comumente acontece é o excesso de autoridade, podendo distanciar o filho do pai e colocar limites ao afeto. Dessa forma, ocorre simultaneamente um distanciamento do pai e um desenvolvimento de maior apego à mãe, que tem uma convivência mais próxima com os filhos. Dessa forma é muito importante que nenhum dos pais fique sobrecarregado na criação dos filhos, pois, caso não haja uma divisão igualitária das tarefas relacionadas ao cuidado dos filhos, cria-se um ambiente propício ao aparecimento de um dos pais ausente e distante dos filhos.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos marítimos é o tempo distante de suas famílias. Sabendo que as tarefas na criação dos filhos recaem majoritariamente sob as mulheres, notamos que as mesmas precisam de grande suporte para que continuem a exercer suas funções como profissionais e como mães.

3 A LEGISLAÇÃO NACIONAL

A legislação nacional encontra-se na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e possui uma série de medidas para proteção da gestante e seu filho. Ela não foi redigida especificamente para nenhuma classe de trabalhadoras, foi escrita de forma abrangente, para que pudesse atender ao maior número de mulheres.

Hoje apenas trinta e quatro países no mundo seguem os padrões da OIT para licença-maternidade, entre eles o Brasil. Abaixo serão mostrados os padrões da OIT seguidos da legislação brasileira para comparação.

3.1 Padrões Mínimos Exigidos pela Organização Internacional do Trabalho

A OIT define padrões mínimos para a licença-maternidade ao redor do mundo através da Convenção 183 do ano de 2000 que foi uma revisão feita da Convenção 103 de 1984.

De acordo com a pesquisa feita pela BBC em agosto de 2015 apenas 34 países no mundo seguiam essas recomendações mínimas, inclusive o Brasil. Ainda de acordo com essa pesquisa cerca de 830 milhões de mulheres ainda precisavam de uma proteção à maternidade adequada e suficiente. Sendo a maior parte delas, 80% aproximadamente, provenientes da Ásia e África.

Os últimos dados da OIT apontam que as maiores licenças-maternidade estão concentradas na Europa.

Segue abaixo o texto da Convenção 183 da OIT:

Licença por maternidade

Artigo 4.º

1 - Qualquer mulher abrangida pela presente Convenção tem direito a uma licença por maternidade de pelo menos 14 semanas de duração, mediante apresentação de um certificado médico ou outra declaração apropriada indicando a data provável do parto, tal como for determinado pela legislação e a prática nacional.

2 - A duração da referida licença deve ser especificada pelo Membro numa declaração que acompanhará a ratificação da presente Convenção.

3 - Qualquer Membro pode, posteriormente, depositar junto do Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho uma nova declaração que aumente a duração da licença-maternidade.

4 - Tendo na devida conta a proteção da saúde da mãe e da criança, a licença-maternidade deve compreender um período de licença obrigatória de seis semanas após o parto, salvo se o governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores tiverem acordado diferentemente a nível nacional.

5 - A duração da licença-maternidade anterior ao parto deve ser prolongada por uma licença equivalente ao período compreendido entre a data provável e a data efetiva do parto, sem redução da duração da licença obrigatória após o parto.

Licença em caso de doença ou de complicações

Artigo 5.º

Deve ser concedida uma licença antes ou depois do período de licença-maternidade em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto mediante apresentação de um certificado médico. A natureza e a duração máxima dessa licença podem ser precisadas de acordo com a legislação e a prática nacional.

Prestações

Artigo 6.º

1 - Devem ser asseguradas, de acordo com a legislação nacional ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional, prestações pecuniárias às mulheres que se ausentem do seu trabalho por causa da licença referida nos artigos 4.º ou 5.º

2 - As prestações pecuniárias devem ter um valor que permita à mulher prover ao seu sustento e ao do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente.

3 - Se a legislação ou a prática nacional estabelecer que as prestações pecuniárias correspondentes à licença referida no artigo 4.º sejam determinadas com base no ganho anterior, o montante dessas prestações não deve ser inferior a dois terços do ganho anterior da mulher ou do ganho que for tomado em conta para o cálculo das prestações.

4 - Se a legislação ou a prática nacional estabelecer que as prestações pecuniárias correspondentes à licença referida no artigo 4.º sejam determinadas com base noutros métodos, o montante dessas prestações deve ser da mesma ordem de grandeza daquele que resultar em média da aplicação do número anterior.

5 - Qualquer Membro deve garantir que as condições necessárias para beneficiar das prestações pecuniárias possam ser satisfeitas pela grande maioria das mulheres abrangidas pela presente Convenção.

6 - Se uma mulher não satisfizer as condições previstas pela legislação nacional ou por qualquer outro modo conforme com a prática nacional para beneficiar das prestações pecuniárias, terá direito a prestações adequadas financiadas por fundos da assistência social, sob reserva da verificação dos rendimentos exigidos para a atribuição destas prestações.

7 - Devem ser asseguradas prestações médicas à mãe e à sua criança, de acordo com a legislação nacional ou

qualquer outro modo conforme com a prática nacional. As prestações médicas devem compreender os cuidados pré-natais, os relativos ao parto, os posteriores ao parto e a hospitalização, se for necessária.

8 - A fim de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, as prestações respeitantes à licença referida nos artigos 4.º e 5.º devem ser asseguradas através de um seguro social obrigatório ou de fundos públicos, ou de um modo determinado pela legislação e a prática nacional. O empregador não deve ser considerado pessoalmente responsável pelo custo direto de qualquer prestação financeira desta natureza devida a uma mulher que empregue, sem o seu consentimento expresso, exceto se:

- a) Estiver previsto na prática ou na legislação em vigor no Estado membro antes da adopção da presente Convenção pela Conferência Internacional do Trabalho; ou
- b) For posteriormente acordado, a nível nacional, pelo governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

3.2 A legislação Brasileira para licença-maternidade

A legislação brasileira que regula as leis trabalhistas é a CLT. Essa regulamentação possui uma série de medidas de proteção às gestantes e mães. As principais medidas aplicadas às mulheres marítimas serão destacadas a seguir.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1o A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2o Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3o Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4o É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

3.3 Programa Empresa Cidadã

O Programa Empresa Cidadã foi aprovado com o objetivo de possibilitar a extensão da licença-maternidade por dois meses, cobertos pela empresa, além dos quatro meses já previstos, cobertos pelo INSS. A adesão ao programa é voluntária e a vantagem para a empresa é a dedução dos dois salários integrais que pagará a funcionária durante essa extensão dos impostos fiscais.

Em 9 de Setembro de 2008 foi aprovado o projeto de lei e decretada a Lei Nº 11.770, a qual foi redigida da seguinte forma:

Art. 1o É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

§ 1o A prorrogação de que trata este artigo: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

I - 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 será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre

paternidade responsável. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

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. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS); (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

II - o empregado terá direito à remuneração integral. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

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. 4o No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

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 e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

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.

3.4 Como funciona para a mulher marítima

A trabalhadora marítima é atualmente protegida por Acordos de Trabalho celebrados entre o Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante e a ou as empresas acordantes.

Um acordo de trabalho constitui-se de um acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis e é celebrado entre uma entidade sindical laboral de uma categoria profissional e uma ou mais empresas. O mesmo está disposto na CLT no art. 611 § 1º.

Abaixo estão descritos alguns dos atuais acordos de trabalho adotados pelas empresas de navegação.

Empresa Aliança

A marítima deve informar à empresa, logo que tome ciência, sobre sua gravidez e, mediante solicitação, deverá ser desembarcada e sua remuneração será aquela prevista para tal situação até o oitavo mês da gestação, quando a mesma será coberta pelo INSS.

Empresa Elcano

Da mesma forma a marítima gestante deve informar à empresa sobre sua gestação logo que descubra e, caso haja necessidade comprovada por parecer médico, a mesma será licenciada e sua remuneração corresponderá àquela que recebe no período de embarque, integralmente. A partir do oitavo mês de gestação a marítima entra no período de licença-maternidade tendo seu salário coberto pelo INSS.

Empresa Technip

Após ser comunicada da gestação e, conseqüentemente, da impossibilidade da marítima de trabalhar embarcada devido ao risco e, caso a mesma não esteja

exercendo função em terra, sua remuneração será composta de soldada base, insalubridade ou periculosidade e horas extras.

Os formatos de Acordo de Trabalho acima se repetem nas demais empresas. Em todos os casos as marítimas são afastadas de suas funções de bordo, podendo ou não desempenhar funções em terra. A remuneração varia com ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) adotado pela empresa.

Nota-se que, na Legislação Brasileira, a licença-maternidade tem a duração de 120 dias, podendo ser prorrogada por mais 60 dias para as empresas que adotem o programa Empresa Cidadã e que, por problemas de saúde que impeçam a execução da função originalmente exercida pela mulher, ela deve ser transferida para outra função.

Os acordos de trabalho das empresas citadas acima definem que a Marítima logo que descubra a gestação deverá informar e será desembarcada, podendo ou não exercer funções em terra, e recebendo a remuneração prevista para essas situações.

3.5 Acordo de trabalho proposto pelo Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante (SINDMAR) 2016

Desde junho de 2015 o SINDMAR negocia o acordo de trabalho 2016-2018 com as empresas Offshore operantes no Brasil. Até março de 2016 ambas as partes ainda não haviam entrado em acordo sobre o mesmo e as negociações continuavam. Do disposto na Proposta de Acordo Coletivo de Trabalho, temos o seguinte para marítimas gestantes:

DA GESTANTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – As Empresas acordantes pagarão à trabalhadora aquaviária gestante representada pelo Sindicato acordante a remuneração integral durante o período de gestação.

Parágrafo Único – As Empresas acordantes se comprometem a aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770 de 09/09/2008, que prorroga a licença-maternidade por mais 2 (dois) meses, no prazo máximo de 03 (três) meses após a assinatura deste ACT.

4 O FUNCIONAMENTO A LEGISLAÇÃO EM OUTROS PAÍSES

Na última década, logo que a mulher ingressou no mercado de trabalho como Oficial Mercante, surgiram diversos problemas na forma de lidar com a sua presença a bordo.

Muitos pensavam, e essa mentalidade ainda existe, que o trabalho a bordo não foi feito para mulheres, que as mesmas não tem a higidez física necessária, a liderança, a estrutura emocional para ficar longe da família e de seus lares. Ainda hoje a mulher precisa lutar para mostrar sua competência, salientar que pode executar tarefas de maneira tão eficaz quanto os homens e que o trabalho a bordo é também para o sexo feminino. O trabalho torna-se, conseqüentemente, ainda mais um estresse mental e físico devido a essa pressão existente.

O assédio moral, uma legislação pertinente para casos de gravidez, a proteção à maternidade, a discriminação salarial e o sexismo seguem sendo os temas de maior preocupação das trabalhadoras marítimas. A falta de uma legislação específica para a licença-maternidade das marítimas e que abranja os procedimentos a serem adotados logo que descoberta a gravidez pela empresa é um fator crucial na evasão das marítimas antes do período em que desejam engravidar.

Na década passada muitas mulheres ao descobrirem sua gravidez e informarem a empresa a impossibilidade de continuar o trabalho a bordo foram orientadas a procurar o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e solicitar o auxílio doença durante a gestação no período que não é coberto pela licença-maternidade, porém os pedidos foram negados pois as mesmas poderiam exercer quaisquer funções na empresa que não fossem a bordo. Outra dificuldade que surgiu foi que não havia definição do que seria composto o salário dessas mulheres durante esse período, cada empresa adotou o procedimento que achava adequado, o salário de quando estivesse desembarcada, a soldada básica, etc.

A seguir será analisado como funciona a legislação nos demais países para casos de Marítimas gestantes.

4.1 Argentina

A mulher deverá informar assim que descoberta a sua gestação, a partir de então ela escolherá se quer ou não continuar embarcando, havendo a possibilidade de embarcar até o quinto mês de gestação. A mulher dispõe de dois anos de licença-maternidade, sendo três meses garantidos por lei pela previdência social, mais três meses para a amamentação e até outros três meses cobertos pela empresa. O restante da licença é não remunerada. Nesse momento a mulher pode escolher entre voltar às suas funções de bordo ou permanecer afastada em licença não remunerada, mantendo seu posto de trabalho.

4.2 Bélgica

A marítima grávida é declarada inapta às suas funções a bordo e só regressa após a finalização de sua licença-maternidade, pelo menos seis semanas antes do parto e nove semanas após, cobertos pela previdência social.

4.3 Chipre

De acordo com a legislação do país a mulher poderá desfrutar de dezoito semanas de licença-maternidade consecutivas, sendo pelo menos uma semana antes da semana do parto e seis semanas depois.

Serão seguidos os seguintes passos:

- 1 – A marítima deverá avisar ao comandante logo que descubra a gestação.
- 2 – A empresa será encarregada de repatriar a marítima logo que possível, não ultrapassando a vigésima sexta semana da gestação. Caso as circunstâncias do navio tornem-se perigosas, a mulher será desembarcada no próximo porto.
- 3 – A gestante desfrutará de dois meses de pagamento básico.

4 – A marítima deverá ter prioridade no retorno às suas funções de bordo ou posição equivalente nos três anos seguintes ao nascimento do bebê.

4.4 Dinamarca

As gestantes podem solicitar afastamento das suas funções de bordo mediante atestado médico alegando que a execução de tais tarefas coloca em risco sua saúde, ou a do feto.

A partir do quarto mês de gestação, caso não haja meios a bordo para o correto acompanhamento médico pré-natal, a mesma poderá pedir afastamento de suas funções a bordo.

Com a conclusão do sexto mês de gestação em qualquer situação a marítima poderá pedir afastamento de bordo para o término de sua gestação.

O comandante deverá permitir que a tripulante desembarque nos portos possíveis para acompanhamento médico pré-natal. A gestante não poderá ser demitida por estar grávida, com base na política de não discriminação.

4.5 França

A marítima é automaticamente considerada inapta a continuar executando suas funções a bordo até o fim de sua licença-maternidade (pelo menos seis semanas após o nascimento). A mesma deverá ser deslocada para outra função em terra. Caso não seja possível a mesma deverá ser afastada e durante a sua licença parte da remuneração é coberta pela previdência social, sendo o restante cabível a empresa.

5 FUNÇÕES DOS OFICIAIS A BORDO

O trabalho a bordo, por vezes, pode ser cansativo no sentido físico e emocional. A grande carga de trabalho, o trabalho nos turnos da madrugada e o estado constante de alerta exigem muito de seus tripulantes, porém as mulheres têm demonstrado grande eficiência na execução das tarefas de forma tão satisfatória quanto os tripulantes de sexo masculino, que já vinham ocupando essas funções há mais tempo.

Um fator que favoreceu muito a entrada das mulheres no setor marítimo foi a necessidade aumentada de mão-de-obra devida a descoberta de novos poços de petróleo, exigindo a renovação da frota e a construção de novas embarcações de apoio marítimo (embarcações Offshore). Atualmente existem mulheres ocupando os mais altos postos dentro de uma embarcação, Comandantes e Chefes de Máquinas.

É importante que cada tripulante execute bem suas funções a bordo, para que a embarcação e as viagens não enfrentem nenhum problema, por isso, a seguir, serão descritas as funções de cada Oficial a bordo de um navio.

5.1 Oficiais de Náutica

2º Oficial de Náutica:

É encarregado da navegação em seu quarto de serviço, ou seja, deve acompanhar os equipamentos radar, fazer os cálculos da posição do navio e plotar as mesmas na Carta Náutica. Além disso ele é responsável pelos equipamentos de segurança e salvatagem, como embarcações de salvamento, suas parlamentas e equipamentos de combate a incêndio. É responsável também por registrar a rotina de navegação no Diário de Navegação.

1º Oficial de Náutica:

É o Oficial responsável pela parte burocrática do navio, responsável por toda a documentação exigida para o navio operar dentro das normas. Na chegada do

porto é responsável pela documentação de atracação/desatracação e carregamento/descarregamento. Deve informar ao Imediato e Comandante qualquer alteração que ocorra enquanto os mesmos estiverem ausentes e manter a vigilância durante todo o período que estiver no passadiço.

Immediato:

É o segundo Oficial na escala hierárquica dos navios. A ele compete substituir o Comandante quando o mesmo estiver ausente, além de manter a disciplina, a ordem e o bom funcionamento do navio. É o Oficial diretamente responsável pela carga no processo de carregamento, manutenção e descarregamento. Deve realizar inspeções nos porões de carga e tanques e elaborar o Plano de Carga.

Comandante:

É a autoridade máxima no navio e representante do Armador a bordo. A ele compete acompanhar todas as manobras do navio, atracação/desatracação, carregamento/descarregamento, travessias perigosas, entradas e saídas de canais, etc. Deve também realizar a tomada de decisões a bordo, como o desembarque de um tripulante, o desvio da rota, entre outras, e deve imediatamente informar ao Armador. Ele deve seguir as leis e fazer seguir, quaisquer Convenções, Regulamentos e Leis em geral que estejam em vigor.

5.2 Oficiais de Máquinas

2º Oficial de Máquinas (2OM):

Realiza o registro das Ocorrências no Diário de Máquinas, os serviços de reparo de acordo com os recursos existentes a bordo, a conservação e a limpeza de todos os equipamentos existentes da Praça de Máquinas. Pode ser atribuída a ele a função de encarregado dos motores, caldeiras, bombas e demais equipamentos presentes, pelo Chefe de Máquinas.

1º Oficial de Máquinas (10M):

É responsável por registrar todos os serviços e manutenções feitas, fiscalizar a sondagem dos tanques de água, óleo e lastro e o recebimento desses e outros produtos de consumo ou sobressalentes. Além disso ele, normalmente, é responsável pelo aprendizado de praticantes de máquinas (POM), se houverem.

Subchefe de Máquinas:

É o responsável por substituir o Chefe de Máquinas e alertá-lo sobre qualquer situação fora do previsto caso o mesmo não esteja presente. Além disso, comumente tira serviço de quarto revezando-se com os outros Oficiais (1OM e 2OM), logo, realiza as mesmas funções citadas anteriormente.

Chefe de Máquinas:

É a autoridade máxima do setor de máquinas. É encarregado da manutenção e conservação de todos os equipamentos presentes da praça de máquinas, além de controlar o recebimento e o consumo dos fluidos utilizados em sua seção. Deve acompanhar todas as manobras da embarcação e observar se a distribuição da água e combustível afetará as condições de estabilidade do navio.

É importante observar que as funções dos Oficiais a bordo podem variar de acordo com a classe da embarcação, sendo essa distribuição a mais comum.

5.3 Quartos de Serviço

O serviço em embarcações que executam navegação de Cabotagem ou Longo Curso costuma ser dividido em quartos de serviço que duram quatro horas, sendo distribuídos para três Oficiais. Ou seja, um oficial assume quatro horas de serviço, descansa por 8h e assume novamente quatro horas de serviço.

Já em embarcações de apoio o serviço costuma ser dividido em porções de seis ou doze horas. Quando são seis horas, o Oficial assume seis horas de serviço, descansa por seis horas e assume novamente seu serviço, assim sucessivamente.

Quando são doze horas, o Oficial diariamente assume doze horas de serviço e descansa por doze horas.

No setor de máquinas existe a possibilidade de Praça de Máquinas desguarnecida, isso significa que todos os Oficiais do setor trabalham de 08h às 17h, o horário de expediente normal em terra, com uma hora de almoço, e depois desse período os alarmes do Centro de Controle de Máquinas (CCM) são direcionados para o camarote do Oficial de estiver de plantão.

6 RESTRIÇÕES DA GESTAÇÃO

O período da gestação incorre em uma série de mudanças no corpo feminino e na necessidade da mudança de hábitos. Há a necessidade de uma alimentação mais balanceada, evitar o excesso de cafeína e excesso de esforço físico.

Segundo especialistas as mulheres gestantes podem fazer viagens a bordo de navios. As maiores restrições são nas primeiras semanas devido às náuseas que algumas vêm a sentir e aos vômitos, que podem ser acentuados devido ao balanço da embarcação. A fase mais adequada para viagens a bordo de navios é a do segundo trimestre, já que nos últimos três meses as chances de alguma complicação aumentam. Os maiores riscos podem estar nas escalas de longo curso, nas quais o navio se afasta muito da costa e passa longos períodos de tempo em travessia.

Outro fator de preocupação de muitas gestantes é subir e descer escadas, porém essa não é uma restrição da gestação. A mulher deve apenas redobrar a atenção para não ficar ofegante na subida, subindo apenas um lance de escada por vez e ter o cuidado para não se desequilibrar, utilizando sempre o corrimão.

6.1 Principais mudanças no corpo feminino por meses de gestação

Primeiro mês: No primeiro mês os sintomas da gestação são muito parecidos com os do ciclo menstrual normal, logo, muitas vezes a gestante nem percebe que está grávida. Há a liberação de um hormônio chamado HCG, devido a isso a interrupção da menstruação, as dores nas mamas, as dores abdominais e as variações rápidas de humor são bastante comuns.

Segundo mês: Neste mês já a ocorrência de enjoos, náuseas, aumento das mamas e as mulheres passam a urinar com mais frequência, devido a expansão do útero, que comprime a bexiga. Também neste período ocorrem alterações no sistema neurológico da mãe, por conta da produção hormonal.

Terceiro mês: Os enjoos em alguns casos ainda se manifestam e as gengivas podem ficar doloridas. O volume de sangue que circula no corpo aumenta para suprir as necessidades do útero e do feto, por consequência algumas veias da barriga, pernas e mamas podem ficar mais visíveis. Neste período a gestante costuma já ter ganhado um pouco de peso e as flutuações de humor, assim como dores de cabeça tendem a se acentuar.

Quarto mês: Ocorre o aumento do apetite a medida que náuseas e enjoos vão desaparecendo. Neste período também sentirá mais disposição e energia e a barriga já começa a aparecer.

Quinto mês: O útero cresce e o coração tende a bater mais rápido. É possível que a mulher sinta azia neste período. A alimentação deve ser mais saudável e a gestante não deve praticar atividades físicas excessivas. Além disso, os períodos de sono devem ser respeitados, cerca de oito horas.

Sexto mês: O volume da barriga pode fazer com que a mãe sinta dores nas costas, além de poder provocar varizes nas pernas e dores abdominais em consequência da expansão do útero. A pele do abdome é bastante forçada e a gestante pode sentir coceira na região.

Sétimo mês: Nesta fase o cansaço aumenta e as alterações hormonais são mais facilmente percebidas.

Oitavo mês: Deve-se redobrar os cuidados com a alimentação, pois a mãe e o bebê estão propensos a ganhar peso nesta fase. As contrações tornam-se mais fortes e o organismo começa a produzir colostro (líquido que vem antes do leite materno). Além disso pode ocorrer a falta de ar pois o bebê passa a comprimir os pulmões.

Nono mês: A barriga está maior e comprime a bexiga, por isso a gestante costuma ir ao banheiro com maior frequência. Há o encaixe do bebê na bacia da mãe. Pode haver dificuldade para dormir devida a ansiedade. Os seios ficam inchados devido a produção de leite e a falta de ar também pode ocorrer. É comum ter dores na bacia, no púbis e na região baixa da coluna lombar, em consequência da abertura dos ossos da bacia para a preparação para o parto. A dieta deve estar repleta de cálcio, fibras e ferro.

6.2 Política de empresas de Cruzeiros para gestantes

As embarcações de viagens a turismo, os navios de cruzeiro, não possuem instalações médicas equipadas suficientemente para atender às emergências que podem vir a acontecer a bordo, por isso elas possuem políticas específicas para gestantes e bebês. A primeira providência a ser tomada é que a gestante providencie um atestado médico afirmando estar em boas condições de saúde e que sua gravidez não é de alto risco. O atestado deve também incluir a data prevista para o nascimento do bebê.

Abaixo o procedimento adotado por diversas empresas de turismo que operam rotas variadas com navios de Cruzeiro para mulheres gestantes.⁴

Empresa: Azamara Club Cruises

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 23 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico deverá ser enviada por fax para o Access Department para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Blount Small Ship Adventures

Procedimento: Permitido o embarque durante qualquer fase da gravidez. Não há restrições.

Empresa: Carnival

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com menos de 24 semanas até o dia do desembarque. Gestantes que não estiverem no período de 24 semanas de gravidez deverão preencher e enviar um atestado médico exclusivo da

⁴ VACATIONSTOGO. **Gestantes e bebês**. Disponível em: <<http://portugues.vacationstogo.com/preg-infant.cfm>>. Acesso em: 9 de Agosto de 2016.

Carnival (Carnival Attending Physician Pregnancy Certification Form). Este formulário deverá ser preenchido pelo médico obstetra indicando a situação gestacional, de acordo com a política da linha, que a gestante esta apta à viajar.

Empresa: Celebrity

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 23 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico deverá ser enviada por fax para o Access Department para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Costa Cruises

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico informando a data estimada do nascimento do bebê, que mãe e bebê estão em boa saúde e aptos a viajar, e que a gravidez não corre nenhum risco.

Empresa: Croisières de France (CDF)

Procedimento: Não será permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 ou mais semanas no dia do embarque.

Empresa: Cruise & Maritime Voyages

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 28 semanas ou menos no dia do desembarque.

Empresa: Crystal

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque.

Empresa: Cunard

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico deverá ser enviada por fax para o Fleet Medical Department para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Disney

Procedimento: Gestantes que entraram no período de gravidez de 24 semanas na data do embarque, ou que irão completar 24 semanas de gravidez durante o cruzeiro, terão o seu embarque negado devido à questões de segurança. Nenhum tipo de atestado médico ou declaração serão aceitos.

Empresa: Fathom

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque.

Empresa: Hebridean Island Cruises

Procedimento: Será necessário apresentar um atestado médico informando que a gestante está apta para viajar. A linha de cruzeiro reserva o direito de recusar o embarque à gestantes com mais de 24 semanas de gravidez no momento do embarque.

Empresa: Holland America

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 23 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico deverá ser enviada por fax para o departamento Access and Compliance para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Hurtigruten

Procedimento: Mulheres com mais de 28 semanas de gravidez terão que notificar a empresa ao menos 14 dias antes do embarque, e fornecer um atestado médico que está apta para viajar. Cada caso é tratado individualmente.

Empresa: Lindblad Expeditions

Procedimento: Permitido o embarque durante qualquer fase da gravidez. Não há restrições.

Empresa: MSC Cruises

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 26 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico para gestantes em qualquer estágio da gravidez é necessária, indicando que a gravidez não corre nenhum risco.

Empresa: Norwegian

Procedimento: É possível o embarque desde que a gravidez esteja com menos de 24 semanas em qualquer momento durante o cruzeiro. Deve-se enviar um atestado médico através de e-mail para o departamento Access Desk, incluindo a data prevista de nascimento do bebê, antes do embarque.

Empresa: Oceania Cruises

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico é necessária.

Empresa: P&O Cruises

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Será necessário apresentar um atestado médico informando que a gestante está apta para viajar.

Empresa: Paul Gauguin Cruises

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. A hóspede deverá fornecer um atestado médico indicando que estará apta para embarcar, tanto no avião quanto no navio.

Empresa: Ponant Yacht Cruises

Procedimento: Não será permitido o embarque para gestantes acima de 6 meses de gravidez.

Empresa: Princess

Procedimento: Não será permitido o embarque de gestantes entrando no período de 24 semanas de gravidez em qualquer momento durante o cruzeiro. Todas as gestantes precisarão ter em mãos um atestado médico confirmando que estão aptas a viajar, e fora de risco. O atestado deve também incluir a data estimada de nascimento.

Empresa: Pullmantur

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas no dia do desembarque. Será necessária a apresentação de atestado médico confirmando aptidão para a viagem.

Empresa: Quark Expeditions

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver no segundo trimestre somente, e mediante documentação e atestado médico.

Empresa: Regent

Procedimento: Não será permitido o embarque de gestantes a partir de 24 semanas de gravidez. Todas as gestantes precisarão ter em mãos um atestado médico informando estarem aptas a viajar.

Empresa: Royal Caribbean

Procedimento: A Royal Caribbean não permite o embarque de gestantes que irão completar o período de 24 semanas de gravidez em qualquer momento durante o cruzeiro.

Empresa: SeaDream Yacht Club

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico deverá ser enviada para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Silversea

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico é necessária para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Star Clippers

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 27 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico é necessária para gestantes em qualquer estágio da gravidez. A Star Clipper reserva o direito de vetar a reserva se a gravidez for considerada de risco.

Empresa: Swan Hellenic

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 23 semanas ou menos no dia do desembarque.

Empresa: Viking Cruises

Procedimento: Permitido o embarque durante qualquer estágio da gravidez.

Empresa: Voyages of Discovery

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque.

Empresa: Voyages to Antiquity

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Será necessária a apresentação de atestado médico confirmando que aptidão para a viagem.

Empresa: Windstar

Procedimento: Permitido o embarque se a gravidez estiver com 24 semanas ou menos no dia do desembarque. Uma carta do médico precisa ser enviada para Access and Compliance para gestantes em qualquer estágio da gravidez.

Como podemos notar o procedimento para a maior parte das empresas é a autorização para embarque de gestantes que não estejam com vinte e quatro semanas completas de gestação até o desembarque, mediante recomendação médica atestando a boa saúde da mulher e do bebê, além da data prevista para o nascimento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base estudo feito, pode-se observar que a maior parte das empresas de turismo que operam navios de Cruzeiro aceita gestantes a bordo de suas embarcações até a vigésima quarta semana de gestação, desde que haja avaliação médica afirmando que a mesma tem condições de viajar sem colocar em risco a sua saúde e a de seu bebê, além da data prevista para o parto e a informação que a gravidez não é de risco. Essa classe de navio possui profissionais da saúde a bordo e uma enfermaria equipada para atender os principais problemas de saúde que costumam ocorrer a bordo.

Em navios mercantes podemos notar que a estrutura é bastante parecida, pois todos os Oficiais trabalhando a bordo foram preparados com o curso de primeiros socorros em sua formação, além de haver normalmente um profissional da saúde (comumente um enfermeiro) que pode ajudar em qualquer situação inesperada, e uma enfermaria, possuidora de equipamentos básicos.

Fazendo-se um comparativo entre as funções habituais executadas por Oficiais a bordo, as alterações no corpo de uma gestante nos primeiros meses e as restrições que a mesma enfrenta, observamos que essas alterações não prejudicariam a execução de suas tarefas. As principais alterações ocorridas nos primeiros meses são o inchaço e as dores nas mamas, os possíveis enjoos e náuseas, as alterações de humor, o aumento do apetite e necessidade de urinar com mais frequência. A partir do sexto mês as alterações destacam-se mais, com o aumento significativo da barriga, as dores nas costas, o aumento do cansaço, falta de ar devido à compressão dos pulmões e na parte final da gestação é possível sentir dores na bacia, púbis, etc., devido ao preparo do corpo para o parto.

Com essas informações podemos concluir que o embarque da marítima nos cinco primeiros meses de gestação não afetaria a execução das tarefas das quais é encarregada a bordo. As necessidades especiais, como uma alimentação mais equilibrada e a necessidade de atenção redobrada na subida e descida de escadas, poderiam ser facilmente atendidas.

A recomendação dada por especialistas para gestantes que desejam engajar-se em viagens de Cruzeiro é para que não escolham rotas muito longas e que se afastem muito da costa. Na navegação de cabotagem, o navio não se afasta muito da costa e normalmente atraca em portos com intervalos não maiores que cinco dias. A navegação Offshore consiste em navegar entre o porto de saída e o terminal ao qual a embarcação presta apoio ao longo de vinte e oito dias, concluindo diversas vezes a pernada. A navegação de longo curso é conhecida por empreender viagens longas, que atravessam oceanos com destino a outros países e continentes. Seguindo essa recomendação, seria possível que as marítimas durante a gestação continuassem a trabalhar em escalas de Offshore ou de cabotagem, pois em caso de emergência, poderiam facilmente ser removidas do navio e levadas a instalações médicas adequadas.

Ao analisarmos o Capítulo 1 deste trabalho percebemos que a tarefas domésticas e na criação dos filhos, ainda que no século XXI, continuam tendo maior peso para as mulheres. Devido a esse fator grande parte das mulheres marítimas que decide ter filhos opta por se afastar do trabalho a bordo, pelo menos nos primeiros anos de vida de criança. Uma forma de impedir a evasão dessas mulheres após o período de licença é a política adotada por muitos países, de oferecer a licença por dois anos, sendo os primeiros meses cobertos pela previdência social e o restante sem remuneração.

Como aplicado em muitos países, inclusive no Brasil, logo que a mulher precisa ser afastada das suas funções a bordo, ela deve ser redirecionada a um trabalho “onshore”, ou seja, um trabalho que não exija afastamento de terra. Neste caso, seria possível que ao término do quinto mês de gestação, nos quais a mulher continuaria embarcando, ela fosse deslocada para um trabalho adequado em terra até que efetivamente entrasse em licença-maternidade.

Uma das preocupações com a gestação é o contato com gases tóxicos, devido a este fator, por exemplo, as bombeiras mulheres são afastadas dos cargos operacionais durante a gestação, ocupando funções administrativas e retornando ao seu posto no retorno da licença-maternidade. Em navios mercantes, em caso de incêndio, cada tripulante ocupa um cargo para o combate ao incêndio, desse modo, quando na tripulação houvesse uma mulher grávida, o seu posto deveria ser

adaptado para um posto de controle das equipes, de liderança, deixando de assumir um posto de combate efetivo ao incêndio. Além disso, outra preocupação são os fortes impactos que a mulher pode sofrer durante os três primeiros meses da gestação, quando o risco de aborto é maior. Um dos tipos de embarcações de sobrevivência utilizado em navios mercantes é a baleeira do tipo “Free Fall”, ou seja, a baleeira do tipo queda livre, ela é presa a uma estrutura e após o embarque da tripulação em um caso de abandono ela é liberada para a água, sofrendo um forte impacto. Esse tipo de baleeira não vêm sendo utilizada recentemente em embarcações devido a uma série de ferimentos sofridos pela tripulação em treinamentos. Neste caso, caso haja uma marítima grávida, ela não poderá tripular navios com esse tipo de baleeira.

Ao final do trabalho conclui-se de forma geral que a legislação brasileira é pouco eficiente em se tratando da gestação de mulheres marítimas. Esse fator exige que as empresas de navegação façam acordos de trabalho com suas empregadas, porém, uma desvantagem desses acordos, é a falta de padrão de negociação, principalmente quando se trata do pagamento da marítima no período em que permanece afastada de bordo. Há, evidentemente, a necessidade de uma legislação específica que defina o procedimento nas situações supracitadas.

Após análise dos diferentes tratamentos, em variados países, a legislação que mais se adequa hoje a realidade brasileira é a argentina. Conclui-se, portanto, que o acordo que atenderia ambas as partes é que a gestante logo que descubra a gestação comunique ao comandante, devendo escolher entre permanecer embarcada até o quinto mês de gestação, ou ser transferida para um trabalho de terra imediatamente. Caso escolha permanecer, após a conclusão do quinto mês de gestação, a marítima será obrigatoriamente transferida para um trabalho de terra até ser coberta pela licença-maternidade já garantida na legislação brasileira. As empresas contratantes devem comprometer-se a fazer parte do Programa Empresa Cidadã, ampliando o período de licença para seis meses. Após esse período a mulher dispõe de outros dois anos de licença não remunerada, podendo escolher o período em que deseja regressar, desde que avisado com a devida antecedência, e tendo garantia do regresso a seu cargo anterior ou cargo similar.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Marília. **Principais mudanças no corpo em cada mês da gravidez.** Disponível em: <<http://revistavivasaude.uol.com.br/familia/principais-mudancas-no-corpo-em-cada-mes-da-gravidez/4929>>. Acesso em: 8 de Agosto de 2016.

BAHIA, Hildelene. **A mulher como oficial na Marinha Mercante:** conquistas e desafios. 60. Tese de Pós-Graduação, Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra, 2015.

BBC BRASIL. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças-maternidade?** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_pai_pai_rm#orb-banner>. Acesso em: 16 de Julho de 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de de Maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho:** trajetórias e travessias. Psicol Am Lat. México, n.15, dez. 2008. Disponível em <<http://www.inesc.org.br>> Acesso em 17 de julho de 2016.
INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais.** São Paulo: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulher no Mercado de Trabalho:** perguntas e respostas. *Pesquisa Mensal de Emprego – PME*, São Paulo, mar. 2010.

INTERNATIONAL CHAMBER OF SHIPPING. **National Pregnancy Policies under MLC.** Disponível em: <<http://www.ics-shipping.org/free-resources/employment-affairs/national-pregnancy-policies-under-the-mlc>>. Acesso em: 14 de Julho de 2016.

JABLONSKI, Bernardo. **A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento.** *Psicologia: ciência e profissão*, Brasília, v. 30, n. 2, jun. 2010.

TORRES, Janaína. **A mulher na Marinha Mercante.** 44. Tese de Pós-Graduação, Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar, 2008.

TRANSPETRO. **Estudo Internacional Mulher Marítima:** gestação e maternidade. São Paulo: Instituto Brasileiro de Comunicação Social, 2011.

VACATIONSTOGO. **Gestantes e bebês.** Disponível em: <<http://portugues.vacationstogo.com/preg-infant.cfm>>. Acesso em: 9 de Agosto de 2016.