



O Direito da Proteção à Maternidade das Trabalhadoras Gestantes de Risco Habitual

Layra Christine Almeida Amarante, Klécia Christina Freitas Amarante Rocha

Introdução

A mulher vem conquistando importância crescente no mercado de trabalho, o que pode ser ratificado pela Pesquisa Mensal de Emprego realizada em janeiro de 2008 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na qual foi registrado que havia 21,2 milhões de pessoas ocupadas no total em seis regiões metropolitanas investigadas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre), sendo que as mulheres representavam 9,4 milhões, isto é, 44,4% desses trabalhadores [1].

As mulheres em idade reprodutiva são a maior parte deste contingente de trabalhadoras, por isso faz parte da função do médico pré-natalista orientar a futura mãe quanto aos aspectos laborais. A gravidez de risco habitual não impede a mulher de continuar trabalhando, entretanto cabe ao médico investigar a ocupação da gestante para determinar aquelas com exposição a algum risco de origem laboral para a gestação.

Pacientes com história prévia de dois ou mais abortamentos não devem permanecer muitas horas de pé ou caminhando, seja no trabalho ou em atividades domésticas. Aquelas que trabalham mais de sete horas de pé apresentam probabilidade maior de abortamento espontâneo. Para as gestantes sem história prévia de abortamento, não foi encontrado risco associado à atividade física durante a jornada de trabalho [2].

Para o Royal College of Physicians, as mulheres grávidas podem ter a certeza de que a evidência atual não oferece nenhuma justificativa para a imposição de restrições obrigatórias em relação às suas horas de trabalho, turno de trabalho, necessidade de ficar em pé e carga de trabalho físico no trabalho. As pesquisas indicam que o esforço habitual realizado no trabalho causa pequeno aumento do risco de complicações para gestação, entretanto, geralmente, os dados são compatíveis com nenhum efeito ou até um pequeno benefício, já que abster-se do trabalho pode ser desvantajoso para a gestante, modificando, por exemplo, suas atividades da vida diária [3].

Independentemente da existência de fatores de risco, as alterações fisiológicas do final da gestação permitem menos esforço no trabalho. A gestante não tem permissão a continuar trabalhando após 33 semanas de gestação, salvo com permissão médica, além disso, a mulher grávida deve ser informada dos seus direitos quanto à maternidade. [3]

A gestante empregada com contrato de trabalho formal (carteira assinada) tem direito a benefícios, sendo que aquelas sem este documento oficial devem buscar na Justiça meios de provar a relação permanente de trabalho para conseguir tais benefícios.

Diante dessa situação, portanto, é importante estudar quais os direitos são inerentes as gestantes na legislação vigente no Brasil. Este trabalho tem o intuito de expor os direitos da proteção à maternidade presente no ordenamento jurídico brasileiro das trabalhadoras diagnosticadas por médico pré-natalista com estado de gravidez de risco habitual.

Material e Métodos

Realizou-se pesquisa de revisão narrativa e de literatura bibliográfica de abordagem qualitativa nas bases de dados da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Ciências da Saúde (LILACS) e Scientific Electronic Library Online (SCIELO) a procura de textos dos últimos nove anos relacionados aos direitos da proteção à maternidade, e a importância do médico a fim de diagnosticar o estado de gravidez de risco habitual e alertar essas mulheres dos possíveis perigos ligados a profissão exercida pelas mesmas. Além da consulta a legislação presente no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas sobre o tema.

Como critérios de inclusão na amostra, foram determinados que os textos deveriam ser artigos científicos pertencentes às bases de dados citadas; terem sido publicados nos últimos nove anos; terem o texto completo disponibilizado; serem referentes ao sistema de saúde brasileiro; serem relativos ao tema os direitos da proteção a maternidade de gestantes em risco habitual.

Resultados e Discussão

O direito da proteção à maternidade é um dos direitos presente no ordenamento jurídico brasileiro com o intuito de tutelar o trabalho da mulher. Esses direitos estão previstos do artigo 391 a 400 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CTL [6].



A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7.º, inciso XVIII, garante para todas as mulheres trabalhadoras sob o regime da CLT o direito a 120 dias de licença (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses (artigos 392 e 393 da CLT) [6, 7].

A Lei 11.770, publicada em nove de setembro de 2008, mediante concessão de incentivo fiscal, estimula as empresas a ampliarem a licença maternidade das suas trabalhadoras para seis meses. Essa lei se tornou muito importante no País, pois vem ao encontro da recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Ministério da Saúde de “aleitamento materno exclusivo por seis meses”. Essa ampliação da licença-maternidade por 60 dias fica a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã [8].

Além disso, a CLT dispõe de outros direitos de proteção à maternidade, como trabalhar. A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão, isto é, a legislação não considera motivo justo a rescisão do contrato de trabalho da mulher pelo fato de encontrar-se em estado de gravidez (art. 391 da CLT) [6].

A mulher tem o direito de, até os seis meses de idade do filho, a dois descansos especiais para amamentá-lo, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, que não se confundirão com os intervalos normais para repouso e alimentação. Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses poderá ser aumentado, a critério do médico (art. 396 da CLT) [6];

A estabilidade provisória no emprego também é um direito adquirido, o que significa que do momento da confirmação da gravidez, advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa (art. 391-A c/c alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). Além disso, o inciso III da Súmula 244 do TST garante ainda a estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado ou de experiência [6,9 e 10];

Outra garantia da empregada gestante é ser dispensada no horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (art. 392, inc. II) [6];

A lei permite também a mudança de função ou setor de acordo com o estado de saúde e ter assegurada a retomada da antiga posição, sem prejuízo do salário e demais direitos (art. 392, inc. I da CLT) [6];

Em caso de aborto natural a mulher tem o direito a duas semanas de repouso remunerado, desde que seja comprovado por atestado médico, ficando assegurado retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (art. 395 da CLT) [6];

A empresa que tiver pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, deverá providenciar local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (art. 389 da CLT) [6].

Conclusões

A mulher grávida deve ser informada dos seus direitos quanto à maternidade, assim, o profissional que irá conduzir a mãe durante o pré-natal deve estar apto a identificar fatores de risco para a gestação, tanto no que se refere à saúde da mãe e do filho quanto a questões sociais como a baixa escolaridade materna, presença de filhos natimortos e dificuldades socioeconômicas num contexto de atenção humanizada e de esclarecimentos.

Provada a existência de vínculo empregatício, a gestante tem respaldo do ordenamento jurídico brasileiro que garante proteção à maternidade. A Constituição Federal introduziu o direito a estabilidade provisória, sem prejuízo do salário, e licença com duração de 120 dias. Com isso a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT inseriu outros direitos inerentes a mulher em estado gravídico e a sua proteção.

Na tentativa de resguardar a maternidade houve ainda a criação da Lei 11.770/08 que estimula as empresas a ampliarem a licença maternidade das suas trabalhadoras para seis meses, mediante concessão de incentivo fiscal. Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho criou a súmula 244 que garante ainda a estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado ou de experiência.

Diante da confirmação da maternidade o médico deve buscar informações a respeito da profissão da gestante a fim de alertar a paciente dos riscos que tal trabalho pode oferecer a sua saúde e a do feto. Se for diagnosticada que a gravidez é de risco habitual, conforme os estudos acima descritos fica evidente que não existe impedimento ao direito da mulher de continuar a trabalhar.



Portanto a legislação vigente em nosso país garante o direito da mulher à maternidade protegendo-a no seu ambiente de trabalho.

Referências

- [1] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego**. Brasil, 2008. Disponível em: < http://www.estadao.com.br/ext/especiais/2008/03/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2014.
- [2] Projeto Diretrizes - Associação Médica Brasileira e Conselho Federal de Medicina. Assistência Pré-Natal. **Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia**, 2006.
- [3] Royal College of Physicians. **Pregnancy: occupational aspects of management**. Reino Unido, 2013. Disponível em: < https://www.rcplondon.ac.uk/sites/default/files/pregnancy_guideline.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2014.
- [4] Cadernos de Atenção Básica - Atenção ao Pré-Natal de Baixo Risco - **Ministério da Saúde** - Brasília – DF, 2012
- [5] Manual AIDPI Neonatal – Série A. Normas e Manuais Técnicos. **Ministério da Saúde & Organização Pan-Americana da Saúde**, 3 ed. Brasília – DF. 2012.
- [6] BRASIL. Decreto Lei Nº 5.452, de 1 de maio de 1943 . **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 jul. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 ago. 2014.
- [7] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 ago. 2014.
- [8] BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. 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. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 19 ago. 2014.
- [9] BRASIL. **Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct>. Acesso em: 19 ago. 2014.
- [10] BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 19 ago. 2014.