

Os direitos da mãe trabalhadora

Cirlei Célia Gomes¹; Marina Ferreira Rea²

O trabalho das mulheres contribui de maneira considerável para o crescimento econômico de toda a sociedade. A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações das atividades econômicas. Seja em fase de recessão, seja nos ciclos de expansão da economia, a taxa de atividade das mulheres, em particular das mulheres com filhos, tem crescido no Brasil nos últimos vinte anos.

Várias proibições discriminatórias ao trabalho feminino caíram com a adoção ampla do princípio de igualdade pela Constituição Federal. Casamento e gravidez não constituem justificativa para a rescisão do contrato de trabalho (art.391). A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo a esterilização ou a estado de gravidez constitui crime (art. 2.º da L 9.029/95), apenado com detenção de um a dois anos e multa, além de sujeitar a empresa a sanções de cunho administrativo. Se houver despedida por motivo de gravidez é facultado à empregada exigir alternativamente a readmissão, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento (art. 4.º da L 9.029/95). Os estabelecimentos com 30 ou mais empregadas, devem manter local apropriado para a guarda e amamentação dos filhos. O empregador pode manter convênio com creche externa (art. 389, § 1.º e 2.º) ou substituir a obrigação pelo sistema de reembolso-creche conforme dissídios coletivos das categorias. É assegurado o direito de dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para a empregada amamentar o próprio filho (art. 396) até os seis meses de idade. A grávida conta com estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, não podendo ser despedida, exceto por justa causa ou força maior (art. 10, II, "b", do ADCT). Se o trabalho for prejudicial para a gestação a empregada tem a faculdade de rescindir o contrato (art. 394) ou mudar de função, assegurado o retorno à função anterior logo após o retorno ao trabalho (art. 393, § 4.º, I). É garantida à gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. A licença gestante é de 120 dias (art. 7.º, XVIII, da CF), com direito ao emprego e ao salário. A licença paternidade é de 5 dias.

Percebe-se pelo exposto que apesar dos direitos já constituídos, as leis trabalhistas são ainda falhas, embora aparentemente avançadas quando se comparam às

convenções da OIT. No caso do aleitamento materno, a mulher se vê sem condições reais de continuar amamentando devido a ausência de creches no, ou próximas ao local de trabalho, tornando-se difícil usufruir dos dois intervalos de meia hora para amamentação previstos em lei. Mesmo no gozo deste direito a mulher é discriminada e sente-se cobrada por seus colegas ou por pressão de chefias devido a necessidade da compensação do trabalho pela ausência temporária para amamentação. Não é a emancipação da mulher que a impede de amamentar e sim a estrutura social que não está adequadamente organizada para dar suporte à mulher. O aleitamento materno, tarefa que se junta às demais atribuições, são assumidas por ela como problema específico seu, e não social, pois persiste a falta de estrutura social de apoio à maternidade e da desigualdade na divisão sexual das tarefas domésticas.

Na luta pela emancipação feminina reivindica-se o direito das mulheres e crianças para a ótima saúde e nutrição, como também os direitos das mulheres para trabalhar fora e de ser, e estar mães. Apesar dos direitos da mulher parecerem avançados no Brasil frente a alguns países, precisamos melhorar algumas condições contraditórias: em primeiro lugar, nem todas as mulheres têm carteira assinada (sendo difícil reivindicar os benefícios); em segundo lugar, nem todos os empregadores respeitam a lei, especialmente quanto a creches; em terceiro lugar, as reivindicações sindicais, referendadas nos dissídios coletivos anuais das categorias, muito raramente incluem demandas femininas; em quarto lugar, a duração da licença concedida não é compatível com a duração recomendada de amamentação exclusiva (devido ao fato de ter que retornar ao trabalho com 120 dias, as mulheres começam a desmamar os bebês em torno de 2 a 3 meses para "prepará-los" para o desmame).

A Organização Mundial da Saúde - OMS recomenda que a amamentação seja exclusiva - AME (só leite materno) nos primeiros 6 meses de vida do bebê e que seja prolongada no mínimo até 2 anos com complementos após o 6.º mês. Assim, no nosso país, mesmo quando recebe os benefícios da licença maternidade a mulher dificilmente consegue prolongar a AME até o 6.º mês.

E as mulheres que não tem contrato formal de trabalho? Quais as possibilidades de amamentar? A partir desta revisão, pretende-se realizar um projeto de pesquisa que responda a estas indagações.

1 Psicóloga, bolsista ATP-CNPq; aluna especial da pós graduação PPG – CIP.

2 Pesquisadora Científica do Instituto de Saúde, orientadora da pós-graduação.