

URSULA ADRIANE FRAGA AMORIM

O AVESSE DO DIREITO: A IN - APLICABILIDADE DOS DIREITOS RELATIVOS À
GESTAÇÃO E AO PARTO

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

ESS/PPGSS/UFRJ

2007

O AVESSE DO DIREITO: A IN - APLICABILIDADE DOS DIREITOS RELATIVOS À
GESTAÇÃO E AO PARTO

Ursula Adriane Fraga Amorim

Universidade Federal do Rio de Janeiro
Escola de Serviço Social
Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

Prof.^a Dr.^a Maria Lídia Souza da Silveira

Rio de Janeiro

2007

O AVESSE DO DIREITO: A IN - APLICABILIDADE DOS DIREITOS RELATIVOS À
GESTAÇÃO E AO PARTO

Ursula Adriane Fraga Amorim

Dissertação submetida ao corpo docente do programa de pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre

Aprovada por:

Prof^a Dr^a Maria Lídia Souza da Silveira

Prof^a Dr^a Lilia Guimarães Pougy

Prof^ª Dr^ª Sonia Lúcio Rodrigues de Lima

Rio de Janeiro

2007

Amorim, Ursula Adriane Fraga.

O Avesso do Direito: A in-aplicabilidade dos direitos relativos à
gestação e parto. Rio de Janeiro: UFRJ/CFCH, 2007.

Dissertação – Universidade Federal do Rio de Janeiro, CFCH.

1. Trabalho. 2. Mulher 3. Amamentação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

Capítulo1. O trabalho no sistema capitalista.....	01
1.1. O trabalho e processo de reprodução social.....	09
1.2. Reestruturação produtiva e os impactos no mundo do trabalho.....	14
1.3. O trabalho da mulher na atualidade.....	27
1.3.1. A divisão sexual do trabalho.....	27
1.3.2. Os efeitos da reestruturação produtiva: os números da desigualdade.....	34
Capítulo2. O trabalho da mulher.....	44
2.1. A experiência do trabalho da mulher: demandas para o mercado de trabalho profissional e doméstico.....	44
2.2. Elementos cristalizados na legislação.....	48
Capítulo 3. Intervenção profissional do serviço social: a tensão entre a legislação e a materialização dos direitos sociais no cotidiano de mulheres trabalhadoras com vínculos formais.....	75
3.1 O projeto hospital amigo da criança: trabalho da mulher e amamentação.....	75
3.2. A presença do serviço social na experiência.....	85
3.3 Trabalho, manutenção da amamentação e direitos: a percepção das mulheres....	92

CONCLUSÃO.....	116
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
ANEXO.....	124

RESUMO

Esta dissertação tem como tema central a (in) aplicabilidade dos direitos relativos à gestação e parto no cotidiano de mães trabalhadoras que possuem vínculo de emprego. Procura-se investigar, especificamente, o peso real da existência de leis destinadas às mulheres para a efetivação da amamentação, particularmente no que tange aos filhos serem amamentados exclusivamente no seio materno até os seis meses, conforme preconizado pela OMS. O espaço de investigação da pesquisa é o da região Sul-Fluminense, município de Barra Mansa, localizado no Estado do Rio de Janeiro, e vai envolver como universo de análise, mulheres inseridas no mercado de trabalho com vínculo de emprego, que, independentemente de sua idade, amamentaram seu (s) filho(s) e que aceitaram expor sua experiência em relação ao trabalho, amamentação e aplicabilidade das normas trabalhistas antes, durante e após o parto. Portanto, o que está em questão é a forma como as mães conciliam trabalho e amamentação -, num processo que envolve o seu grau de informação,

consciência e capacidade de reivindicar direitos, em especial, no contexto deste trabalho, o período considerado possível para a amamentação exclusiva. Esta investigação se propõe, igualmente, um se voltar para a própria ação profissional do assistente social, o que vai implicar num cruzamento entre a capacitação efetiva desses profissionais no trato com políticas públicas – a de saúde em especial – e a efetividade da ação profissional junto às mulheres trabalhadoras.

ABSTRACT

This dissertation has as main subject the applicability of rights concerning gestation and delivery of daily worker mothers that possess contract of employment. It tries to investigate specifically the real weight of laws' existence applied for women in order to accomplish breast-feeding, particularly concerning children that are breastfeed till six months which is advocate by OMS. The space of the research investigation is the Sul Fluminense area, municipal district of Barra Mansa, in Rio de Janeiro State, and it involves as analysis universe women insert in job market with contract of employment that independently of their age breastfeed their children and accepted to expose their experience relating to work, breastfeeding and the applicability of labor rules before, during and after delivery. Therefore what's in question is the way mothers reconcile work and breastfeeding in a process that involves their information degree, awareness and the capability of rights demand, especially in this work context, the period considered possible for the exclusive breastfeeding. This

investigation propose likewise a turning over social worker's own professional action, what's going to implicate an intersection between effective qualification of these professionals dealing with public policy – specially welfare – and the professional action effectiveness jointly with worker women.

INTRODUÇÃO

Eleger-se como tema para estudo a questão do trabalho, especificamente o trabalho da mulher na sociedade capitalista contemporânea, priorizando os dispositivos legais relativos à gestação e maternidade que se incluem em nosso ordenamento jurídico. Na qualidade de assistente social estou inserida em uma equipe interdisciplinar de um hospital conveniado com o SUS que, entre outras especialidades, atende a mulheres gestantes, puérperas e nutrizes, lidando com questões relativas à mulher no ciclo gravídico puerperal, em especial, a amamentação.

Neste contexto, frente às dificuldades apresentadas por um número considerável de mães trabalhadoras com vínculo de emprego para concretização da amamentação como única fonte de alimentação de seu filho, preconizada pela Organização Mundial de Saúde, levantou-se como questão central orientadora dessa investigação de que forma a amamentação vem se efetivando no cotidiano de vida-trabalho dessas mulheres. Em especial se fará esta incursão tomando como base uma observação já feita ao longo da ação profissional e que apresenta também, como certa hipótese na investigação, o fato de que a licença maternidade tem sido um dos direitos mais valorizados pelas mães trabalhadoras. Por entender, porém, que existem outros fatores indispensáveis para que a amamentação seja facilitada, tais como aqueles que permitem a proximidade entre mãe e bebê, por exemplo, estes serão considerados ao longo da dissertação.

Parte-se de uma primeira premissa: a da existência de dispositivos legais formalmente assegurados com a finalidade de manter mãe e filho próximos no período pós-parto, e que estes não são suficientes ao se considerar a divisão sexual do trabalho. Essa

divisão impõe às mulheres a responsabilidade de trabalhar fora de casa para “contribuir” com o sustento da família, como também o assumir do trabalho dentro de casa. A divisão desse tipo de serviço, chamado de “dupla jornada de trabalho” interfere negativamente no período de amamentação exclusiva dos bebês.

Vale assinalar que esta investigação supõe, igualmente, um voltar-se para a própria ação profissional do assistente social. Nessa perspectiva compreende-se que o desvelamento da realidade social é condição essencial para a organização do próprio processo de trabalho do assistente social, profissional este acionado para o enfrentamento da questão social.

O trabalho exercido na área de saúde, atuando como Assistente Social em uma equipe interdisciplinar, proporcionou experiências ao mesmo tempo em que possibilitou a clareza de algumas inquietações no sentido de compreendê-las. Com referência à in-aplicabilidade dos direitos relativos à gestação e ao parto no cotidiano das mães trabalhadoras com vínculo empregatício e a sua interferência na manutenção da amamentação após o retorno da licença maternidade, é necessário verificar se os direitos lhes são assegurados. E se esses direitos forem assegurados, se isto por si só garantirá o exercício da amamentação exclusiva até os seis meses do bebê.

O interesse em trabalhar com amamentação surgiu em 1997, ao ser convocada para um curso de atualização em aleitamento materno organizado pela Secretaria Estadual de Saúde do Rio de Janeiro. O objetivo deste curso era o de capacitar profissionais de saúde para implementarem a chamada “Iniciativa Hospital Amigo da Criança” – IHAC.

A “Iniciativa Hospital Amigo da Criança” tem como objetivos principais: apoiar, proteger e promover o aleitamento materno. Para sua implementação em cada unidade hospitalar era necessário mobilizar profissionais de Saúde e funcionários de hospitais e

maternidades para mudanças em rotinas e condutas. Todo o trabalho da equipe estaria direcionado à prevenção do desmame precoce.

Inicialmente, tentou-se juntamente com uma equipe interdisciplinar desenvolver este projeto em um hospital no qual trabalhava localizado em Nova Iguaçu, no ano de 1997. Infelizmente este trabalho teve que ser abandonado ao mudar-se de domicílio em 1988.

Em 1999, após o credenciamento para trabalhar na Santa Casa de Misericórdia de Barra Mansa, construí-se um novo projeto de intervenção, onde se outorgava a uma equipe de profissionais a responsabilidade de criar uma comissão de aleitamento materno que teria como função decifrar a realidade institucional, bem como analisar questões relativas ao poder local e ao cotidiano das mulheres atendidas. Com base na intenção da comissão de aleitamento materno que coordenada, foi sugerido à instituição um conjunto de propostas de trabalho criativas, capazes de promovê-lo. Estas propostas colidiam com as rotinas até então postas ao setor como regra.

Contribuindo com este processo de inserção na área materno-infantil, iniciei e conclui o curso de direito em 2005, optando como tema final o Direito do Trabalho com enfoque no trabalho da mulher.

Compreende-se que a formação de Assistente Social com experiência na área de saúde, bem como o estudo e pesquisa realizados sobre o direito da mulher, levou à proposta deste estudo. As indagações que surgiram no decorrer da implantação do projeto “iniciativa Hospital Amigo da Criança” e, somando a isto, o conhecimento mais aprofundado sobre os direitos das mulheres no período da gestação e parto, direcionaram ao aprofundamento deste tema.

Tal movimento se inicia, portanto, da necessidade de se avaliar e questionar as intervenções e análises realizadas por equipes de saúde que implementam projetos,

focalizando suas ações em ações educativas, com ênfase em informar os direitos das mães trabalhadoras. Urge saber se seria suficiente a existência e aplicabilidade de direitos para que a amamentação pelo tempo preconizado estivesse garantida.

Optar-se por estudar sobre o trabalho feminino, garantias e real aplicabilidade de direitos, conduz a uma reflexão sobre a formulação e implementação de programas e projetos em uma unidade hospitalar baseados no apoio, proteção e promoção ao aleitamento materno, oriundo de ações governamentais. E da mesma forma buscar perceber em que medida os programas e projetos são executados, considerando a questão da divisão sexual do trabalho.

Através do processo de observação empírica, pode-se destacar que o trabalho se constitui como uma das causas apontadas pelas mães para justificar, antecipadamente, o desmame de seus filhos.

Neste sentido, surge o interesse de estudar o trabalho como eixo organizador da vida objetiva e subjetiva dos homens e mulheres na sociedade, a partir do recorte desta experiência. Parafraseando Marilda Iamamoto (IAMAMOTO, 2000, p.85), entende-se que este tema é de extrema relevância, tendo em vista a “proclamação” da “crise da sociedade do trabalho”, debate atual nas ciências sociais. Autores da tradição marxista reafirmam que tal categoria ainda é central para a organização da sociedade capitalista.

Identificou-se ainda, que este estudo pode contribuir no processo de compreensão da condição do trabalho da mulher na sociedade brasileira, destacando, por exemplo, a amamentação como prática que assume diversos significados na história, e não apenas que se situa como atributo natural e instintivo da mulher.

A amamentação é a melhor alimentação para o recém nascido e para o lactente nos seus primeiros anos de vida, sendo recomendado pela Organização Mundial de Saúde

amamentar exclusivamente no seio materno até os seis meses, dando continuidade até dois anos ou mais de vida.

Quando se fala em países em vias de desenvolvimento, a amamentação é considerada como prioridade, devido à diminuição da morbi-mortalidade infantil e de doenças infecciosas; pela possibilidade de proporcionar uma ótima nutrição ao lactente, favorecendo seu desenvolvimento e crescimento; pelo benefício à saúde materna; pela contribuição na relação psico-afetiva entre mãe e filho, etc.

As vantagens da amamentação são especialmente significativas nos países de terceiro mundo, onde os recursos são mais escassos e a exposição aos agentes infecciosos é alta.

É necessário que vários fatores estejam aglutinados para que haja o incentivo ao aleitamento e conseqüentemente à promoção da saúde tanto materna quanto da criança. Não só programas de incentivo à amamentação direcionados à hospitais e profissionais de educação e saúde, nem somente uma legislação vigente para o atendimento aos anseios de mães que necessitam manter-se mais próximas de seus filhos após o parto, para a garantia da saúde de ambos.

Em especial, utilizaremos a questão do trabalho, ao ser considerado como um dos desafios enfrentados atualmente para que as mulheres que trabalham fora amamentem ou mantenham a amamentação durante o tempo previsto como fundamental, tanto para a mãe quanto para o filho.

Este estudo foi realizado no município de Barra Mansa, que fica localizado às margens do Rio Paraíba do Sul, na região Sul Fluminense do Médio Vale do Paraíba.

De acordo com o censo de 2000, a cidade tem uma população de 170.593 habitantes, correspondentes a 21,7% do contingente da Região do Médio Paraíba, com uma proporção de 94,7 homens para cada 100 mulheres.

Existem no município dois hospitais que realizam atendimento na área materno-infantil: a Santa Casa de Misericórdia de Barra Mansa, conveniada com o SUS para atendimento em casos de gestação e parto de alto risco, e o Hospital Materno Infantil; gerenciado pelo município de Barra Mansa, porém ainda não credenciado ao SUS, destinado a atendimentos em casos de gestação e parto de baixo risco.

Com base em registros da divisão de dados vitais do setor de epidemiologia da Secretaria de Saúde de Barra Mansa, ocorreram 2.058 partos no ano de 2005, dentre estes 1579 aconteceram em hospitais conveniados com o SUS e 1576 na rede privada. Este número corresponde a 88,6% do nº de nascidos vivos residentes em Barra Mansa.

Esta pesquisa foi realizada a partir de entrevistas que consideraram a experiência e percepção de mulheres trabalhadoras com vínculo de trabalho durante e/ou após o parto. Para tanto, selecionou-se três espaços de saúde para realizar as entrevistas: um programa de Saúde da Família, que fora contemplado com o título de Unidade Amiga da Amamentação, localizado no Bairro Vista Alegre em Barra Mansa; um Hospital Maternidade Público Municipal (em fase de implantação do Projeto “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”) localizado no Bairro Ano Bom e um Consultório Particular, localizado no Centro da Cidade. Esta escolha deve-se a intenção de entrevistar mulheres que passaram por realidades distintas no período do seu pré-natal.

Para atingir o objetivo deste trabalho, optou-se por fazer uma pesquisa qualitativa com mulheres que, independentemente de sua idade, tivessem amamentado seu (s) filho(s) e

que pudessem expor sua experiência em relação ao trabalho, amamentação e aplicabilidade das normas trabalhistas antes, durante e após o parto.

O universo de análise foi uniformizado com respeito a alguns critérios: a) deveriam ser mulheres inseridas no mercado de trabalho com vínculo de emprego b) deveriam ter amamentado seu filho por um período mínimo de 5 meses (exclusivamente ou não ao seio) c) ter bebê de no mínimo 5 meses e no máximo 1 ano de idade d) residir em Barra Mansa. Esses requisitos foram assim formulados por apontarem para um universo de mulheres que estivessem vivenciando o período do pós-parto não muito distante, possibilitando o levantamento de questões selecionadas no roteiro de entrevista.

A escolha das entrevistadas se deu de forma aleatória. Ora selecionando mães na sala de espera, aguardando atendimento médico, ora recorrendo à análise de fichas de pacientes com o perfil pretendido.

Tenciona-se objetivar a análise da in - aplicabilidade da legislação trabalhista no cotidiano das mães trabalhadoras, tendo em vista a manutenção da amamentação. Pretende-se ainda considerar como a flexibilização dos mercados de trabalho afeta diferentemente os homens e mulheres, assim como dar visibilidade ao trabalho do Assistente Social inserido em equipe interdisciplinar para a implantação de projeto voltado para a amamentação, procurando proceder a um diálogo entre o Serviço Social e o Direito. Busca-se esse diálogo a partir de um enfoque mais crítico sobre as reais possibilidades criadas pela aplicabilidade dos direitos relativos à gestação e parto, nos limites que surgem a partir da divisão sexual do trabalho.

Tendo em vista o objeto de estudo proposto e as necessárias abordagens teóricas para sua compreensão, organizou-se este trabalho em três capítulos.

No capítulo I, objetivando compreender a realidade das mulheres nas relações de trabalho na sociedade capitalista moderna, será abordada a questão do trabalho e os impactos da reestruturação produtiva. Dar-se-á ênfase à inserção das mulheres no mercado de trabalho, integrando esta a divisão sexual que, neste contexto, será analisada em termos de relações sociais.

No capítulo II tratar-se-á da experiência do trabalho da mulher em relação às demandas apresentadas no âmbito profissional e doméstico. Diante do objeto desse estudo e da necessidade de verificar a aplicabilidade dos direitos pela mulher no período de gestação e parto, serão destacados os principais elementos cristalizados na legislação pertinente ao tema.

No terceiro e último capítulo se analisará a intervenção profissional do Serviço Social em uma equipe interdisciplinar na implantação do projeto “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”. Será evidenciada a tensão vivenciada pelo profissional e a percepção das mães, trabalhadoras formais, diante da ineficiência da legislação no que tange a materialização dos direitos sociais, com vistas a garantir a manutenção da amamentação exclusiva após o retorno ao trabalho.

1. O TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA

1.1 O TRABALHO E PROCESSO DE REPRODUÇÃO SOCIAL

Na busca pela compreensão dos processos de inscrição da mulher no âmbito do trabalho e de suas condições reais, necessário se faz situar como preâmbulo a presença da mulher na divisão sexual do trabalho. Vale ressaltar que desde o nascimento do capitalismo, as modalidades da divisão sexual do trabalho vêm se processando no tempo, de maneira concomitante às relações de produção.

Para tratar dessa questão esta-se tomando como princípio básico da teoria marxista a formulação de que o homem como ser social e a organização social, são constituídos pelas relações de trabalho e de produção que os homens estabelecem entre si para satisfazerem suas necessidades.

Pode-se entender como produção, a ação transformadora que o homem exerce sobre a natureza em função de sua sobrevivência/existência. É uma atividade social do homem para produzir ou reproduzir as formas de garantir sua subsistência. Marx considera que esta produção social é essencialmente histórica. Os vínculos e relações entre os homens na produção serão determinados pelo nível de desenvolvimento dos meios de produção. Tais relações se estabelecem em condições históricas determinadas. “Uma maneira historicamente determinada de os homens produzirem e reproduzirem as condições materiais da existência humana e as relações sociais através das quais levam a efeito a produção.” (Marx, 1985).

Neste sentido, quando se fala de “produção social”, não se trata só de produção de objetos materiais, mas de produção de relação social entre pessoas, entre classes sociais.

No quadro das relações sociais existentes na sociedade, vão sendo constituídas idéias, um conjunto de valores, representações e formas de entendimento de mundo que tendem a encobrir como de fato são geradas as riquezas e como os homens se organizam na sociedade, obscurecendo, portanto, as contradições existentes no sistema. Este é o campo de ação da ideologia.

Marx propôs uma nova compreensão da sociedade capitalista, apontando suas contradições.

Conforme a teoria marxista: “o Capital é a relação social determinante que dá a dinâmica e a inteligibilidade de todo processo da vida social.”.

Segundo o referencial de análise marxista, as relações sociais na sociedade capitalista se baseiam: 1) no lucro 2) na monopolização dos meios de produção por uma parte da sociedade; 3) no trabalho assalariado; 4) na reificação do capital. E essas relações, não podem prescindir da compreensão da estrutura da mercadoria. Assim, segundo Marx:

A mercadoria é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa, a qual pelas suas propriedades satisfaz necessidades humanas de qualquer espécie. A natureza dessas necessidades, se elas se originam do estômago ou da fantasia, não altera nada na coisa. Aqui também não se trata como a coisa satisfaz a necessidade humana, se imediatamente, como meio de subsistência, isto em, objeto de consumo, ou indiretamente como meio de produção.(Ibidem: p. 45)

O produto mais almejado na sociedade capitalista é o lucro. Para o autor, tem-se que conservar e potencializar o capital inicial, onde a função específica do capital é a produção de um sobre valor ou de um valor maior do que aquele adiantado no início do ciclo

produtivo. O capital pressupõe o monopólio dos meios de produção e a venda da força de trabalho. Os conceitos de mais-valia e de força de trabalho são fundamentais para entender-se como o dinheiro se transforma em capital.

No sistema capitalista, a força de trabalho se torna uma mercadoria. É atribuído um valor ao trabalho. O trabalhador vende a sua força de trabalho. O trabalho passa a ser a mercadoria mais importante para o capitalista, pois é a partir de sua utilização real que ele cria mais valor, além do seu valor como mercadoria. A mais valia consiste, portanto, neste sobre - trabalho, nesta capacidade que a força de trabalho tem de criar a mais. Mais-valia é o trabalho não pago. Portanto, capital é processo, relação social. Num primeiro momento, se estabelece a compra e venda dos meios de produção e da força de trabalho; em um segundo momento, a transformação dos meios de produção em produtos, através do consumo produtivo da capacidade de trabalho. O produto contém o valor do capital adiantado (investido) e a mais-valia criada. Num terceiro momento, transforma-se a mercadoria em dinheiro: realiza-se o valor do capital e da mais-valia.

Este processo de produção se reinicia. “Capital e trabalho assalariado se criam mutuamente no mesmo processo.”. (Ibid.p.138)

Assim, não é só o processo de reprodução dos produtos materiais que se reinicia. “A continuidade do processo de produção capitalista é um processo de produção e reprodução das classes sociais.”. (Ibid.p.138)

Aparentemente, a relação entre as classes sociais poderia ser caracterizada como horizontal, sendo iguais as condições entre os proprietários. O trabalhador detém a força de trabalho e o capitalista detém os meios de produção. A compra e a venda são meras negociações, onde ambos têm o mesmo poder de troca.

Entretanto, o capitalista após o processo de produção sai com o resultado: o lucro. O trabalhador sai como ingressou: uma mera força de trabalho e aquilo que recebe em troca é usado para sua reprodução e da sua família. A exploração sobre o trabalho está aí localizada.

Outra mistificação criada pelo sistema capitalista é o “salário”, que encobre as contradições do sistema. Se realizarmos uma pesquisa com pessoas de nossa convivência, e perguntarmos o que é o salário, teremos como resposta: o pagamento em dinheiro feito pelo trabalho realizado.

Marx “coloca em cheque” esta compreensão. E explica: o salário é o preço da força de trabalho. Porém, o trabalhador não produz só o trabalho necessário para sua subsistência, mas um trabalho excedente ou um valor excedente (mais-valia).

O capitalista que compra a força de trabalho a faz funcionar por mais tempo que o necessário para reproduzir o seu preço. Sem trabalho excedente não há mais valia.

O salário encobre toda a divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e excedente. Mas todos têm a sensação que o trabalho é pago.

É interessante destacar também que o trabalhador só é pago após ter vendido sua força de trabalho. A classe trabalhadora é paga com o produto de seu próprio trabalho.

O processo de produção capitalista é um processo de relações sociais. A riqueza não provém do capital, mas do trabalho.

Porém, como destaca Marilda Yamamoto (IAMAMOTO, 1988, p 61.), a venda da força de trabalho continua sendo a única possibilidade de sobrevivência da classe trabalhadora por não possuir “outra moeda de troca”.

O capital ao ser reproduzido de forma ampliada reproduz também as relações de classes, à proporção que o proletariado absorvido pelo capital se expande. Esta reprodução

da relação social é também uma reprodução dos antagonismos de classes que tendem a se aprofundar.

A produção capitalista não é só reprodução da relação; é sua reprodução numa escala sempre crescente, e, na mesma medida em que, com o modo de produção capitalista se desenvolve a força produtiva social de trabalho, cresce também frente ao trabalhador a riqueza que o domina, como capital (...) e na mesma proporção se desenvolve por ocasião sua pobreza, indigência e sujeição subjetiva. (Ibid.p.61)

Constata-se que a produção e reprodução da riqueza material é um processo social. Neste verifica-se dois protagonistas essenciais: os capitalistas e os trabalhadores assalariados, ora representantes de classes antagônicas. Destaca-se que a reprodução ampliada do capital supõe a recriação ampliada da classe trabalhadora, que por sua vez leva a ampliação da pobreza e riqueza.

Nesse processo de assalariamento, a presença e inclusão da mulher como trabalhadora produtiva é mais uma das formas pelas quais se expressa a exploração.

As mulheres tornam-se trabalhadoras produtivas, crescem junto com a expansão dos equipamentos e máquinas modernas, os acidentes de trabalho, as vítimas da indústria. O processo de industrialização, ao atingir todo o cotidiano do operário, transforma-o num cotidiano de sofrimento, de luta pela sobrevivência. Esta luta pela sobrevivência se expressa também em confrontos com o capital, na busca de reduzir o processo de exploração, com vitórias parciais, mas significativas da classe trabalhadora, como a jornada de oito horas de trabalho, a legislação trabalhista, o sindicalismo livre, etc. A classe capitalista, zelosa de seus interesses, cuida pra que as conquistas da classe trabalhadora não afetem visceralmente a continuidade da vida do capital. (Ibid. p.66-67)

Portanto, pode-se dizer que a reprodução das relações sociais é reprodução da dominação: reprodução ampliada do domínio de classe. Este é um processo eminentemente político. O Estado por sua vez é utilizado como instrumento de exercício do poder por parte da classe hegemônica.

Juntamente com a reprodução da dominação, se reproduzem também forças sociais mistificadas que encobrem a exploração. Com isto, as desigualdades entre classes são analisadas como normais destituídas de conflito e de contradições.

A reprodução das relações sociais é a reprodução da totalidade do processo social, levando a reproduzir um determinado modo de vida que envolve o cotidiano da vida em sociedade: a forma como se vive e trabalha, de forma socialmente determinada.

1.2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E OS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO.

Ao se afirmar no final do século XX a presença de certas transformações na economia política do capitalismo, cumpre-nos abordar especificamente as grandes transformações vivenciadas em termos de processos de trabalho.

De acordo com Harvey,

Há duas amplas áreas de dificuldade num sistema econômico capitalista que tem de ser negociadas com sucesso para que esse sistema permaneça viável. A primeira advém das qualidades anárquicas dos mercados de fixação de preços, e a segunda deriva da necessidade de exercer suficiente controle sobre o emprego da força de trabalho para garantir a adição de valor na produção e, portanto, lucros positivos para o maior número possível de capitalistas. (HARVEY, 2002, p.117-118).

Para que seja possível fixar preços de forma a garantir altos índices de lucros, os setores que fixam os preços sinalizam aos produtores a direção que se deve tomar com o objetivo de coordenar decisões de produção que atinjam as necessidades e anseios dos consumidores. Harvey (Ibid. p117-118) assinala que para garantir o crescimento estável do capitalismo, também é necessário algum grau de ação coletiva. A regulamentação e a intervenção do Estado é preciso para compensar as falhas do mercado, evitar excessivas concentrações de poder ou combater o abuso do privilégio do monopólio quando este não pode ser evitado. Também para fornecer bens coletivos que não podem ser produzidos e vendidos pelo mercado e impedir falhas descontroladas decorrentes de surtos especulativos, sinais de mercados aberrantes e o intercâmbio potencialmente negativo entre expectativas dos empreendedores e sinais de mercado.

A segunda dificuldade, apontada pelo autor, a ser vivenciada pelas sociedades capitalistas diz respeito ao trabalho realizado pelos homens e mulheres e a capacidade destes dentro do processo produtivo. Além da necessidade exigida de concentração, autodisciplina, familiarização com diversos instrumentos de produção e conhecimento de várias matérias primas em termos de transformação em produtos úteis, é preciso também certa familiarização, cooptação e cooperação, elementos a serem organizados não só no local de trabalho como na sociedade como um todo. Desta forma:

A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais e propensões psicológicas desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho do Estado, e afirmadas pela simples articulação

de sua experiência por parte dos que fazem o trabalho. (Ibid,p.119)

O mercado de trabalho no Brasil, especificamente na década de 90, sofreu grandes alterações. Pode-se considerar os profundos impactos sobre a sua estrutura e dinâmica, provenientes do processo mundial de reestruturação produtiva do capitalismo deixando de mencionar a abertura comercial iniciada nos fins dos anos 80.

Pode-se considerar que devido a estas transformações, presencia-se um agravamento quanto ao acesso ao emprego, ora originados a partir da introdução de novos modelos de organização da produção e de qualificação da força de trabalho, ora considerados como bases dos padrões da acumulação capitalista nas últimas décadas.

Assistiu-se do mesmo modo grandes alterações nas relações de trabalho, o que fez com que a natureza e forma da prática sindical respondesse e reagisse a essas transformações. Pode-se dizer que as alterações que o mercado de trabalho sofre, traz conseqüências com relação as posições assumidas pelas instituições e trabalhadores.

O modo capitalista de produção, historicamente para se manter, necessita se aprimorar. Nessa direção vale destacar na obra do historiador Eric Hobsbawm (HOBSBAWN, 1995.) três fases vivenciadas pelo capitalismo no século XX, na perspectiva tanto dos períodos de crise quanto de expansão do capitalismo.

Na primeira, iniciada em 1914 e prolongada até depois da segunda guerra mundial, teve-se um cenário marcado por guerras entre nações e duas guerras mundiais, com um momento de profunda depressão entre elas, período denominado “Era da Catástrofe”. A “Era do Ouro”, que se inicia em 1946, prolongando-se até o início da década de 70, permite ser observado certo grau de desenvolvimento econômico e transformação social. Na terceira

fase, iniciada a partir da década de 70 e ainda em curso, vivencia-se o que o autor denomina de “Era do desmoronamento” onde a incerteza e a crise assolam indistintos países.

Marx ao analisar o processo capitalista, destaca que os ciclos econômicos capitalistas, combinando crescimento e crise, são decorrências próprias do sistema, inerentes as próprias contradições internas, que põem em risco sua própria existência. Ou seja, a própria contradição do capitalismo leva às crises periódicas que se originam da própria dominação do capital e à exploração do trabalho. Ao invés de equilíbrio e igualdade entre os agentes econômicos, presencia-se acumulação e concentração de capital.

Mandel (MANDEL, 1990) demarca que as crises do modo de produção capitalista se constituem como crise de superprodução de mercadorias. Fundamenta sua tese a partir de quatro fatores:

O primeiro é o da superacumulação de capitais levados pela produção de mercadorias, impossibilitando aos capitalistas o alcance da média de lucros esperado. Para Mandel, ocorre um movimento cumulativo da crise que se caracteriza pela redução de emprego, das rendas, dos investimentos, da produção, das encomendas e, novamente num mesmo movimento, redução de emprego, das rendas...

O segundo fator apontado pelo autor é o subconsumo em massa. Ao citar Marx explica a sua origem: “a causa última de todas as crises reais continua sendo sempre a pobreza e a limitação do consumo das massas opostas à tendência da produção capitalista de desenvolver as forças produtivas como se a capacidade de consumo absoluto da sociedade fosse o limite.” (MARX *apud* MANDEL, 1990)

Mandel assinala que para superar a crise, não basta simplesmente aumentar o consumo a partir de aumento de salários. Para os capitalistas, faz-se necessário garantir a venda de mercadorias, porém esta venda deve efetivamente conter o lucro suficiente

almejado. Destaca-se que o aumento de salários reduz o lucro e por conseqüência a acumulação de capital.

O terceiro fator, diz respeito à anarquia da produção e a desproporcionalidade entre os diferentes ramos dela. Para Mandel este fator se origina da propriedade privada e a economia mercantil generalizada. Desta forma, não basta constituir cartéis para regularizar a produção de todos os setores produtivos, a crise continuará já que esta medida não alcança o modo de produção capitalista, este tão complexo e conflituoso.

A queda da taxa de lucros forma o quarto e último fator apontado pelo autor de que a crise do modo de produção capitalista constitui sempre crise de superprodução de mercadorias.

Para explicar este fator, Mandel se afasta da premissa - queda da taxa de lucros/redução de investimentos/redução de emprego/redução das rendas/crises de superprodução. Para ele, o que primeiramente ocorre antes da crise é o crescimento e não a redução de investimentos, e, da mesma forma, não a redução, mas o aumento dos salários na mesma fase que precede o seu desencadeamento.

Do período pós-guerra até aproximadamente a metade dos anos sessenta, o sistema capitalista viveu sua idade de ouro. Nesta época o modelo econômico valorizado era o fordista, que é um modelo organizativo gerencial consecutivo ao Taylorismo.

Não se pode negar ao longo do período de pós-guerra que tivemos a presença de um conjunto ações que incidiram diretamente no trabalho, ou seja: controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político - econômico, e de que esse conjunto pode com razão ser chamado de fordista - keynesiano. (HARVEY,2002:p.117-118)

O fordismo aparece como proposta em 1914. Neste exato ano, Henry Ford introduz seu dia de oito horas e cinco dólares como forma de recompensar os trabalhadores da linha automática de carros. Com esse sistema, Ford acreditava ser possível obrigar ao trabalhador a adquirir disciplina suficiente para o método de montagem de alta produtividade e também lhe reservar renda e tempo de lazer para o consumo.

Muito, além disso, percebe-se que não era apenas vislumbrada a importância de se renovar e inovar tecnologias e métodos organizacionais. Merece destaque o Tratado “Princípios da Administração Científica”, de F.W. Taylor, publicado em 1911, que aborda sobre produtividade de trabalho e seu aumento, mediante a decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentados segundo padrões rigorosos de tempo e estudo de movimento.

Ford entendia que a produção em massa seria acompanhada de um consumo em massa, bem como de nova forma de reprodução da força de trabalho com o devido controle e gerência.

A aplicação do Taylorismo leva à separação entre a concepção do processo de produção e organização e a execução de tarefas padronizadas, e formalmente prescrita em nível de fábrica, somando a isto, as transformações ocorridas no maquinismo industrial.

O fordismo é forma de acumulação, por possuir princípios de organização do trabalho e produção, como também é de regulação, considerando o conjunto de instituições jurídicas e institucionais que são criadas no sentido de regular o trabalho assalariado e a reprodução social.

Nota-se que só foi possível implementar este padrão de acumulação capitalista no pós-guerra devido ao papel assumido pelo Estado ao normatizar as relações de trabalho. Foi normatizado: a duração de trabalho; horas extras; trabalho infantil; trabalho da mulher;

salário, e como salário indireto: pensões; aposentadoria; auxílio doença... Desta forma o Estado interveio na reprodução da força de trabalho criando possibilidades para que a sua gestão se adequasse à modalidade de acumulação do capital.

Harvey aponta dois principais impedimentos à disseminação do fordismo nos anos entre guerras, bem como a resistência ao taylorismo nos anos 20. Primeiro, o estado das relações de classes no mundo capitalista dificilmente era propício à fácil aceitação de um sistema de produção que se apoiava na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho puramente rotineiro, exigindo poucas habilidades manuais tradicionais e concedendo um controle quase inexistente ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo.

Quanto ao segundo impedimento, Harvey assinala que os modos e mecanismos de intervenção estatal eram insuficientes para atender aos requisitos da produção fordista, necessitando haver uma crise no capitalismo na década de 30 para que as sociedades capitalistas chegassem a uma nova concepção da forma e do uso dos poderes do Estado. Pode-se dizer que a crise se instaurou com a falta de demanda efetiva por produtos.

Aos limites técnicos e sociais, que contribuíram para a crise do fordismo, soma-se a desestabilização do sistema em nível macro econômico no plano mundial. Presencia-se linearmente um alto grau de competitividade, igualando Estados Unidos, Europa e Japão e os mercados internos sinalizavam uma saturação.

Dentre outras medidas apresentadas para superar a crise do capitalismo, destaca-se a do economista Keynes, que apontava que o problema era chegar a um conjunto de estratégias administrativas científicas e poderes estatais que estabilizassem o capitalismo. Nesse contexto, vários Estados procuraram estabelecer metas que “pudessem acomodar a crônica incapacidade do capitalismo em regulamentar as condições essenciais de sua própria

reprodução” (Ibid.p.124). Desta forma cada Estado teve de assumir novos papéis, exercendo novas obrigações, controlando ciclos econômicos a fim de garantir demandas de consumo estáveis, garantindo lucros. Por isso, a meta Keynesiana do “pleno emprego” como estratégia de garantir certo padrão salarial negociando com as diversas categorias de trabalhadores por intermédio de sua representação sindical.

A implantação de uma rede pública de serviços sociais é parte da chamada regulação keynesiana da economia, uma das estratégias de reversão das crises cíclicas do capitalismo no pós-guerra.

É neste contexto que se origina o *Welfare State*, resultante de uma reorganização político-econômica, que “possui como componentes: uma nova forma de regulamentação estatal, a administração científica do trabalho”, que incorporava tanto os princípios tayloristas de organização, quanto a forma automatizada introduzida pelo modelo fordista. Esse padrão de desenvolvimento possibilita o avanço de conquistas no campo do bem-estar-social, especialmente nos países de primeiro mundo.¹

Nota-se que a rigidez dos investimentos de capital nos mercados e nos contratos de trabalho tornou o fordismo e o keynesianismo incapazes de evitar as contradições próprias do capitalismo. A própria classe trabalhadora media esforços em tentar superar os problemas resultantes de tal rigidez. Cabe destacar, o alto índice de greves trabalhistas no período de 1968-1972.

A crise desse padrão de acumulação eclode em meados da década de setenta, quando a economia mundial começa a apresentar sinais de declínio com altos índices inflacionários e com a mudança na distribuição do poder no cenário mundial, o Japão e a Alemanha tornam-se países fortes e competitivos, fazendo com que os Estados

¹ N.A.O Brasil não experimentou em sua completude um Estado de Bem – Estar Social.

Unidos deixem de ser a única força econômica no ocidente. (IAMAMOTO, 2000: p.31)

Pode-se afirmar que especificamente na década de 1980, em sede de países em fase de capitalismo avançado, ocorreram profundas transformações no mundo do trabalho em nível de inserção na estrutura produtiva, bem como com relação as formas de representação sindical e política. Antunes (ANTUNES, 2002) aponta que foram transformações tão profundas, que atingiram a “classe-que-vive-do-trabalho”, seja na materialidade do indivíduo, seja na sua subjetividade.

Também são visíveis as marcantes transformações com relação ao desenvolvimento tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica. Destaca-se que tais transformações desencadeiam alterações nas relações de trabalho e de produção do capital. Para Harvey, passa a existir uma combinação de processos produtivos, articulando o fordismo com processos flexíveis.

A insistência de que não há nada essencialmente novo no impulso para a flexibilização e de que o capitalismo segue periodicamente esses tipos de caminho é por certo correta. O argumento de que há um agudo perigo de se exagerar a significação das tendências de aumento de flexibilidade e da mobilidade geográfica, deixando-nos cegos para a força que os fordistas de produção implantados ainda tem, merece cuidadosa consideração. E as conseqüências ideológicas e políticas da super acentuação da flexibilidade no sentido estrito da técnica de produção e das relações de trabalho são serias o bastante para nos levar a sóbrias e cautelosas avaliações do grau do imperativo da flexibilidade (...). Mas considero igualmente perigoso fingir que nada mudou, quando os fatos da desindustrialização e da transferência geográfica das fabricas, das praticas mais flexíveis de emprego do trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos olham a maioria dos trabalhadores de frente (HARVEY,2002:178-179).

Cabe lembrar a ocorrência do declínio econômico e político do Leste Europeu, provocando um redirecionamento das relações de poder no mundo. Novas concorrências econômicas vão se estabelecendo e por conseqüência a competitividade entre capitalistas, o que leva à exigência de mudanças no padrão de produção. Este último processo é qualificado por Harvey como acumulação flexível, também chamado de modelo Japonês ou Toyotismo.

Para Harvey, a fase de produção com vistas à acumulação flexível é.

Marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizam-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços” bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvida...(Ibid:140).

No mundo do trabalho as implicações se evidenciam, em particular, o desemprego estrutural que se amplia bem como a perda na ação sindical.

Presenciou-se várias experiências da acumulação flexível. Porém, foi o toyotismo ou o modelo japonês que causou e tem causado maior impacto, sendo este um processo considerado como ágil e lucrativo de produção de mercadorias. Antunes apresenta como

traços constitutivos básicos “a produção é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrario como se procede na produção em série e de massa do fordismo”(ANTUNES, 2002:34).

A intenção, portanto, é a de flexibilizar os padrões de consumo, utilizando para tanto, a tecnologia de base, a microeletrônica, a informática e a robótica. Tais recursos servem como mecanismo propulsor para o atendimento às necessidades específicas das demandas do mercado.

Com a flexibilização da organização da produção, a flexibilização do mercado de trabalho no âmbito dessa lógica, torna-se uma necessidade. O que vai implicar em ampliação da desregulamentação dos direitos do trabalho e a criação de estratégias para a contratação de trabalhadores informais. Desta forma presenciamos traços de defensividade no âmbito da ação sindical dos trabalhadores

Com a competição por posição de destaque, a competitividade intercapitalista passa a requerer certa qualidade nos produtos oferecidos a fim de garantir negócios rentáveis.

As empresas tornam-se empresa enxutas: cria-se a empresa mãe (holding) que reúne em torno de si pequenas e médias empresas que fornecem produtos e serviços, estabelecendo-se a chamada terceirização. E as terceiras tendem, cada vez mais, a precarizar as relações de trabalho reduzir ou eliminar direitos sociais, rebaixar salários, estabelecer contratos temporários, o que afeta profundamente as bases de defesa do trabalho conquistadas no pós-guerra. (IAMAMOTO, 2000:32)

Dentro das empresas se começa a exigir qualidade na produção, com a finalidade de criar condições para competir. O discurso da qualidade total volta-se para qualidade nas condições de trabalho e qualidade de vida, porém o verdadeiro sentido dessas expressões é o

incentivo à maior rentabilidade do capital investido, com o objetivo de produzir mais com menor custo, e, conseqüentemente, atingir altos índices de lucro. Vale destacar que o fenômeno da terceirização surge juntamente com esse discurso de qualidade e daí resulta o enxugamento dos trabalhadores.

É correto afirmar que a terceirização afeta substancialmente as condições de vida das pessoas, bem como as relações de trabalho. Como conseqüência presencia a existência de uma classe trabalhadora polarizada, onde somente poucos possuem emprego estável, com força de trabalho qualificada e acesso aos direitos trabalhistas e sociais. Por outro lado, aumenta o número de trabalhadores inseridos em trabalhos precários, temporários e subcontratados.

Assinalamos que em meio a estas transformações no mundo do trabalho, surge o chamado trabalhador polivalente, com sua força de trabalho requerida para exercer varias funções ao mesmo tempo de trabalho e com o mesmo salário. Tal fato vem acompanhado de uma reestruturação nos quadros de pessoal através de enxugamentos contínuos. Destaca-se que o trabalhador, inserido neste contexto, deixa de ser especializado e passa a exercer novas e diferenciadas tarefas.

Nas palavras de Iamamoto,

Esse processo de modernização vem redundando, contraditoriamente, na recriação de formas de trabalho antigas, como o trabalho familiar, o não reconhecimento de direitos sociais e trabalhistas e, fundamentalmente, um maior índice de desemprego estrutural (Ibid. p.32).

Com a utilização de novas tecnologias, mais eficiência e alta qualificação da força de trabalho essencial em diversos setores da economia, necessariamente haverá uma redução na

requisição de mão de obra de trabalhadores, o que leva como consequência a sua expulsão do mercado de trabalho.

Esta radical reestruturação do mercado de trabalho vai afetar igualmente, a esfera de trabalho das mulheres.

Não apenas as novas estruturas do mercado facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados menos facilmente demissíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar e da subcontratação permite o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa (...). A transição para a acumulação flexível foi marcada, na verdade, por uma revolução(de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por uma maior consciência como por uma melhoria das condições de um segmento que hoje representa mais de 40 por cento da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados. (Harvey, 2002, p.146).

Cabe destacar que na atualidade, apesar das mulheres demonstrarem cada vez mais sua competência como provedoras de necessidades materiais da família, não recebem remuneração compatível ao desempenho profissional. Além disso, se submetem à informalidade, à sazonalidade, à precariedade das atividades econômicas.

Saffioti, ao citar Castilho, (SAFFIOT apud CASTILHO, 1989), descreve que a antiga divisão do trabalho em intelectual e manual, aprofundou-se. Hoje há empresas expressamente montadas para conceber o trabalho, são as chamadas empresas-cabeça, assim como existem as feitas para executar as tarefas – são as empresas-mão. Não seria necessário descrever que as mulheres ocupam majoritariamente posições nesta última. Já os homens predominam na primeira, com melhores condições de trabalho e maiores salários.

1.3 O TRABALHO DA MULHER NA ATUALIDADE

1.3.1 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres encontra-se inserida em uma divisão social do trabalho. Historicamente essa divisão surge simultaneamente ao capitalismo. Harvey recorre a Marx para demonstrar como as exigências da produção capitalista impelem os limites do corpo que trabalha – suas capacidades e possibilidades - numa variedade de direções diferentes e com freqüência fundamentalmente contraditórias entre si.

Oferece o autor a relação de que

O consumo produtivo da mercadoria força de trabalho no processo produtivo sob o controle do capitalista, requer a mobilização dos “espíritos animais”, dos impulsos sexuais, dos afetos e das forças criadoras do trabalho para um dado propósito definido pelo capital. Significa, submeter as forças humanas básicas de cooperação /colaboração, treinamento e retreinamento da força de trabalho de acordo com os requisitos tecnológicos; aculturação à rotinização de tarefas; enclausuramento no âmbito de ritmos espaço-temporais estrito de atividades reguladas (e, por vezes, espacialmente confinadas); freqüente subordinação de ritmos em longas horas de trabalho concentrado de intensidade variável, mas sempre crescente; desenvolvimento de divisões do trabalho de diferentes tipos; responsividade à hierarquia e submissão a estruturas de autoridade no local de trabalho; separação de operações e capacidades mentais e manuais; e, por último, mas não menos importante, produção da variabilidade, da fluidez e da flexibilidade de forças de trabalho capazes de responder às rápidas revoluções nos processos de produção típicos do desenvolvimento capitalista. (2004: p143)

Harvey reforça, portanto, a observação anterior de Marx de que a própria história do capitalismo atualiza novas formas de utilização do corpo como portador de trabalho. Desta forma, antigas capacidades são reinventadas e novas capacidades reveladas. Com sua análise teórica, confirma que os corpos são diferenciados e marcados por diferentes capacidades e qualidades produtivas de cunho físico, a depender da história, da geografia, da cultura e da tradição. Admite que características de raça, etnia, idade e gênero são usados como medidas externas daquilo de que o trabalhador é capaz ou daquilo que lhe é permitido.

Ao analisar a incorporação de mulheres e crianças à circulação do capital na Grã-Bretanha, no século XIX, Marx aponta certas razões distintivas que ocasionaram efeitos também distintivos, entre os quais, a transformação da luta sobre a duração da jornada de trabalho e a regulação do emprego na fábrica numa luta específica destinada a proteger mulheres e criança dos impactos da busca desvairada do capitalismo pela mais valia.

Com relação ao emprego das mulheres e crianças como trabalhadores assalariados não somente proporcionou “um novo fundamento para a divisão do trabalho” (MARX *apud* HARVEY, 1976, p 615) mas também representou e continua representando um desafio posto à muitas concepções tradicionais da família e dos papéis de gênero. Acrescenta que por mais terrível e repugnante que possa parecer a dissolução dos antigos vínculos familiares no âmbito do sistema capitalista, a produção em larga escala, ao atribuir um importante papel a processos socialmente organizados de produção, fora da esfera da economia doméstica, a mulheres, jovens e crianças de ambos os sexos, acaba por criar um novo fundamento econômico para uma forma superior de família e de relações entre os sexos.

Helena Hirata (HIRATA, 2002, p.234-235) ao abordar a problemática da divisão sexual do trabalho destaca três pontos:

- A divisão sexual do trabalho entre homens e as mulheres é parte integrante da divisão social do trabalho. Historicamente pode se afirmar que a atual estrutura da divisão sexual do trabalho surgiu concomitantemente ao capitalismo e que a relação assalariada não poderia se estabelecer na ausência do trabalho doméstico. Do nascimento do capitalismo ao período atual, as modalidades da divisão do trabalho entre os sexos, tanto no trabalho assalariado quanto no trabalho doméstico, evoluem no tempo de maneira concomitante às relações de produção.

- A divisão do trabalho é um termo genérico que remete a toda uma série de relações sociais (como exemplo, a divisão internacional do trabalho, a divisão entre trabalho manual e intelectual...) Aponta que a divisão do trabalho entre os sexos remete à relação homens/mulheres, que atravessa e é atravessada pelas outras modalidades da divisão social do trabalho. Em contraposição ao posicionamento de Marx, a autora parte dessa imbricação das diferentes relações sociais e demonstra que relações de classe e relações de sexo não são hierarquizadas, mas co-extensivas.

- Embora na divisão sexual do trabalho se priorize a função do trabalho doméstico às mulheres, não se pode considerar simplesmente no que se refere às mulheres, a sua vinculação à esfera do privado ou à da reprodução. Ao contrário, trata-se de certo procedimento que se desenvolve para dar sentido a um conjunto de relações sociais às quais a divisão sexual abrange. Pensamos que Helena Hirata pretende ressaltar o sentido de uma noção de trabalho mais amplo (abrangendo trabalho assalariado e doméstico), não focalizada em relações puramente mercantis.

Entre a dialética de dominações e lutas trabalhada por Hirata, entende-se que o “conceito de relação social, assim como a noção correlacionada de práticas sociais, são

operacionais, pois permitem dar conta das contradições dentro dos próprios grupos e indivíduos”. (Ibid .p.234-235)

Com base nas observações realizadas pela autora, pode se destacar que essas relações sociais devem ser visualizadas em consonância com as relações estabelecidas entre as classes sociais na divisão social do trabalho e as práticas reivindicatórias operárias. Hirata tenta demonstrar uma imbricação lógica entre a abordagem da classe operária e a problemática da divisão sexual do trabalho. Para Hirata esta última deve se inserir em qualquer discussão sobre divisão social do trabalho, acreditando que não basta raciocinar com base em uma única relação social de exploração porque,

Mesmo em uma situação social aparentemente igual, não há simetria entre homens e mulheres (...) assim, a relação social entre os sexos, pouco a pouco, pareceu-me um conceito indispensável para compreender a constituição e a evolução da relação salarial”. (Ibid.)

Deste modo, não se pode articular os conceitos produção e reprodução sem trabalhar simultaneamente sobre dois grupos de relações sociais, relações entre os sexos e relações de classe, nas palavras de Kergoat, relações de “opressão e exploração”. Procura esta autora recusar a hierarquização nas relações sociais, apresentando duas séries de resultados uma tendo por objeto as operárias e os operários.

Com relação às operárias, Kergoat ao analisar o exemplo da qualificação/formação, insurge-se contra afirmações de que as operárias estariam ocupando parte inferior da escala de classificações profissionais devido à má-formação escolar ou por lutarem pouco por uma melhor qualificação profissional. A autora utiliza a seguinte argumentação:

Ao invés de dizer que as operárias têm uma formação inexistente ou mal adaptada, dizemos ao contrário, que

elas têm uma formação perfeitamente adaptada aos empregos industriais, que se propõem. Dizemos também que elas adquiriram, inicialmente, através de um aprendizado (na profissão de futura mulher, quando eram meninas), depois mediante uma formação contínua (trabalhos domésticos). As operárias não são operárias não qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são malformadas pela escola, mas porque são bem formadas pela totalidade do trabalho produtivo.
(KERGOAT.1987:83)

A autora parte do ponto de vista no qual não se pode reduzir tal questão aos elementos de produção, sendo necessário serem considerados igualmente os relativos à reprodução, pois ambos são inseparáveis.

Com relação aos operários, ao abordar sobre o papel da família operária no que se refere à função de reprodução da força de trabalho, a autora ressalta que para a maioria que acredita ser o trabalho reprodutivo designado especificamente para as mulheres, não se pode aceitar um outro modelo de mulher senão o daquela que interrompe o trabalho a partir do momento em que tem filhos. Nesta perspectiva, o trabalho doméstico é totalmente mediado pela mulher. Para uma pequena minoria, ocorre o contrário, ou seja, trabalhar é tão indispensável para uma mulher quanto para o homem, o que representa uma relação formada dos homens direta, pessoal com a esfera reprodutiva.

Kergoat estabelece correlações relevantes ao analisar dois grupos distintos de jovens operários quanto ao trabalho produtivo e reprodutivo.

- O primeiro grupo, partindo de um sistema de rótulos acredita que existe uma qualificação natural das mulheres para o trabalho doméstico e a criação dos filhos, o que deixa evidente a aceitação mínima da divisão sexual do trabalho assalariado. A relação dos homens com a qualificação aparece sob um novo ângulo – querer ser qualificado, para um homem, não

seria apenas um trabalho mais interessante, melhor remunerado, mas seria uma realização genética do sexo masculino.

- Quanto ao segundo grupo, ao contrário, recusa a acreditar em uma ordem natural quer se trate do trabalho, da qualificação, da relação capital/trabalho quer das relações homem/mulher, para eles o trabalho assalariado das mulheres casadas não se trata de forma simples. Ao contrário do primeiro grupo que resolve as contradições suprimindo dos termos da alternativa em nome do determinismo biológico, este segundo grupo coloca essas contradições como sociais.

Com base nas posições evidenciadas pela análise dos dois grupos, evidencia-se que para o primeiro grupo o trabalho reprodutivo serve como critério de classificação dos homens, “eis já o que prova que isolar a relação ao trabalho da totalidade das representações ideológicas é uma postura arbitrária que apenas reproduz as separações induzidas pelo capitalismo entre produção e reprodução. O fato de levar em conta a totalidade do trabalho é necessário tanto para homens quanto para mulheres; e essa inserção nas práticas sociais através do trabalho produtivo + reprodutivo parece realmente abrir o caminho tanto para os homens quanto para as mulheres, para uma análise sexuada das práticas sociais”.

Não se pode deixar de assinalar a existência de um discurso na direção de correlacionar a origem das diferenças a partir de atitudes individuais diferenciadas, diferenças biológicas, ideologia, temperamento. Hirata ao afirmar que a origem dessas diferenças está na esfera social e não no biológico destaca que essa transformação do que é social em biológico traz implicações na representação operária.

Sabe-se que a diferença biológica, como causa de hierarquia social, mantém o fundamento da ideologia fascista e constitui, de modo mais geral nas sociedades, o

melhor meio de justificar poder e hierarquia, negando os mecanismos sociais de exploração e dominação. (HIRATA:2002: p.241)

Para Heleieth I. B. Saffioti (SAFFIOTI, 1987, p. 183), o próprio sexo não se inscreve puramente no biológico, mas sofre uma elaboração social, que se pode negligenciar sob pena de naturalizar processos de caráter histórico. Essa naturalização constitui-se como elemento de dominação – exploração exercida pelos homens sobre as e mulheres, variando conforme a sociedade e a época.

A pretensão de se analisar a divisão sexual do trabalho a partir das relações sociais objetiva a evitar concepções enrijecidas que afirmam que a interiorização das relações sociais é assumida de forma inconsciente pelos indivíduos que, pressionados por forças externas direcionariam suas ações.

Muito pelo contrário, é contra essa concepção solidificada da estrutura social que se insere o raciocínio em termos de relações sociais: relação significa contradição, antagonismo, luta pelo poder, recusa de considerar que os sistemas dominantes (capitalismo, sistema patriarcal) sejam totalmente determinantes (Ibid: p. 184).

Em outras palavras, é extremamente relevante se utilizar o conceito de relação social, por encontrar-se inserido neste conceito uma dinâmica que aponta para as contradições e os antagonismos dos grupos sociais.

É através deste conceito que se pretende analisar a questão do trabalho da mulher, sua vida no espaço familiar e o exercício da maternidade.

1.3.2 OS EFEITOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: OS NÚMEROS DA DESIGUALDADE.

Como exposto anteriormente, o capitalismo a cada crise sofrida tem construído soluções e se reatualizando, garantindo sua permanência e hegemonia política e ideológica. A reestruturação produtiva é utilizada nesta lógica para, em nível mundial, reorganizar o papel das forças produtivas durante o ciclo de reprodução do capital na esfera da produção e das relações sociais.

Historicamente, a reestruturação produtiva dos anos 90 vem se determinando desde a década de 60. Conforme já mencionado, o modelo fordista de acumulação após um período de grandes possibilidades, nos anos 60 experimenta um momento de declínio.

Retomando algumas considerações sobre o fordismo, destaca-se que diversos fatores impediram o processo de valorização do capital, dentre outros: a lógica da forma de se organizar o trabalho com o parcelamento infinito do trabalho, multiplicação do número de postos de trabalho, o que levou ao aumento da distância que o produto percorre dentro do processo de trabalho até chegar à sua forma final. Além disso, a conjuntura econômica vivenciada em meados da década de 70, marcada pelo choque do petróleo e ascensão das taxas de juros, gerou como consequência a diminuição na taxa de lucros das empresas, diminuição nos investimentos e declínio nos empregos e rendas.

Para o capital sair da crise, a reestruturação produtiva se faz necessária, alterando a organização do processo de trabalho, (com a intenção de torná-lo flexível), com a introdução de tecnologias baseadas na microeletrônica e instaurando novas formas de controle social.

Surgem diversas experiências: o Toyotismo, a acumulação flexível, a experiência da terceira Itália.

A reestruturação produtiva atinge o cotidiano das mulheres, haja vista o aumento do desemprego feminino, a flexibilização dos vínculos empregatícios, as diferenças salariais, a execução de tarefas não compatíveis com sua formação (mulheres se mostram mais qualificadas para as funções que ocupam no mercado de trabalho) e o aumento do “exército de reserva”. “As relações no ambiente de trabalho ainda são expressões das relações de gênero presentes na sociedade na medida em que são carregadas de discriminação, principalmente quanto ao estado civil e à maternidade”. (Coelho; 2002: 35)

Nesta conjuntura, a partir da implementação do projeto neoliberal, que tem como uma de suas exigências a reorganização das forças produtivas na recomposição do ciclo de reprodução do capital, tanto na esfera de produção como nas relações sociais, a situação da mulher e sua presença na esfera do trabalho tem particularidades relevantes. O desemprego provocado pela chamada onda tecnológica tem levado a mulher a assumir, cada vez mais, a chefia da família. O homem como seu tradicional provedor, é substituído parcial ou totalmente pela mulher, que se torna provedora parcial ou total das necessidades da prole, afirmando assim sua competência no desempenho de atividades pretensamente masculinas, mesmo numa conjuntura adversa e desigual.

A questão do trabalho da mulher está camuflada nas tramas das relações sociais, obscurecedoras das relações de dominação exercidas pelo homem – socialmente e culturalmente construídas no decorrer de nossa história.

É inegável a presença da mulher nos últimos anos no mercado de trabalho e sua permanência continuada. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como os considerados em desenvolvimento. Sua inserção no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas seja no setor formal ou

no informal, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres. Acrescente-se às funções para elas reservadas no sentido de articular, organizar e executar tarefas de reprodução do espaço doméstico.

As desigualdades em relação ao trabalho das mulheres tornam-se evidentes na sociedade contemporânea. Em geral as mulheres ganham menos do que os homens e sujeitam-se a realizar tarefas em situação precária, adequando-se à flexibilização do trabalho, como sugerem os dados do PNAD (ano de 2004) abaixo apresentados.

No Brasil, o nível de ocupação das pessoas de 10 ou mais anos de idade foi de 6,5%, sendo de 68,2%, na população masculina e de 45% na feminina. Destacando – se que, em todos os grupos de idade, os números referentes ao gênero masculino mantiveram-se em patamar mais elevado que os do feminino.

Considerando as atividades econômicas, a população masculina e feminina em ocupação, verifica-se uma distribuição distinta nos segmentos da atividade econômica. Aproximadamente dois terços das mulheres ocupadas estavam concentradas em quatro grupamentos de atividades (serviços domésticos; educação, saúde e serviços sociais; agrícola; e comércio e reparação). Já na distribuição da população masculina, os quatro maiores grupamentos (agrícola; comércio e reparação; indústria; e construção).

Apesar da presença de análises que consideraram ser as mulheres as mais atingidas pela crise, mobilizadas em época de necessidade do capital e do estado e reenviadas ao lar quando se instaura a concorrência entre os sexos pelo emprego assalariado, entende-se que, de certa forma, o emprego feminino foi protegido dos efeitos da crise devido à expansão do setor de serviços. Por outro lado, não se descarta a idéia de que a mulher está mais vulnerável, já que ao pertencer de forma expressiva a um mercado secundário (trabalhos mal remunerados e não qualificados), seus empregos tendem a estar propensos a maior

instabilidade e rotatividade. Por conseqüência as taxas de desemprego neste segmento serão mais elevadas.

Na composição de cada grupo de atividade por gênero, verificou-se percentual reduzido de mulheres no contingente ocupado na construção (2,5%), enquanto na população ocupada nos serviços domésticos a parcela feminina representava 93%. O número de mulheres também foi superior a o dos homens nos grupos da educação, saúde e serviços sociais (77,4%) e nos dos outros serviços coletivos, pessoais e sociais (58,6%). No grupo do alojamento e alimento, a parcela feminina é quase igual à masculina.

Os empregados e trabalhadores que atuam no âmbito doméstico, em conjunto, representavam 62,9% da população com ocupação. Os empregados, isoladamente, constituíam mais da metade (55,2%). A segunda maior parcela da população ocupada era formada pelos trabalhadores por conta própria (22,0%). Destacam-se as diferenças entre as composições das posições na ocupação e categorias do emprego por gênero. Na população ocupada masculina, a categoria dos empregados representava 60,1%, e na feminina, 48,4%. A segunda maior categoria no contingente masculino era a dos trabalhadores por conta própria (26,0%), que na feminina representava 16,3. Essa categoria, na parcela das mulheres, era suplantada pela dos trabalhadores domésticos (17,1%), que abrangia 0,9% na dos homens. As categorias de trabalhadores sem contrapartida de remuneração (trabalhadores não remunerados, na produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso) compreendiam 7,8% no contingente masculino e o dobro no feminino (15,6%). O número de mulheres superou o dos homens nos contingentes dos trabalhadores não-remunerados e na produção para o próprio consumo e, especialmente, na dos trabalhadores domésticos.

A natureza dos empregos femininos, que requerem habilidades e qualidades femininas, leva-nos a pensar na própria proteção desses trabalhos domésticos, constituindo um domínio relativamente protegido pela concorrência masculina. Em vários estudos sobre o impacto da crise econômica sobre o emprego feminino e o masculino, relata-se que tal impacto não se constitui apenas quantitativamente, mas qualitativamente.

Nas palavras de Helena Hirata:

A segregação das mulheres e dos homens por setores de atividade, por oficinas e por postos de trabalho significa que, mesmo estáveis essa divisão sexual do trabalho, longe de se tornar o trabalho feminino mais vulnerável e instável, tende a criar uma relativa proteção desses empregos em período de crise pela rigidez que suscita o mercado de trabalho. A própria natureza dos empregos femininos, que requerem qualidades “femininas” faz com que constituam um domínio relativamente protegido da concorrência masculina. (HIRATA, 2002, p. 176-177),

Enfim, as mulheres conservam seus postos apesar da crise, mas de forma instável e sujeita a deterioração de suas condições de trabalho. Por que não dizer que o taylorismo não acabou para a mão de obra feminina? Presenciamos uma divisão sexual do trabalho onde as novas tecnologias tendem a reforçar a marginalização do trabalho da mulher, especificamente para as mulheres não qualificadas.

Com relação às horas trabalhadas também se evidencia diferença marcante entre os contingentes masculino e feminino. Enquanto 42% das mulheres trabalhavam habitualmente menos de 40 horas semanais em todos os trabalhos, este percentual era de 18.4% na parcela masculina.

A pesquisa mostra que o nível da ocupação da população masculina apresenta diferenças em relação à masculina. A partir da década de 1990, destaca-se que o nível da ocupação da população masculina mostrou uma tendência a diminuir até 2003, com nítida retração em 1996. No contingente feminino, o nível de ocupação apresentou expressivo crescimento, o que elevou o resultado de 2004 nitidamente acima de todos os ocorridos desde 1992.

Em 2004, o nível da ocupação das mulheres alcançou 45.5 % e o segundo maior foi 44,6%, ocorrido em 1995. De 2003 para 2004, a contribuição feminina (1.511 mil mulheres) para o aumento do número de pessoas ocupadas foi superior à da masculina (1.143 mil homens). Todos os resultados indicam o forte impulso de ingresso feminino no mercado de trabalho, que já se mostrava acentuado desde a década de 1980. Sem prejuízo na análise de que continuam evidentes as diferenças de rendimento e de posição na ocupação entre homens e mulheres, cabe assinalar que os dados expostos confirmam o aumento da participação das mulheres em categorias menos precárias se comparadas a pesquisas anteriores.

A taxa de desocupação passou de 9,7%, em 2003, para 9.0%, em 2004. Este movimento de queda foi observado nos indicadores dos dois gêneros, sendo que da população feminina permaneceu mais elevado que o da masculina, indicando a forte pressão das mulheres para ingresso no mercado de trabalho.

É necessário considerar alguns fatores ao verificarmos os dados levantados na PNAD, realizada pelo IBGE. Com relação às mulheres idosas, por exemplo, muitas se obrigam a trabalhar por mais tempo, obrigando-se a assumir a responsabilidade da família, ou porque o casamento foi dissolvido, ou porque o marido ficou desempregado. Além disso, destaca-se o aumento da longevidade da população brasileira, aumentando a taxa de

ocupação. Faz-se necessário assinalar o fato da chamada “dupla jornada”, acrescentando na atividade de trabalho feminino os afazeres domésticos. Este é mais um indicador da exploração das mulheres.

Com relação à situação educacional, também é possível perceber nos níveis de escolaridade a diferença por gênero. Nos grupos de 5 a 17 anos de idade, o percentual de pessoas que não freqüentavam escola foi de 9,5% para os homens e 8,4% para as mulheres. A taxa de escolarização feminina foi superior à masculina.

A evolução dos indicadores considerando os resultados de 2004 mostrou um crescimento na situação educacional do País. Em cinco anos, houve um aumento acentuado no nível de escolarização das crianças e adolescentes de 5 a 17 anos de idade. Em decorrência das diferenças nos níveis de escolarização dos dois gêneros, ainda havia nítido distanciamento entre as taxas de analfabetismo dos meninos e das meninas de 10 a 14 anos de idade. No País a taxa foi de 5,2% , para os meninos e 2,4% para as meninas. Refletindo a maior escolarização das mulheres, esse indicador correspondente ao contingente feminino foi de 27,7%, situando-se 3,6% pontos percentuais acima do referente à população masculina.

A disparidade entre o nível de instrução dos dois gêneros mostrou-se mais acentuada na população ocupada. No grupamento das mulheres ocupadas, 40,0% tinha 11 anos ou mais de estudo, ficando 10,8% pontos percentuais acima do indicador referente aos homens. Na população masculina, a diferença, em pontos percentuais entre esse indicador do total da população de 10 anos ou mais de idade e o da população ocupada foi de 5,1 enquanto na feminina alcançou 12,3. Essa diferença acentuada entre os resultados dos dois indicadores da população feminina é um indicativo de que o interesse e presença feminina no mercado de trabalho aumentam com a elevação do nível de instrução.

Outro indicador que possibilita mensurar o nível de instrução da população é o número médio de anos de estudo. Esse indicador referente ao total da população de 10 anos ou mais de idade (6,6 anos) foi menor do que o da parcela das pessoas ocupadas (7,3 anos). Para população de 25 anos ou mais de idade, o número médio de anos de estudo foi de 6,4 anos e para as pessoas ocupadas desse grupo etário, 7,1 anos.

O nível de instrução das mulheres, medido em número médio de anos, foi mais alto que o dos homens. A comparação por faixa etária permitiu ainda perceber que, nas idades mais elevadas, o nível de instrução dos homens era maior que o das mulheres, refletindo ainda os efeitos da época em que a educação feminina era menos valorizada.

Em decorrência das diferenças nos níveis de escolarização nos dois gêneros, ainda havia, em 2004, nítido distanciamento entre as taxas de analfabetismo dos meninos e das meninas de 10 a 14 anos de idade.

No contingente de 10 anos ou mais de idade, as taxas de analfabetismo masculina e feminina estavam próximas em decorrência de, nas idades mais avançadas, o analfabetismo feminino ser maior que o masculino. De 1999 para 2004, no grupo de 10 a 14 anos de idade, a taxa de analfabetismo masculino declinou de 7,0 % para 4,9% e a feminina, de 4,0 % para 2,3%. Ainda que os resultados desse indicador tenham apresentado crescimento tanto para a população masculina como para a feminina, perduraram as diferenças, refletindo a maior escolarização das mulheres.

Vale ressaltar que apesar dos dados apresentarem o perfil da mulher com este nível de escolaridade e número de anos de estudo superior ao do homem, percebe-se que as desigualdades com relação à qualidade na ocupação e os rendimentos subsistem, impossibilitando que as mulheres usufruam dos rendimentos equivalentes ao mundo do trabalho.

Com relação aos investimentos, em 2004 a renda média mensal de trabalho das pessoas ocupadas com rendimento de trabalho ficou em R\$ 730,00 no país.

As distintas formas de inserção das populações feminina e masculina no mercado de trabalho, em termos de ocupação, atividade, posição na ocupação, categoria do emprego, horas trabalhadas, etc. influenciam nitidamente o nível dos rendimentos destes dois contingentes.

Os rendimentos médios mensais de trabalho dos dois gêneros apresentaram um distanciamento. O rendimento das mulheres representava 69,5% do auferido pelos homens. A defasagem entre os rendimentos dos homens e mulheres foi diferenciada por posição de ocupação. Na dos empregados, o rendimento médio mensal do trabalho das mulheres representava 89,2% do auferido pelos homens, na dos empregadores, 72,5%, na dos trabalhadores domésticos, 70,9%, e na dos trabalhadores por conta própria, 65,1 %.

Em 1993, o rendimento médio das mulheres com remuneração de trabalho representava 59,0 % do recebido pelos homens. Alcançou 69,1% em 1999, e ficou em 69,3%, em 2004. No período de 1999 a 2004, esse indicador manteve-se no mesmo patamar, oscilando de 69,1% a 70,3 %.

Mesmo que teoricamente reconhecido o direito das mulheres ao emprego e em iguais condições aos homens, esse direito é caracterizado pela ambigüidade. Pode-se afirmar a existência de privilégios com relação à participação dos trabalhadores de sexo masculinos nos empregos, cargos, formações, qualificações e, por conseguinte, nos salários. Porém, “o assalariamento feminino é um fato irreversível e tentar analisá-lo nas transformações que sofreu nos últimos anos só pode confirmá-lo num duplo ponto de vista: a fixação do assalariamento e seu corolário: a fixação do desemprego” (BULPORT, 1987, p 14).

Enfim, a desigualdade de rendimentos está também presente ao compararmos a realidade dos homens e das mulheres, tendo em vista a remuneração de estas ocuparem um patamar inferior a dos homens. Fica evidente que tanto a existência de uma maior autonomia das mulheres, acrescida de um maior índice de escolaridade não se traduz necessariamente, em igualdade de renda em relação aos homens.

2. TRABALHO DA MULHER

2.1 A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO DA MULHER: DEMANDAS PARA O MERCADO DE TRABALHO PROFISSIONAL E DOMÉSTICO

Utilizando como fio condutor a idéia central de relações sociais, parte-se de uma abordagem da divisão sexual do trabalho em termos de relações de classes e entre sexos o que possibilita uma visão mais ampliada do trabalho, este compreendido como atividade profissional e doméstica.

Ao discorrer sobre o trabalho de forma mais ampliada, procura-se demonstrar o liame existente entre as oposições homem/mulher, trabalho/não trabalho, trabalho assalariado/trabalho doméstico como expressões que as relações sociais dominantes utilizam em nossa sociedade.

Pode-se afirmar que o emprego das mulheres e o seu desemprego são fatos históricos. Remete-se ao final do séc XIX, onde trabalhadores do sexo masculino (através dos sindicatos) procuram amparo legal para afastar as mulheres de certas profissões, o que demonstra a finalidade da reivindicação direcionada a situação de concorrência.

Há de se notar que as mulheres na atualidade participam mais no mercado de trabalho do que há décadas atrás, participação esta que vem apresentando modificações no que se refere à natureza, quantidade e intensidade.

Bulport (BULPORT, 1986, p.13) critica quanto à análise funcionalista, até mesmo realizada pela esquerda, quando remete à mulher tarefas específicas. Conforme palavras escritas em panfleto da CGT de 1920:

Numa sociedade que deveria ser bem organizada, a mulher, companheira de um homem, é concebida inicialmente para fazer filhos; em seguida, para lavá-los, conservar sua casa limpa; educar seus filhos; instruir-se ao educá-los e tornar o mais possível a existência de seu companheiro, e assim fazer com que ele esqueça a exploração monstruosa de que é vítima. A nosso Juízo, este é seu papel social.

Por sua vez, ao se extrair trechos do relatório das jornadas das mulheres (1975), percebe-se o caráter político dispensado ao tema:

Toda teoria ou prática que quiser explicar e reduzir a luta das mulheres a temas econômicos está condenada ao fracasso. Se é em torno do aspecto sexual que se constituíram as diferenças econômicas e políticas, então é, em se levando em conta a dimensão sexual, como tema político, que há possibilidade de ação.

Bulport ao analisar a questão do assalariamento feminino, apontando como conseqüência a fixação também do desemprego, faz referência ainda ao processo de mobilização feminina, não somente do ponto de vista do capital, mas, sobretudo, do ponto de vista das lutas, das reivindicações e transformações sociais conduzidas pelas mulheres, que faz com que sejam absorvidas pela atividade assalariada e nela se fixem.

Nas palavras do autor:

O trabalho passa a ser utilizado como forma de tomada de consciência (...), o debate subjacente às lutas e reivindicações coloca em pauta não somente o problema da articulação entre vida familiar e vida profissional (questionando, de algum modo, a divisão tradicional do trabalho), mas discute também mais globalmente a organização social da vida cotidiana (...) essas lutas são passíveis de modificar a natureza e o código do mundo do trabalho”.(Ibid. p.15)

Cabe destacar que a inserção da mulher e a questão no mercado de trabalho e seu assalariamento, principalmente após a 1ª guerra mundial, não deve ser analisada do ponto de

vista da concorrência estabelecida, mas também a partir do fato de que as mulheres ingressam na atividade, contribuindo para uma eventual transformação das relações sociais e da relação salarial, transformação essa relacionada com a intensidade das lutas, particularmente das lutas das próprias mulheres.

Com relação às características mais expressivas da forma como a reestruturação vai se impondo como exigência do capital, implicando em altas e crescentes taxas de desemprego, precariedade das relações de trabalho, flexibilização e terceirização da contratação, queda dos rendimentos, o que nos parece revelar na vida social, o aprofundamento e crescimento da desigualdade social e da concentração da renda.

Neste contexto também vai se consolidando o ingresso contínuo da mulher no mercado de trabalho. No entanto, esta presença feminina no trabalho precisa ser compreendida a partir de determinadas condições, no interior das quais este exercício se desenvolve. Um desses elementos centrais é a divisão sexual do trabalho.

Na sociedade capitalista moderna, o trabalho integrou-se à divisão sexual do trabalho, levando a uma concentração das mulheres em determinados setores de atividades, em função das características que lhes foram atribuídas culturalmente. Suas ocupações geralmente derivam das funções de reprodução social e cultural, tradicionalmente desempenhadas. Podendo também ser extensões diretas da domesticidade, o que requer qualidades muito estimuladas na socialização das meninas (paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza...).

O acesso aos dados da PNAD permitiu a compreensão da inserção feminina no mercado de trabalho e a desigualdade de sua inserção e remuneração. Necessário se faz igualmente considerar as mudanças nos arranjos e na composição das famílias e a importância crescente e gradual do rendimento feminino na renda familiar.

Dentro da estrutura de produção, tem se feito presente a concentração de oportunidades de trabalho para mulheres em setores com atividades “específicas para mulheres” e em número inferior a dos homens. Como já assinalado, estas também estão em desvantagem em relação aos salários percebidos pelos homens, bem como no que tange à ascensão funcional e condições de trabalho.

Yannoulas (YANNOULAS, 2002, p.19) se refere às diversas pesquisas que mostraram que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens para ocupar o mesmo posto de trabalho. Em outras palavras, se estamos diante de uma concorrência para que um homem ou uma mulher, em iguais condições, ingresse ou possa ascender numa empresa, o homem possui preferência. “Apesar da Constituição Federal de 1988 estabelecer o princípio de igualdade entre os cônjuges, o que fez a categoria “chefe de família” ser abolida e substituída pela categoria” pessoa de referência na família, parece-nos não ter sido superada a hierarquia de gênero na família, permanecendo o homem com a figura de provedor do lar, com prioridades quanto ao ingresso no mercado de trabalho.

Para Yannoulas a combinação dessas conseqüências advindas de uma divisão sexual do trabalho pode ser visualizada nos setores de atividade nos quais a presença de força de trabalho feminina é maior, porém os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente por homens.

Também no processo seletivo as mulheres têm um processo diferenciado se comparado com a seleção dos homens. Preferencialmente se seleciona mulheres mais jovens, mais escolarizadas, as que não tem companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas).

Com relação ao comportamento de homens e mulheres nos mercado de trabalho se verifica que para os homens, na maioria das culturas, a permanência no mercado de trabalho

ocorre sem interrupção, porém, em relação às mulheres podemos identificar algumas características citadas por Yannoulas (2002:16).

A atividade econômica das mulheres é descontínua, basicamente em razão dos momentos cruciais de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. Além disso, a presença ou ausência de um companheiro e filhos na unidade doméstica, e a residência urbana ou rural são fatos que exercem um efeito marcante sobre as possibilidades de inserção das mulheres nos mercados de trabalho.

Poderíamos então afirmar que as mulheres se encontram com mais frequência inseridas em trabalhos em tempo parcial, ocasional ou sazonal, considerando a necessidade de manter um equilíbrio entre o trabalho produtivo e o reprodutivo. Desta forma, estas diferenciações quanto ao trabalho dos homens e mulheres, nos fornece indicações de que as mulheres não são substituídas por homens no mercado de trabalho, nem o contrário é verdadeiro. A divisão sexual do trabalho preserva o emprego feminino e masculino nos distintos setores empregadores.

2.2 ELEMENTOS CRISTALIZADOS NA LEGISLAÇÃO

O discurso legal presente nos textos das normas trabalhistas ocultam as relações sociais de gênero o que traz uma grande possibilidade da lei não traduzir a efetiva realidade.

Madel T. Luz (LUZ, 1982) ao descrever a constituição das instituições estratégicas do sexo no capitalismo, ressalta a presença de maiores garantias jurídicas concernentes às mulheres, sobretudo em relação às instituições do casamento e da família, posteriores à Revolução Francesa.

Podemos afirmar que historicamente a interferência governamental nas relações sociais no Brasil tem acompanhado as experiências ocorridas em outros países no mundo. Nesse contexto, Wanderlei Guilherme dos Santos destaca que:

Após o predomínio incontestável da ideologia capitalista mercantil, que fazia de todas as relações sociais contratos livremente ajustados entre os indivíduos juridicamente iguais e, portanto, submetidas aos códigos de direito privado, a crescente intensidade e magnitude dos conflitos gerados pela forma industrial de produção e acumulação de bens termina por provocar a ingerência do estado nos âmbito das relações de trabalho, em primeiro lugar, evoluindo posteriormente, para o que, por costume, se denomina de legislação previdenciária (SANTOS, 1994, p. 13),

Cabe destacar que existe diferenciação entre os países no que diz respeito ao início da ação estatal, à forma e períodos em que se opera e a intensidade em que os fatos sociais relevantes vão sendo disciplinados na legislação, tanto em termos dos grupos sociais legislados, quanto em termos do número de dimensões sociais por ela cobertas.

Santos assinala que a cada ano de recenseamento o número de países aumentava sem que se alterasse significativamente a ordem de frequência, a nível agregado, dos diversos programas. Aponta como tendência universal, da política de bem estar o início com programas relativos a acidentes de trabalho, expandindo-se para a cobertura de velhice, invalidez e dependentes, posteriormente, doença e maternidade, alargando-se para abonos familiares e finalmente chegando ao seguro desemprego. O Brasil, mesmo não vivenciando o *Welfare State*, seguiu igualmente esta lógica.

Especificamente sobre o trabalho, somente a partir da constituição de 1934 o Direito do Trabalho passa a ser disciplinado fazendo parte desta carta a influencia de um

constitucionalismo social, “assegurando”: a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas, prerrogativas ao trabalho da mulher e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas. Destaca que a constituição de 1937, marcando uma fase intervencionista do Estado, institui o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas pelo poder público, a implicar em possível intervenção estatal direta em suas atribuições.

Com a finalidade de sistematizar as normas, até então esparsas, sobre os assuntos trabalhistas foi editado o decreto-lei 5452 de 1 de maio de 1943, aprovando a consolidação das leis do trabalho (CLT). Desta forma, várias leis esparsas foram reunidas e consolidadas.

Na constituição de 1946 encontra-se previsto: participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito à greve entre outros direitos que se encontravam nas normas constitucionais anteriores. A constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas previstos nas anteriores.

Com relação às leis ordinárias destaca-se a lei 5859/72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos; a lei 5889/73, dispondo sobre o trabalhador rural; a lei 6019/74, dando nova redação ao capítulo sobre férias da CLT.

Com a constituição de 1988, os direitos trabalhistas foram incluídos no capítulo II, entre os artigos 7 ao 11, “Dos direitos Sociais”, do título “Dos direitos e garantias fundamentais”.

O crescimento dos direitos sociais está diretamente relacionado à transformação da sociedade que, através da ação dos sujeitos sociais, fazem de cada momento histórico um marco para a luta e concretização de direitos.

Os direitos do homem, principalmente quanto aos direitos sociais, estão sempre em grande defasagem. Esta distância entre o real e a norma correspondente está relacionada a

transformações societárias de alguma forma mantenedoras das desigualdades, o que implica na existência formal de leis que nem sempre se efetivam.

O princípio da efetividade² deveria incidir em todo o contexto constitucional. Porém, prevalece à idéia de que tal princípio seria priorizado quando da aplicação dos direitos fundamentais, e isso exatamente pela circunstância de que, se são eles fundamentais, trazem em si a noção, como absoluta, de que estes devem prevalecer por se relacionarem aos direitos básicos para os indivíduos.

No direito brasileiro, o enunciado dos direitos e garantias fundamentais vinha após a organização do Estado e a organização dos poderes. A nova Constituição altera esta posição, pois coloca os direitos e garantias fundamentais antes da organização dos Estados e da organização dos poderes. Sem dúvida, com isto se quis enfatizar a importância de tais direitos e garantias fundamentais. São eles postos como básicos para o Estado brasileiro. Refletem, com efeito, a dignidade da pessoa humana que já foi apontada como fundamento da República brasileira no art.1, § III.

São considerados fundamentais aqueles direitos inerentes à pessoa humana pelo fato de ela ser considerada como tal, trazendo consigo os atributos da tendência à universalidade, da imprescritibilidade, da irrenunciabilidade e da inalienabilidade. Na estrutura da atual constituição, a regulação sobre direitos e garantias fundamentais se inscreve em título próprio dividido em 5 capítulos, destinados a disciplina, dentre estes, destaco os Direitos sociais, presentes no capítulo II, entre os artigos 6 ao 11.

Numa visão contextualizada da organização do quadro constitucional vigente, os direitos sociais se qualificam como um dos integrantes dos direitos e garantias

² N.A. Considerada em nível abstrato, a normatividade do texto é somente a potencialidade da eficácia, não é a eficácia propriamente dita.

fundamentais. Vale destacar o art 6: “São direitos Sociais: a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição”.

Os Direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são classificados por José Afonso da Silva (2001:290) em: (a) direitos sociais relativos ao trabalhador; (b) direitos sociais relativos à seguridade; (c) direitos sociais relativos à educação e cultura (d) direitos sociais relativos à moradia (e) direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso; (f) direitos sociais relativos ao meio ambiente.

A referência aos direitos sociais relativos à família se faz necessária diante do estudo que se pretende realizar, especificamente as normas legais de alcance a gestação e parto.

Parte-se do raciocínio de que o princípio da efetividade mesmo iniciando-se pelos direitos fundamentais, estando os direitos sociais incluídos, não atende a necessidade real dos indivíduos. Apesar de estar dentre aqueles que maior cuidado devem inspirar no que toca a real aplicabilidade das normas, não entendemos que bastaria a sua efetivação.

Compartilha-se da reflexão utilizada por Marx, que aponta certa lógica necessária de que enquanto existir uma classe subsumida a outra classe, os indivíduos não possuirão uma individualidade plena. Para tanto, se faz necessário abolir não só a divisão social do trabalho como também do próprio Estado. Marx aponta três fases de desenvolvimento social que, de igual forma, se aplicam aos direitos humanos:

Numa sociedade capitalista, o apelo aos direitos humanos envolve a rejeição aos interesses particulares dominantes e a defesa da liberdade pessoal e da auto-realização individual; em uma sociedade de transição, os direitos humanos promovem o padrão que estipula que, no interesse da igualdade verdadeira, o direito ao invés de ser igual deveria ser desigual”, de modo a discriminar positivamente em favor dos indivíduos necessitados, no

sentido de compensar as contradições e desigualdades herdadas; em uma “fase mais adiantada da sociedade comunista, quando – sob a premissa do mais alto desenvolvimento proporcional a elas – a sociedade obtém de cada um “de cada um, de acordo com as suas necessidades”, a necessidade de aplicação de um padrão igual não existe mais, uma vez que o desenvolvimento completo de um indivíduo de modo algum interfere na auto realização dos outros como indivíduos verdadeiros. (MARX *apud* MÉSZAROS)³

Desta forma, a efetivação de direitos, sejam quais forem estes, não precisa se fazer emergir, pois que nessa condição já faz parte do convívio social, atuando como princípio a ser perseguido. Para Marx, enquanto o livre desenvolvimento das individualidades estiver distante, a realização dos direitos continuará sendo uma questão de grande relevância para os socialistas.

Segundo Marx, certos direitos humanos são problemáticos, em função do contexto em que se originam, enquanto postulados ideais abstratos e irrealizáveis contrapostos à realidade desconcertante da sociedade de indivíduos egoístas. Ou seja, uma sociedade que vive sob a égide de interesses antagônicos, bem como com concentração de riquezas e poder nas mãos de uma pequena parcela da sociedade, esses supostos “direitos do homem” podem expressar interesses das estruturas dominantes de desigualdade e exploração.

Marx rejeita a ilusão jurídica de que a lei se baseia na vontade, acrescentando que se baseia – na vontade divorciada do real – na vontade livre. Procura compreender as determinações reais do sistema jurídico que influencia as atividades de maior relevância aos indivíduos. Na verdade, afirma que na medida em que as relações contratuais correspondem às necessidades objetivas do funcionamento das estruturas sócio-econômicas existentes,

³ N.A. Crítica de Marx ao programa de Gotha (1875) definiu sua posição relativa ao papel vital de um sistema de direitos orientado para o socialismo, na transformação das estruturas e relações humanas herdadas do capitalismo em uma sociedade qualitativamente diferente, na qual o princípio comunista de distribuição - a cada um de acordo com suas necessidades - pudesse ser efetivado com sucesso.

seria completa insensatez negar o papel ativo e vitalmente importante do quadro legal no desenvolvimento e estabilização, bem como na reprodução contínua da sociedade, em circunstâncias mutáveis em face de pressões tanto internas quanto externas.

Marx ao escrever sobre as condições de liberação como emancipação de todos os indivíduos das forças e determinações esmagadoras a que são sujeitos, enfatiza que tanto a classe explorada tem que se emancipar da classe dominante, mas também que os indivíduos tem de se emancipar da sujeição de sua própria classe e à correspondente divisão social do trabalho.

A classe, por sua vez, atinge uma existência independente em oposição aos indivíduos, de modo que os últimos encontram suas condições de existência predestinadas e, assim, têm sua posição na vida e seu desenvolvimento pessoal atribuídos a eles por sua classe; tornam-se subsumidos a ela. Este é o fenômeno das sujeições de cada indivíduo à divisão social do trabalho e só pode ser removido pela extinção da propriedade privada e do próprio trabalho. (Marx, 1977, p 69-70).

Mészáros aponta que de nada vale criar direitos, em especial os que especificamente se direcionam aos direitos do homem. Para o autor, a esfera legal só se torna eficaz na medida em que é introduzida efetivamente pelo bloco histórico existente. Destaca que a ilusão jurídica é ilusão não porque afirma o impacto das idéias legais sobre os processos materiais, mas porque o faz ignorando as mediações materiais necessárias para tornar esse impacto totalmente possível. As leis não emanam da vontade livre dos indivíduos, mas do processo total da vida, da força e organização real dos sujeitos coletivos, e das realidades institucionais existentes, das quais as determinações volitivas dos indivíduos são partes integrantes.

Harvey aponta como exemplo a declaração universal dos direitos humanos assinada em 1948, como parte da carta da Organização das Nações Unidas. Tal carta, elaborada primordialmente sob o comando dos Estados Unidos, foi utilizada de forma imediata como instrumento das lutas vinculadas à guerra fria. Fraco em sua execução, principalmente pelo não cumprimento pelo próprio Estados Unidos, em virtude de seus interesses particulares. O autor ressalta que a aplicação dessa declaração fica a espera de todo o mundo para que seus princípios sejam aplicados. Ou seja:

Na prática, com efeito, todo o campo de aplicação dos direitos humanos nos tem sido dominado desde 1948 por uma separação interpretativa entre direitos civis e políticos, de um lado e direitos econômicos, sociais, e culturais do outro, este último conjunto de direitos foi até recentemente mantido fora de discussão, ainda que estivesse concretamente presente na declaração de 1948. (Harvey, 2004: 124)

Diante da lógica capitalista, democracia e acumulação do capital estão reunidos, sendo impossível manter os direitos econômicos apartados dos direitos humanos e civis mais gerais. Veremos alguns artigos:

Art. 22. Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais, e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Art. 23.

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Art. 24. Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e as férias periódicas remuneradas.

Art. 25.

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar; inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstância fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora de matrimônio, gozarão da mesma proteção legal.

É comum aos países signatários da declaração Universal, além de não implantarem estes direitos também os violarem freqüentemente. No Brasil, quando se verifica a legislação pertinente a maternidade, encontram-se estes direitos formalmente assegurados, ficando a sua efetividade distanciada da realidade social.

Com a globalização urge a necessidade de discutir e redefinir direitos, que extrapolam aos estabelecidos em 1948. Pára a iminência destes não serem concedidos, pois podem acarretar mudanças sociais e econômicas. Sem lutas, espera-se que essa discussão não seja trazida e, por conseguinte nenhuma conquista seja alcançada.

Ao pensar-se na questão do trabalho e da maternidade, o seu fundamento seria o de que todos devem ser tratados com dignidade, com garantia de igualdade de um salário que assegure uma vida digna para o trabalhador e sua família. Embora assegurado formalmente na legislação atual, tanto no âmbito constitucional, quanto em normas infraconstitucionais percebe-se que essa concepção universal pouco se efetiva. Marx ao discutir sobre direitos enfatiza que os vê como tentativas de “se impor” um dado conjunto de direitos – os

definidos pela burguesia – como um padrão universal a que todos deveriam aspirar. A burguesia criou uma malha de contradições no cenário mundial que abriu inadvertidamente várias trilhas rumo a uma política progressiva e universalizante na escala global.

Trata-se de uma contradição posta em tempos de globalização. Apesar do reconhecimento de direitos universais inerentes à própria dignidade da pessoa humana, o conjunto de direitos apresentados não passa de tentativas ilusórias quanto a sua plena efetividade.

Não se utiliza destas reflexões no sentido de ignorar a importância do Direito, pois ter direitos e também ter poder, considerando que o direito e sua aplicabilidade não são concedidos e sim conquistados. Considero que o processo de construção dos direitos se integra a um processo mais amplo do movimento dialético de construção de um novo projeto societário, porém não posso me eximir de abordar estas contradições do sistema capitalista apontadas por Marx.

Não se pode negar que a Constituição Federal de 1988 deu grande ênfase à maternidade, tanto no capítulo de Direitos e garantias Fundamentais como no de Direitos Sociais, procurando assegurar uma série de Direitos relativos ao exercício da maternidade. No entanto, o baixo investimento na área social, as tentativas de mudança na previdência e as sucessivas crises na área de saúde não confirmam a prioridade constitucional da proteção à maternidade, o que inviabiliza a sua aplicabilidade. Percebemos que no plano legal infraconstitucional existe um constante descumprimento do projeto constitucional nas áreas de previdência, do trabalho e da assistência social.

No título “Da Saúde” previsto no art 196 da CF, contraditoriamente, permitem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Quanto à previdência Social, mantendo seu caráter contributivo, vinculado ao

exercício de uma atividade produtiva, visualizamos a tentativa de harmonizar o ordenamento constitucional brasileiro aos tratados internacionais. Pode se afirmar que o Brasil incorporou integralmente em sua legislação – consolidação das leis do trabalho – CLT as normas internacionais sobre a proteção à maternidade, relacionadas na Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Convém comentar sobre criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, que com suas convenções e recomendações elaboradas pela Conferência (Assembléia Geral) inovaram o Direito Internacional do Trabalho, tendo por objetivo a Internacionalização tanto quanto possível uniforme, dos direitos do trabalhador.

Trabalhando na realização de seus objetivos, a OIT realiza conferências que geram afirmações necessárias. A primeira Conferência Geral da OIT, realizada em Washington em 1919, adotou normas internacionais sobre a proteção da maternidade, limitando o emprego noturno das mulheres para resguardar sua saúde.

Neste período, o trabalho feminino era relegado a segundo plano por vários países. Suas condições de emprego eram de quase total subjugação, expondo as mulheres a condições que ameaçava sua saúde e a saúde de seus filhos.

Nas Convenções adotadas pela OIT buscou-se em algumas destas, tratar do emprego e das condições do trabalho da mulher, especialmente ao que tange a:

- Proteção à Maternidade - Convenções nº. 3 de 1919 e Convenção nº. 103 de 1952;
- Trabalho Noturno das Mulheres - Convenção nº. 89 de 1948;
- Trabalho Subterrâneo de Mulheres - Convenção nº. 45 de 1938;
- Igualdade de Remuneração entre homem e mulher - Convenção nº. 100 de 1951 e Convenção nº. 11 de 1958;
- Trabalho com responsabilidade Familiar (Homem e Mulher) - Convenção nº. 156 de 1981.

A OIT entende que os problemas e os interesses das mulheres trabalhadoras são concomitantes com os dos homens, portanto, devendo ser resolvidos numa mesma linha política. A OIT busca dar um tratamento diferenciado às mulheres trabalhadoras tendo em vista que muitas delas enfrentam problemas particulares por sua condição de mães e pelas responsabilidades em seu trabalho e no âmbito doméstico.

Para melhor alcançar seus objetivos a OIT juntamente com a ONU – Organização das Nações Unidas e com organizações especializadas dizem atuar contra a discriminação da mulher. Para isto, contam com comissões e a participação conjunta da OIT e da ONU, no trabalho visando ampliar informações e realização de investigações básicas para as deliberações da Comissão, com a participação da OMS – Organização Mundial de Saúde.

Alice Monteiro de Barros aponta-nos a influência das normas internacionais na legislação brasileira relativa à proteção à maternidade:

O acompanhamento médico durante a gravidez e, a seguir, até o primeiro ano de vida do recém-nascido, em visitas periódicas, é uma necessidade de nossa população, que visa, principalmente, a diminuir os fatores de risco associado às altas taxas de complicações da gravidez, parto e puerpério, e de mortalidade neonatal e infantil tardia. Prematuridade, baixo peso para a idade gestacional, deficiências nutricionais, anomalias congênitas, toxemia, septicemia, depressão puerperal, distúrbios afetivos do elo mãe-filho, falta de amamentação são as causas mais comuns da mortalidade e morbidade perinatal e que são facilmente preveníveis, através da atenção e cuidados primários e secundários de saúde(2003:61)

O direito à licença maternidade teve seu trato na Convenção nº. 3 da O. I. T. de 1919, sendo esta ratificada pelo Brasil, derrogando os dispositivos que a contrariaram no Decreto

nº. 2.1.417-A, de 17 de maio de 1932, pois o mesmo conflitava com a norma internacional no que dizia respeito à duração da licença maternidade e à imposição ao empregador do pagamento correspondente, na falta de seguro social ou cofres públicos.

Nas Cartas Magnas do Brasil a igualdade perante a lei sempre foi reconhecida, ora de forma restrita, ora mais ampla, de acordo com os valores e costume da época o que foi fator predominante com relação às mulheres.

Apesar de afirmar em seu artigo 178, inciso XII, que a lei seria igual para todos, a Constituição de 1824 não se referiu à questão da igualdade entre os sexos, tampouco fez menção ao trabalho da mulher.

A mulher na época do Império era preterida até na ordem sucessória à Coroa Imperial, quando em seu artigo 120 determinava que o casamento da herdeira da coroa fosse submetido à aprovação do Imperador ou, inexistindo este, da Assembléia Geral.

Sendo estas as referências alusivas à mulher da Constituição de 1824, demonstrando o privilégio dos homens em detrimento da mulher.

A Constituição de 1891 assegurava de forma inexpressiva, a igualdade perante a lei. Esta aboliu regalias da nobreza e não fez qualquer referência ao trabalho da mulher.

O trato sobre ao trabalho feminino era encontrado na Legislação Civil a qual no Código Civil a arrolava entre os relativamente incapazes. Tal dispositivo somente foi abolido pela Lei nº. 4.121 de 1962, que tacitamente também revogou a parte do *caput* do artigo 446 da Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T., a qual autorizava o pai ou o marido a se opor à celebração do contrato da mulher.

O parágrafo único do artigo 446 da C.L.T. também facultava ao marido pleitear a dissolução do contrato de trabalho da mulher, quando a seqüência no cumprimento do ajuste fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às

condições peculiares da mulher. Este poder marital dava-se em face do Código Civil que em seu artigo 233 atribuir ao marido à chefia da sociedade conjugal. Essa prerrogativa masculina foi revogada com a Lei nº. 7.855 de 1989, revogando expressamente o artigo 446 da C.L.T.

A Carta Magna de 1934 assegurava, textualmente, a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres. Ela veio ocupar-se com relação à maternidade, dando a assistência médica e sanitária à gestante, bem como disciplinando um descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, sendo este preceito já consagrado pelo Decreto nº. 21.417-A de 1932.

A Constituição de 1934 determinou os benefícios da previdência em favor da maternidade e da infância, mediante contribuição da União, do empregado e do empregador, sendo obrigatória em todo o território brasileiro. Assegurou ainda à mulher o direito ao voto no caso em que exercesse função pública remunerada.

A Carta de 1937, apesar de manter o preceito formal de igualdade de todos perante a lei, eliminou o dispositivo constitucional que vedava a diferença de salário por motivo de sexo.

Dentro da característica autoritária do Estado Novo, a Constituição de 1937 abriu a possibilidade da publicação do Decreto-lei nº. 2.548 de agosto 1940, que estabelecia a possibilidade de as mulheres perceberem salários inferiores aos dos homens, autorizando uma redução de 10% em prejuízo da mão de obra feminina.

A Constituição de 1937 manteve a proibição do trabalho das mulheres em locais insalubres, assegurando à gestante um período de descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, omitindo-se a respeito da garantia do emprego à gestante, prevista na

Carta de 1934, que conseqüentemente, dificultou a inserção da estabilidade provisória em norma coletiva.

A Constituição de 1946 assim como a de 1934, proibia a diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de sexo. Seguindo os moldes da Constituição de 1934 ela vedava o trabalho das mulheres em condições insalubres, assegurava à gestante um descanso antes e depois do parto, assistência sanitária, hospitalar, médica preventiva e os benefícios da previdência social, em caso de maternidade, assegurando o afastamento da gestante sem prejuízo do salário e também sem prejuízo do emprego.

A Carta Constitucional de 1967 e a Emenda Constitucional nº. 01, de 1969, nos artigos 158, II, e 165, III vedava a diferença de salário por motivo de sexo ou estado civil, bem como o trabalho feminino em condições insalubres, assegurando o descanso remunerado à gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário, os benefícios da previdência social, em caso de maternidade. Também proibiu a diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil e assegurou a aposentadoria para a mulher aos trinta anos.

Com a Constituição de 1988, é reconhecido na mulher a sua capacidade plena e a igualdade frente aos homens. Conforme preceitua o art. 5º, caput e incisos I e XIII, e o art. 226, §§ 4º e 5º, todos da Constituição de 1988.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

.....

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

No caso da mulher ser menor, seu trabalho estará também sujeito aos critérios do trabalho do menor.

Apesar de acompanhar-se uma evolução nos textos constitucionais com relação aos direitos do trabalho da mulher, constata-se uma persistência quanto ao fenômeno da desigualdade de gênero. Suas manifestações estão presentes nos indicadores sociais apresentados pela PNAD apresentados no capítulo anterior.

Com relação às disposições infraconstitucionais, destacamos a consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que disciplina o Trabalho da Mulher, apresentando 69 artigos em seu bojo, do artigo 372 ao 441 que engloba o Título III, “Das normas especiais de tutela do trabalho”, Capítulo III “DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER”, com seis Seções que tratam dos seguintes temas: da duração e condição de trabalho, que vai do artigo 372 ao 376; do trabalho noturno, com artigo 381; dos períodos de descanso, com artigo 382; dos métodos e locais de trabalho, nos artigos 387 e 388; da proteção à maternidade, do artigo 391 ao 400 artigos os quais se busca focar no presente capítulo e das penalidades, no artigo 401. Podemos afirmar que essa proteção ao trabalho feminino na legislação vigente tem um papel fundamental na contribuição para assegurar a permanência da mulher, mesmo que precária, no mercado de trabalho.

De início, o artigo 372 da C.L.T. preceitua:

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

A mulher possui direito a salário igual ao do homem, ressalvados os critérios de isonomia salarial conforme determina o artigo 461 da C.L.T.:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Tal preceito segue as determinações da Carga Magna no que tange a todos serem iguais perante a lei.

A duração do trabalho da mulher segue o mesmo critério para o trabalho em geral, não havendo mais a exigência de intervenção sindical para que a mulher compensasse o horário de trabalho, nem a necessidade que havia de atestado médico para que a mulher prorrogasse o horário conforme era estabelecido pela Lei nº 7.855/89, que revogou os arts. 374 e 375 da C.L.T.

Há o limite de horas extras para serem efetuadas pelas mulheres estabelecido no artigo 376 da C.L.T.

Quanto ao trabalho noturno da mulher é atualmente permitido, salvo se menor conforme estabelecido na C.L.T. em seu artigo 404 e Constituição Federal em seu art. 7º inciso XXXIII, ressalva-se, entretanto, que a permissão do trabalho noturno da mulher entra em choque com a Convenção nº 89 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Nos períodos de descanso vigoram o critério de intervalos para repouso conforme estabelecido no artigo 382 da C.L.T. Entretanto, devem ser observadas algumas considerações quanto ao intervalo intrajornadas. O artigo 383 da CLT limita este intervalo em no mínimo 1, e no máximo 2 horas. Foi excluída pelo legislador a hipótese de dilatação

do intervalo intrajornadas para além de duas horas, por intermédio de acordo escrito ou contrato coletivo, previsto no artigo 71 da C.L.T.

Na mesma linha, não deve ser aceito, é o que estabelece o parágrafo primeiro do artigo 71 da C.L.T.:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Portanto não excedendo há seis horas, o trabalho será obrigatório um intervalo de 15 minutos, quando a duração ultrapassar 4 horas. O artigo 383 não dá essa possibilidade pois fixa o intervalo das mulheres em uma hora, no mínimo, pois, trata-se de norma cogente do Direito do Trabalho, recepcionada pela Constituição Federal de 1988, não podendo ser modificada por acordo entre as partes. (CARRION, 2005:248)

Havendo a prorrogação do horário de trabalho, é obrigatório para as mulheres o descanso de 15 minutos antes do seu início conforme estabelece o artigo 384 da C.L.T.:

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Sendo esta norma especial, dizendo respeito apenas às mulheres trabalhadoras. Não podendo este intervalo ser computado na jornada de trabalho, podendo inclusive ocorrer à hipótese de jornadas inferiores há 8 horas diárias, cumulativamente com o intervalo previsto no artigo 71, § 1º da C.L.T..

A se referir aos métodos e locais de trabalho, a C.L.T. trata da questão, atendendo as convenções internacionais do trabalho, o que deu ensejo ao entendimento de haver excessiva cautela legal.

A Constituição Federal de 1988 abandonou a proibição de trabalho insalubre às mulheres, mantendo somente quanto aos menores, estabelecendo a C.L.T. critérios de proteção contra a insalubridade e periculosidade .

Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional dando ensejo à rescisão pelo empregado por justa causa por lhe ser exigido esforço superior a suas forças.

Dada à importância social que a gravidez e a maternidade da mulher trabalhadora representam para a sociedade como um todo, a Consolidação das Leis do Trabalho trata do assunto disciplinando as relações de trabalho da mulher durante o período da gravidez e da amamentação, impondo as sanções necessárias contra àqueles que atentarem contra estes direitos, dedicando dez artigos que vão do artigo 391 ao 400 da C.L.T. Centrado nestes artigos, a maternidade da mulher trabalhadora disciplina condutas dos empregadores, resguardando à sua condição de grávida, parturiente e mãe. Dentro de uma divisão sexual do trabalho, percebemos que a legislação procura conjugar o trabalho doméstico e o trabalho assalariado. As mulheres são formadas para o casamento e para a maternidade encontrando amparo legal para assumir os dois papéis.

Com relação à Licença-Maternidade e Salário-Maternidade a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII, garante licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

A licença de 120 (cento e vinte) dias terá início 28 (vinte e oito) dias antes do parto.

Durante este período de afastamento, como determina a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 392:

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.

§4º. É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

Sendo garantido à empregada o salário integral, pago diretamente pelo empregador, o qual tem direito ao reembolso perante a Previdência Social como estabelece a Lei nº. 8.861/94 em seu artigo 71. Portanto, em última instância quem paga o salário é a Previdência Social, cabendo ao empregador apenas fazer a entrega do dinheiro, já que não sofrerá nenhum ônus, pois, o gasto não sai de seu patrimônio, provém do sistema previdenciário.

O período de repouso poderá ser aumentado em mais 2 (duas) semanas antes ou depois do parto, em se tratando de casos excepcionais conforme determina o artigo 392, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A comprovação da data provável do parto é efetivada mediante atestado médico, do médico da empresa, e, na falta deste, pela entidade médica com a qual a empresa mantenha convênio ou ainda, pela Previdência Social.

As mulheres trabalhadoras possuem garantia legal ao aleitamento materno firmado no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, que lhes possibilita amamentar seu

próprio filho, até que completem seis meses, dando o direito a dois intervalos especiais de meia hora cada um para amamentação. Pode ainda dilatar-se este período de seis meses, quando o exigir a saúde do filho, a critério da autoridade competente.

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Com relação ao aleitamento, a C.L.T. em seu artigo 389, § 1º, determina que nas empresas onde trabalhem 30 (trinta) ou mais mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos de idade:

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação

Acrescendo ainda a obrigatoriedade de locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação que deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária, assim estabelecido pelo artigo 400 da C.L.T.:

Art. 400. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

A exigência da instalação de locais apropriados para a amamentação da própria empresa desaparece com a instalação de creches nas empresas, ou mediante convênio com

entidades públicas o privadas, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA, ou de entidades sindicais.

Com relação à mãe adotiva o artigo 3º da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, relata que a mulher trabalhadora, segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até um ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Art. 3º.A Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Em relação à estabilidade provisória de emprego, o artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

O que a lei estabelece neste artigo é que, simplesmente, o fato de gravidez ou matrimônio não é causa justa para a rescisão do contrato de trabalho da empregada. O artigo 391 da C.L.T., não proibia expressamente a despedida da empregada, apenas a igualava à demissão sem justa causa, na qual o empregador estaria obrigado ao pagamento de todos os direitos trabalhistas devidos. Se a empregada cometesse falta grave ficaria passível de demissão por justa causa, a ela se aplicaria o disposto no artigo 482 da C.L.T., não importando seu estado pessoal.

Em caso de parto prematuro a Consolidação das Leis do trabalho vigem em consonância com as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, portanto é garantido à gestante a licença-maternidade, seja o parto normal ou prematuro, tendo em vista que uma criança prematura exige cuidados especiais, por maior período.

As normas relativas à maternidade são imperativas, insuscetíveis de disponibilidade, logo, não se poderá, nem mesmo com assentimento da empregada gestante, exigir-lhe trabalho durante a licença, sob pena de arcar o empregador com o pagamento do salário relativo à prestação de serviços e sujeitar-se à penalidade administrativa a que se alude o artigo 401 da C.L.T., onde determina que Pela infração de qualquer dispositivo do Capítulo – “Da Proteção à Maternidade”, será imposta ao empregador a multa de 2 (dois) valores-de-referência a 20 (vinte) valores-de-referência regionais, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por autoridades que exerçam funções delegadas, sendo ainda, devido o salário-maternidade nos termos do artigo 393 da C.L.T., determinando que a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Ocorrendo falecimento do filho, independente do estado civil da mulher, o direito à licença-maternidade, acompanhando as orientações do artigo 2º da Convenção nº. 103 da OIT, ratificada pelo Brasil, é garantido, não condicionamento do nascimento com vida do filho.

Anteriormente à ratificação do Brasil quanto a Convenção nº. 103 da OIT , havia os que admitiam o retorno da empregada ao trabalho antes do término da licença, caso o filho nascesse sem vida e desde que a saúde da mulher não o impedisse, sendo onerada a empregada com a prova da necessidade de repouso após o parto. Se assim não o provasse,

seria facultado ao empregador exigir-lhe o retorno ao trabalho, antes do término da licença-maternidade.

Nos dias atuais, o afastamento é obrigatório, pois, a licença tem com o fato gerador não só o nascimento do filho, mas também a gestação, pois o mesmo ocasiona conseqüências na saúde física e psíquica da mulher.

Na hipótese da ocorrência de parto de natimorto ou aborto, terá direito a gestante trabalhadora ao período de licença, com a duração mínima de (10) dez dias e máxima de (30) trinta dias, graduado de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe.

Buscando-se evitar discriminação quanto à mulher trabalhadora grávida, foi editada a Lei nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995, 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, e dá outras providências.

Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Estabelecendo ainda que a sua prática ilícita é passível de sanção da lei, conforme estabelece seu artigo 2º, com a detenção de um a dois anos e multa.

Art. 2º. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

- I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:
 - a) indução ou instigamento à esterilização genética;
 - b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Necessário se faz abordar também sobre as disposições contidas na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências, prescreve em seu art 8º.

Art. 8º. É assegurado à gestante, através do Sistema Único de Saúde, o atendimento pré e perinatal.

§ 1º A gestante será encaminhada aos diferentes níveis de atendimento, segundo critérios médicos específicos, obedecendo-se aos princípios de regionalização e hierarquização do Sistema.

§ 2º A parturiente será atendida preferencialmente pelo mesmo médico que a acompanhou na fase pré-natal.

§ 3º Incumbe ao poder público propiciar apoio alimentar à gestante e a nutriz que dele necessitem.

Como nos afirma a eminente jurista Evelyn Eisenstein:

O acompanhamento médico durante a gravidez e, a seguir, até o primeiro ano de vida do recém-nascido, em visitas periódicas, é uma necessidade de nossa população, que visa, principalmente, a diminuir os fatores de risco associado as alta taxas de complicações da gravidez, parto e puerpério, e de mortalidade neonatal e infantil tardia. Prematuridade, baixo peso para a idade gestacional, deficiências nutricionais, anomalias congênitas, toxemia, septicemia, depressão puerperal, distúrbios afetivos do elo mãe-filho, falta de amamentação são as causas mais comuns da mortalidade e morbidade perinatal e que são facilmente preveníveis, através da atenção e cuidados primários e secundários de saúde. (EISENSTEIN,2003:61)

Com base em estudos que demonstram a influência do elo materno-fetal e materno-infantil, como determinantes da trajetória da vida de qualquer pessoa, os artigos 9º e 10 do Estatuto da Criança e do Adolescente assim determinam:

Art. 9º. O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade.

Art. 10. Os hospitais e demais estabelecimentos de atenção à saúde de gestantes, públicos e particulares, são obrigados a:

I - manter registro das atividades desenvolvidas, através de prontuários individuais, pelo prazo de dezoito anos;

II - identificar o recém-nascido mediante o registro de sua impressão plantar e digital e da impressão digital da mãe, sem prejuízo de outras formas normatizadas pela autoridade administrativa competente;

III - proceder a exames visando ao diagnóstico e terapêutica de anormalidades no metabolismo do recém-nascido, bem como prestar orientação aos pais;

IV - fornecer declaração de nascimento onde constem necessariamente as intercorrências do parto e do desenvolvimento do neonato;

V - manter alojamento conjunto, possibilitando ao neonato a permanência junto à mãe.

A Constituição Federal, nesse sentido, em seu artigo 5º, inciso XLIX e L, prescreve o direito de a presidiária permanecer com o filho durante o período de amamentação. São direitos de aplicação imediata com a garantia jurídica do Mandado de Segurança – Lei nº 1.533, de 31 de dezembro de 1951 que em seu artigo 1º assim dispõe:

Art. 1º. Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas-corpus, sempre que, ilegalmente ou com abuso do poder, alguém sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem às funções que exerça.

Refere-se neste estudo a legislação constitucional e infraconstitucional no que se refere aos direitos do trabalho a fim de subsidiar a análise das respostas dadas pelas mulheres com relação à conciliação entre trabalho e amamentação. Partimos de alguns estudos que tentam mostrar que o trabalho pode ser uma causa não declarada, porém razão real e fundamental para o desmame.

Repensar a questão do desmame precoce entre mulheres trabalhadoras, especialmente entre aquelas com uma relação de emprego definida e legal, pressupõe questionar alguns pressupostos cristalizados, dentre eles, a noção de que os direitos

trabalhistas de proteção à mulher grávida e lactante, tais como garantia de emprego, licença-maternidade remunerada, creche e pausas para amamentar – como preconizados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) desde o início do século – se implementadas, constituem condições suficientes para a mãe trabalhadora formal não desmamar cedo.

O questionamento se torna muito pertinente hoje, quando os meios científicos estão afirmando que o desmame precoce continua sendo fato constatado em diversos estudos sobre aleitamento materno feitos no Brasil. Constatando-se que principalmente nas áreas urbanas, uma das razões do desmame precoce é a separação da mãe de seu filho, devido à volta da mulher ao trabalho fora do lar, condição pior nas grandes cidades pela situação de transporte e distância casa-local de trabalho. Ao analisar a legislação e sua aplicabilidade no cotidiano de mulheres trabalhadoras com vínculo formal poderemos analisar se esta premissa é verdadeira.

3.INTERVENÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL: A TENSÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO E A MATERIALIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS NO COTIDIANO DE MULHERES TRABALHADORAS COM VÍNCULOS FORMAIS.

3.1 O PROJETO HOSPITAL AMIGO DA CRIANÇA: TRABALHO DA MULHER E AMAMENTAÇÃO

No Brasil, ainda que de forma limitada, presenciamos certo grau de atendimento a demandas de grupos minoritários em função de suas lutas, reivindicando o reconhecimento de direitos sociais configurados no âmbito do Estado Democrático de Direito. Cabe destacar que os “direitos” das mulheres se apresentam historicamente permeados de lutas pelo reconhecimento político e jurídico e pela afirmação de sua identidade como movimento político. Nos limites deste trabalho e considerando o período que antecede a Constituição de 1988, destacar-se-á as décadas de 80 e 90.

Nesse contexto, ressaltamos como resultado das lutas das mulheres e de conjunto expressivo de movimentos sociais organizados, a instauração de mecanismos políticos, institucionais e jurídico-normativos. Dentre estes, a Constituição Federal de 1988, o Código Civil de 2002, e em outro patamar, mas extremamente importante, o Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (1985). Vale ainda ressaltar nesta direção a primeira delegacia especializada de atenção à mulher (1985) e a criação de um Programa de Apoio Integral a Saúde da Mulher (PAISM-1984).

Não se pode desconsiderar que apesar do surgimento de tais mecanismos, presenciamos uma acentuada fragilidade nas práticas institucionais cotidianas quanto à sua incorporação.

Especificamente neste trabalho pretende-se abordar um dos projetos implementados pelo PAISM de Barra Mansa denominado “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”. Esta iniciativa se constitui como um dos projetos inseridos no programa Nacional de incentivo ao Aleitamento materno (PNIAM), iniciado em 1981.

Com vistas à implementação deste projeto, a Secretaria de Estado de Saúde do Rio de Janeiro passou a coordenar um grupo técnico interinstitucional de incentivo ao aleitamento materno (GTIIAM), grupo este, criado em 1993, composto por várias instituições públicas e ONGS voltadas para esta questão.

O GTIIAM tem como objetivo planejar e atuar na implementação das várias ações de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno, e uma das suas atividades vem sendo a capacitação de equipes de maternidades de todo o Estado na IHAC (Iniciativa Hospital Amigo da Criança). Cada vez que a equipe de um hospital é treinada, a coordenação materno-infantil da secretaria municipal de saúde correspondente também é convidada para ser capacitada, a fim de que a mesma possa acompanhar o processo de adequação das rotinas e de treinamento dos demais profissionais de saúde. Foi exatamente em um dos treinamentos realizados pela SES/RJ que a Santa Casa de Misericórdia de Barra Mansa foi convidada a estar indicando uma equipe de profissionais para serem capacitados.

Sobre a “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”, registra-se em 1990 um encontro na Itália promovido pela Organização Mundial de Saúde e pelo Fundo das Nações Unidas para a infância na busca de mecanismos e ações que pudessem ser desenvolvidos para proteção, promoção e apoio ao aleitamento materno. O Brasil foi um dos seus participantes. No âmbito desse encontro foi produzido o documento – “Aleitamento Materno na década de 90: Uma iniciativa Global”, que trata de um conjunto de metas – “Declaração de Innocenti” -, que resgatava o direito da mulher de aprender e praticar a amamentação com

sucesso. O documento enfatizava a recomendação do aleitamento materno até os 6 meses de idade, associado a outros tipos de alimento até os 2 anos.

A partir deste encontro, vários países começaram a implementar estas recomendações, onde pela primeira vez um país da América Latina, o Chile, (1985) criou mecanismos para o apoio ao aleitamento materno.

“A iniciativa hospital amigo da criança” – IHAC – apresenta como objetivo, apoiar, proteger e promover o aleitamento materno. - Consiste na mobilização de profissionais de saúde e funcionários de hospitais e maternidades voltados para mudanças em rotinas e condutas para prevenção ao desmame precoce.

Para o alcance dos objetivos propostos, registrou-se em tal documento a necessidade de atuar junto aos hospitais com a justificativa de que o desestímulo à amamentação se devia aos fatores ligados a informações erradas e práticas inadequadas. Ao conjunto de medidas para atingir as metas contidas da Declaração de Innocenti, denominou-se “Dez passos para o sucesso do Aleitamento Materno”, que consistem num elenco de medidas que visa informar a todas as gestantes os benefícios e o correto manejo do aleitamento materno. As mães devem ser informadas das suas vantagens e das desvantagens do uso de substitutos do leite materno. Fazem parte destes passos:

- 1- Ter uma norma escrita sobre Aleitamento materno, que deve ser rotineiramente transmitida a toda à equipe de saúde para implementação.
- 2- Treinar toda equipe de cuidados de saúde, capacitando-a para implementar esta norma
- 3- Informar todas as gestantes sobre as vantagens e o manejo do aleitamento
- 4- Ajudar as mães a iniciar a amamentação na primeira meia hora apos o parto
- 5- Mostrar as mães como amamentar e como manter a lactação, mesmo se vierem a ser separada de seus filhos.

- 6- Não dar a recém nascidos nenhum outro alimento ou bebida além do leite materno, a não ser que seja indicado pelo medico.
- 7- Praticar alojamento conjunto - permitir que mães e bebês permaneçam juntos 24 horas por dia.
- 8- Encorajar o aleitamento sob livre demanda
- 9- Não dar bicos artificiais ou chupetas a crianças amamentadas ao seio
- 10- Encorajar a formação de grupos a amamentação para onde as mães devem ser encaminhadas, logo apos a alta do hospital ou ambulatório.

Do encontro promovido em 1990 foram escolhidos 12 países, dentre os quais o Brasil, para dar inicio a “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”. Estes países assumiram um compromisso formal de tornar os 10 passos uma realidade em seus hospitais. Em 1992, o Ministério da Saúde e o grupo de defesa da saúde da criança, com a parceria do Unicef e da Organização Pan-americana de Saúde, deram inicio a esta iniciativa, visando implementar os 10 passos em hospitais e maternidades, numa ação conjunta com o programa nacional de incentivo ao aleitamento materno (PNIAM) que, em 1998, passou a integrar a área de saúde da criança da Secretaria de Políticas de Saúde do Ministério da Saúde.

Os hospitais que atingem as metas propostas pelos 10 passos, recebem um credenciamento de Hospital Amigo da Criança, devendo a partir de então funcionar como pólos multiplicadores para outros hospitais.

No Brasil, desde 1996, alem dos dez passos para o aleitamento materno, exige-se o cumprimento de mais cinco requisitos no credenciamento do hospital amigo da criança:

- 1- Não estar respondendo a processo judicial relativo a assistência prestada e ou sindicância do SUS;

- 2- Dispor de responsável médico habilitado para assistência ao binômio mãe-filho na maternidade e sala de parto;
- 3- Apresentar taxa de mortalidade materna intra - hospitalar menor ou igual a 70/10.000 nascidos vivos, excluídas, nos hospitais de referência, as pacientes encaminhadas de outras instituições;
- 4- Apresentar taxa de cesariana menor ou igual a 30% para hospitais gerais e menor ou igual a 40% para hospitais de referência;
- 5- Apresentar tempo de permanência hospitalar de no mínimo 24 horas para pacientes de parto normal e de 48 horas para pacientes de cesarianas.

Destaca-se que apenas no Brasil o hospital amigo da criança da rede SUS recebe incentivo financeiro do Ministério da Saúde para pagamento dos procedimentos obstétricos. Percebe-se a necessidade de retorno financeiro para que as instituições de saúde modifiquem suas normas e rotinas em prol do aleitamento materno, caso contrário tal questão não se apresenta como prioridade no atendimento às mães e bebês.

Os estabelecimentos de saúde para se tornarem hospitais amigos da criança, precisam ser submetidos a avaliações, tendo como base o cumprimento dos critérios globais de cada um dos passos para o sucesso do aleitamento materno. Para o estabelecimento de saúde receber a placa comemorativa de Hospital Amigo da Criança é necessário que obtenha no mínimo 80% de aprovação nos critérios estabelecidos para cada um dos passos e mais os cinco requisitos já citados. Trata-se de um desafio para os hospitais cumprirem com todos os critérios exigidos, o que torna esse projeto quase que inviável para muitos.

Os hospitais convidados a participar deste projeto devem ser públicos ou privados conveniados com o sistema único de saúde. O convite tem origem através de cursos de capacitação oferecidos pelas secretarias estaduais ou municipais de saúde. Considero tal

elegibilidade uma forma de excluir não somente os hospitais predominantemente de natureza privada, mas uma parcela de mães que também tem direito a receber o mesmo tipo de tratamento e atendimento especializado.

Nota-se que tal exclusão se deve à impossibilidade de repasse de verbas destinadas a procedimentos realizados em instituições não conveniadas com o SUS, ficando evidente a possibilidade real de termos mães atendidas em instituições privadas que não terão acesso ao atendimento por parte de profissionais capacitados em aleitamento materno, com normas e rotinas próprias para o atendimento ao binômio mãe e filho durante a gestação e parto. Cabe destacar que apesar de vermos como correto o não investimento de verba pública em hospitais privados, entendemos que estes não deveriam ser excluídos do treinamento..

No Brasil o processo de avaliação dos hospitais a serem contemplados com o título de amigos da criança, se dá em duas direções : inicialmente é realizada uma avaliação, tendo como base a análise do questionário de auto-avaliação, obtido nas secretarias de saúde .Posteriormente é realizada a avaliação final, caracterizada por um processo mais complexo, feito por avaliadores treinados e capacitados pelo Ministério da Saúde para esta função.

A partir de vários credenciamentos a hospitais cumpridores das metas propostas, e conseqüentemente do aumento na prevalência do aleitamento materno em diversos Estados no Brasil, realizaram-se vários estudos sobre o tema em questão, bem como sobre sua operacionalização e resultados práticos na implementação da iniciativa.

Resultados preliminares apontam para o impacto e eficiência do Programa IHAC no que tange ao aumento na duração do aleitamento materno, incidindo, positivamente na qualidade de vida das crianças, se amamentadas no período preconizado pela OMS.

Postos estes componentes gerais que situam o experimento, faz-se necessário abordar a importância da amamentação para mães e bebês, problematizando nesta linha o lugar do Poder Público na perspectiva do interesse em criar políticas públicas que promovam iniciativas a seu favor.

A importância da amamentação está ligada a diversos fatores, podemos citar Rego que aponta que: “Inúmeras pesquisas têm mostrado o efeito protetor do leite materno contra a mortalidade e morbidade infantil, assim como sua importância na construção do emocional do ser humano, assegurando sua sobrevivência com qualidade de vida futura” (Ibid. p.5)

A amamentação por ser considerada a melhor alimentação para o recém nascido e para o lactente nos seus primeiros anos de vida, é recomendado de forma exclusiva durante os seis meses. Por se constituir como parte importante da alimentação, deve ser mantida até que a criança complete 2 anos de idade. A Organização Mundial de Saúde recomenda a amamentação em no mínimo dois anos.

São apontadas vantagens importantes pelo Ministério da Saúde na sua materialização: a redução da morbi-mortalidade infantil; a diminuição das doenças infecciosas, especialmente as diarreias e infecções do aparelho respiratório; o fato de possibilitar uma ótima nutrição ao lactente, favorecendo o seu adequado crescimento e desenvolvimento; o benefício à saúde materna, contribuindo na relação psicoafetiva entre mãe e filho; a colaboração efetiva no espaçamento das gestações, ao diminuir a fertilidade da mulher; e o fato de ser uma forma de economizar recursos.

Essas vantagens são significativas nos países onde são escassos os recursos e nos quais a exposição frente aos agentes infecciosos é alta. Essas vantagens traduzem a atenção focalizada em ações diferenciadas para as classes trabalhadoras e os segmentos empobrecidos que não possuem acesso à saúde, considerada esta em seu conceito mais

amplo. Cabe destacar, que os recursos de saúde em nosso país dependem de distribuição de riqueza, e conseqüentemente distribuição do acesso ao consumo dos bens criados pelo conhecimento médico e científico. Ações como estas, apesar de trazerem resultados relativamente positivos, tendem a construir certo imobilismo e passividade frente a um outro conjunto de medidas absolutamente essenciais. Ou ainda podem conformar uma apologia a determinados projetos como solução universal.

Tendo como motor central de seu trabalho estas vantagens mencionadas, a equipe de saúde que implementa o projeto em questão, é levada a modificar suas rotinas visando o apoio, a promoção e a proteção à amamentação. Diante disto, a capacitação profissional se constitui como uma das primeiras metas a serem alcançadas.

Apesar das vantagens enumeradas pela OMS (Organização Mundial de Saúde) observa-se que as mulheres tendem a não amamentarem seus filhos pelo período recomendado. Nota-se correlações estabelecidas entre este “abandono” com o ingresso no mercado de trabalho, o retorno após o período de licença maternidade ou até mesmo a não garantia dos direitos perante o fato de algumas mulheres estarem inseridas no mercado de trabalho informal.

E inegável que o processo de industrialização propiciou a alimentação artificial em fases precoces da vida. Agregando-se a este fato, os avanços do conhecimento científico e a modernização de técnicas que privilegiaram a composição de substitutos do leite materno. Estes fatores, porém não podem ser considerados de forma isolada e determinantes para o grande índice de desmame precoce.

Embora a promoção do aleitamento materno constitua uma ação de saúde simples e barata, o uso exclusivo do leite humano, na atualidade, ainda é uma prática pouco utilizada. Muitas justificativas advindas de profissionais de saúde são oferecidas diante de tal fato,

dentre outras: o desconhecimento dos atributos de qualidade que este confere às necessidades da criança; o desconhecimento da legislação que reconhece a criança a partir do dia do seu nascimento, como um cidadão com direitos que devem ser respeitados; a necessidade de ampliação dos direitos concedidos à mulher na fase gravídico-puerperal; pela falta de acesso aos direitos por parte das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho informal.

Com base no discurso dos profissionais de saúde consubstanciado em documentos, artigos e livros sobre amamentação, podemos perceber de forma reiterada algumas correlações entre o abandono da amamentação e o trabalho. Cumpre destacar que a experiência real de trabalho da mulher se torna um dos desafios para os profissionais de saúde na condução da proposta “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”

O número de mulheres que deseja amamentar e que interrompe ou diminui a amamentação por ter que incorporar-se a seu trabalho fora do lar é crescente e constitui uma das causas frequentes de introdução precoce de alimentação complementar, com a conseqüente diminuição de leite.(VALDÈS, 1996, p.34)

Percebe-se que a manutenção da amamentação para mulheres que trabalham está diretamente condicionada a uma eficaz intervenção dos profissionais de Saúde. Pode se dizer que as intervenções dos profissionais têm sido muito úteis, já que proporcionam às mães terem o acesso as informações sobre os benefícios da amamentação, o que não exclui outros fatores fundamentais para que a manutenção da amamentação seja possível. Desta forma, são equivocadas as soluções apontadas nos livros e manuais sobre o tema, ao atribuírem o resultado positivo à equipe bem informada que trabalha de forma criativa e motivada.

A tarefa de apoiar as mães na manutenção da amamentação exclusiva apesar da volta ao trabalho, tem sido resolvida de forma bem sucedida por equipes de profissionais motivados, criativos e com conhecimentos necessários para apoiar as mães que trabalham.(Ibid.p34)

Da mesma forma as alternativas destinadas aos profissionais de saúde no apoio às mães durante a gestação, como “analisar a situação da mulher de forma individual e antecipada, pelo menos 1 mês antes do retorno ao trabalho; considerar onde ficará o lactente durante o expediente, o horário, o tipo de trabalho, a duração do percurso e revisar os direitos legais”, parecem elementos insuficientes para que as mães trabalhadoras amamentem.

As alternativas abaixo citadas demonstram que as anteriormente apresentadas desconsideram as profundas transformações ocorridas ao longo dos anos no que se refere ao trabalho da mulher.

Retardo volta ao trabalho; levar o filho para o trabalho; trabalhar em horário parcial; ir onde o lactente está (creche ou casa) ou recebe-lo durante o expediente para amamentá-lo; dar de mamar em períodos mais longos sem necessidades alimentares durante o dia; ordenhar o leite durante as horas de ausência, para que o lactente o receba no dia seguinte e para manter a produção de leite.(Ibid.)

Independente dos encargos familiares e do exercício da maternidade, as mulheres buscam acesso a mais empregos e ocupações que exijam mais tempo e dedicação. Componentes presentes nos resultados do IBGE comprovam esta assertiva por exemplo, quando apontam o nível superior de escolaridade das mulheres em relação ao dos homens. Estabelecer critérios acima citados para as mães trabalhadoras, aponta para uma condução do exercício da maternidade em direção oposta ao que as mulheres buscam na atualidade.Ou

seja, a inserção parcial no mercado de trabalho, com rendimentos inferiores e períodos diferenciados para o atendimento as tarefas do lar.

“Em manual do Ministério da Saúde, em um dos itens que fazem parte do curso de capacitação para a implementação da “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”, encontra-se o tema: “Preciso voltar a trabalhar”. No texto em questão, apresenta-se o trabalho como justificativa materna para não amamentar. Uma tese é apresentada na qual as mulheres sempre trabalham, especialmente nos seus anos de maior fertilidade e que amamentar é mais fácil para as mulheres autônomas, bem como as que trabalham perto de casa.

O Ministério da Saúde aponta como solução em longo prazo, mudanças sociais e de legislação, entre as quais:

Dar licença maternidade remunerada mais longa. A mãe não deveria voltar a trabalhar até que a criança começasse a receber suplementos sem riscos- isto é, aos 6 meses de idade; Manter creches nos locais de trabalho de tal forma que as mulheres possam estar com seus filhos e amamentar nos intervalos; organizar as horas de trabalho, especialmente os turnos, de tal forma que a mãe possa amamentar. (KING, 2000:23)

Ao analisarmos as soluções a cima, questionamos se a partir de leis que estabeleçam um período de licença maternidade mais dilatado e obriguem a existência de creches nos locais de trabalho teremos uma maior prevalência no aleitamento materno em mulheres trabalhadoras. Não se pode desconsiderar que estas trabalhadoras estão mais representadas no setor informal, e em consequência disto estão desprovidas de direitos trabalhistas. Nesse sentido, leis melhores não alcançarão efetivamente o resultado esperado.

3.2.A PRESENÇA DO SERVIÇO SOCIAL NA EXPERIÊNCIA

Não se pode negar que a área de saúde, é o setor que tem absorvido um quantitativo significativo de profissionais de Serviço Social. Nota-se que esta situação se correlaciona com a articulação da saúde com a produção e reprodução do capital, trazendo aos Assistentes Sociais, inseridos na divisão sócio - técnica do trabalho a atuar em instituições de saúde com o objetivo de administrar a tensão presente entre as demandas dos usuários e a insuficiência ou falta de recursos para a prestação de serviços.

O Serviço Social como especialização do trabalho coletivo, tem como base de sua ação a questão social, apreendida como:

O conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem como raiz comum: a produção é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos mantém-se privada, monopolizada por parte da sociedade. (IAMAMOTO, 2000; pág.27)

Os Assistentes Sociais trabalham em seu cotidiano com a questão social em suas mais variadas expressões. Nos dizeres de Iamamoto:

É na tensão entre a produção da desigualdade e produção da rebeldia e da resistência que trabalham os assistentes sociais, situados nesse terreno movidos por interesses distintos, aos quais não é possível abstrair ou deles fugir porque tecem a vida em sociedade (Ibid.p.28)

Neste sentido necessário se faz ao Assistente Social apreender as várias expressões da questão Social e projetar formas para o seu enfrentamento. Nesta perspectiva é essencial perceber em que cenário a profissão está inserida na contemporaneidade, já que estas expressões são objeto do seu trabalho cotidiano.

Historicamente, a questão social se verifica a partir da emergência da classe operária e seu ingresso no cenário político, por meio de lutas pelo reconhecimento de direitos sociais e políticos. Através destas lutas sociais, direitos do trabalho são exigidos e principalmente o reconhecimento do operariado como classe perante o Estado.

Foram as lutas sociais que romperam o domínio privado nas relações entre capital e trabalho, extrapolando a questão social para a esfera pública, exigindo a interferência do estado para o reconhecimento e a legalização de direitos e deveres dos sujeitos sociais envolvidos. (IAMAMOTO,2003, p.66)

Através deste reconhecimento, se impõe uma extensa relação de direitos sociais públicos atinentes ao trabalho, consubstanciados em serviços e políticas sociais.

Atualmente a questão social passa a ser objeto de um violento processo de criminalização que atinge as classes subalternas, (IANNI e GUIMARÃES *apud* IAMAMOTO, 2003) ou ainda suas manifestações de classe são transformadas em objeto de programas assistenciais, no sentido de combate à pobreza.

No cenário atual de tensão na vida social, percebe-se a exigência de um profissional de Serviço Social que procure através do seu trabalho formular, avaliar e criar propostas criativas, no sentido de assegurar com qualidade, a universalidade ao acesso aos bens e serviços e ou a ampliação de sua abrangência.

Porém, a pratica profissional supõe também uma inserção no contexto das relações sociais fundamentais da sociedade, só adquirindo inteligibilidade e sentido na historia da sociedade da qual é parte.

A área de saúde se constitui como espaço privilegiado no mercado profissional que requisita o trabalho dos Assistentes Sociais. Neste estudo está sendo evidenciado, especificamente, o trabalho desenvolvido por este profissional no interior de um espaço de

saúde, atuando no planejamento e execução do projeto “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”. No âmbito desta ação profissional, percebe-se que a questão social é enfrentada em suas múltiplas expressões - saúde da mulher; relações de gênero e divisão sexual do trabalho; saúde da criança, entre outros., Torna-se visível que a realidade das usuárias deste serviço é marcada pela luta pela sobrevivência que as inserem no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, lhes impõem a experiência subjetiva de se ver “dividida entre a tarefa de amamentar e a de trabalhar”.

Percebe-se que o profissional de Serviço Social é sempre convidado a participar do curso para a implementação do projeto, e que se desenvolve em articulação com médicos, enfermeiro, psicólogos, fonoaudiólogos, auxiliares de enfermagem. Apesar de ser extremamente relevante o desenvolvimento do trabalho em equipe, nem sempre isso ocorre, ficando evidente a presença de categorias profissionais com ações e normas isoladas.

Constata-se ainda o fato de que a partir das pré-avaliações da SES-RJ os diversos profissionais percebem que somente através do trabalho interdisciplinar as metas propostas são realizadas. Somando-se a isto, o interesse pela direção da unidade hospitalar em incentivar e acompanhar o processo de implementação do projeto com o único objetivo de obter o título de “hospital amigo da criança”, pois a partir deste, todos os procedimentos realizados pela maternidade terão remuneração diferenciada.

Ao observar os dez passos a serem cumpridos para a obtenção do título fica evidente a impossibilidade de se trabalhar de forma isolada. Todos os profissionais devem ser capacitados a implementar a mesma norma, devendo ser elaborada uma norma para cada setor que atende mãe e bebê, a maternidade, o pré-parto, a recepção, o pré-natal, o centro cirúrgico e a sala de amamentação.

A experiência do Serviço Social nesta equipe se refere ao planejamento de diversas ações, desde a elaboração de normas e rotinas para cada setor, até o acompanhamento e avaliação de sua implementação. Cabe destacar que as normas e rotinas eram elaboradas a partir de observações e pesquisas sobre o atendimento dispensado às mães, desde o pré-natal até a consulta do puerpério. O assistente social que a princípio é chamado a executar o projeto, verifica a necessidade de fazer uma análise institucional, bem como descobrir as demandas postas pelas usuárias do serviço, a fim de propor ações que visem a efetivação e garantia de direitos.

Vários impasses surgem ao longo da implementação do projeto, o que dificulta a concretização dos objetivos propostos, com relação a equipe interdisciplinar, dentre outros:

1 - Capacitação de profissionais da área médica que apresentam como justificativa para não realizar o curso a indisponibilidade de tempo, tanto no dia de plantão, pela alta rotatividade nos atendimentos, como fora deste considerando outros compromissos assumidos. Além disso, tem se revelado impossível exigir a presença destes nos cursos com o tipo de vínculo de trabalho que estes possuíam com o hospital. A própria administração do hospital legitimava a conduta destes profissionais.

2 - A constante troca de funcionários de enfermagem, seja para outros setores, seja para atender aos pedidos de demissão, devido à baixa remuneração pelos serviços prestados.

3 - O alto índice de cesarianas realizadas além do previsto pelos critérios de avaliação. Apesar das enormes vantagens que o procedimento do parto normal traz para mãe e bebê, os índices destes eram menores.

4 - Dentre os profissionais da equipe somente a enfermeira possuía vínculo trabalhista com o hospital, dispensando uma carga horária semanal pré-estabelecida. Os demais profissionais, inclusive o Assistente Social, por trabalharem de forma autônoma, através de

credenciamentos, não dispensavam uma carga horária necessária para a realização das ações propostas; Este impasse pode ser considerado um dos mais sérios, pois leva a um acompanhamento ineficaz das atividades implementadas.

5 - Por vezes percebe-se que o interesse pelo título e pelo ganho financeiro advindo da elevação dos valores de cada procedimento médico-hospitalar era superior ao interesse pelas mudanças nas rotinas de cada setor. É evidente que se a importância é dispensada ao título, o estímulo as mudanças têm data marcada, ou seja, em períodos que antecediam as avaliações. Cabe assinalar que muitas ações se implementaram e foram incorporadas na rotina, porém não se pode afirmar que da forma como se esperava, ou seja, contínua e uniformemente valorizada por todos os profissionais envolvidos.

6 - Outro impasse estava relacionado à necessidade de mudanças contínuas que acompanhassem a realidade das usuárias do serviço e a realidade institucional e social. Estas contínuas avaliações realizadas pelo profissional de Serviço Social traziam para a equipe certa resistência, que por outro lado, preferia manter uma estabilidade nas ações. A pretensão seria a de cumprir sistematicamente com os critérios exigidos para a obtenção do título, evitando sistematizar novas propostas de políticas internas.

É evidente que os impasses vivenciados não se referem apenas ao trabalho com a equipe. Em relação às usuárias do serviço podemos destacar, também:

1- A busca pelo atendimento imediato de suas pretensões o que faz com que seus interesses nem sempre coincidam com as propostas da equipe de profissionais. Como exemplo podemos citar a experiência com o atendimento a mães com mamas empedradas, que optavam pelo medicamento para secar o leite ao invés de passar pelos procedimentos indicados para findar tal problemática. Deve se reconhecer que tal escolha é direito da mulher, ou seja, de preferir não amamentar a ter que sentir dores . Porém , apesar de atender

a escolha da mulher, não podemos negar que tal solução vai a direção oposta ao que se propõe o programa e ao que se considera mais saudável ao bebê

2- A ignorância por parte das mulheres do que é garantido como direito do cidadão e dever do Estado.

3- A discussão dos direitos sem perder a dimensão do coletivo, levava a inquietação das mães que procuravam por orientações focalizadas, discutidas isoladamente.

A recusa por parte das usuárias em lutar pela garantia de direitos trabalhistas com a justificativa de que preferem optar por não os exercer a fim de garantir sua permanência no trabalho.

4- Por um outro lado, o exercício dos direitos trabalhistas por parte das usuárias nem sempre era suficiente para as mães que conciliavam trabalho, casa e amamentação. Podemos citar como exemplo a distância do trabalho da residência, que levava às mães a não disponibilizarem tempo durante a jornada para amamentarem seus bebês, e ao retornarem para casa, os afazeres domésticos impediam da mesma forma a disponibilidade de tempo com tranquilidade para mãe e bebê.

Vivenciando estas contradições, constata-se a necessidade do profissional de Serviço Social defender, no exercício de sua atividade, uma posição crítica contínua.. Suas ações precisam, portanto, ser resultantes de investigações que tenham como elemento central a Questão Social e suas especificidades, tanto em relação ao momento conjuntural quanto as suas conseqüências para a área de saúde. Sem recorrer a uma visão messiânica profissional, acredito que a partir dessa forma de atuação, a capacidade de enfrentamento será mais eficaz, pois trará no bojo de suas intervenções, formulações teórico políticas aliadas à utilização de um instrumental técnico operativo que responda às demandas reais postas no cotidiano pelas mulheres, em especial as oriundas das classes subalternas.

Merece atenção as palavras de Iamamoto ao dizer que:

Olhar para fora do Serviço Social é condição para se romper tanto com uma visão rotineira, reiterativa e burocrática, que impede vislumbrar possibilidades inovadoras para a ação, quanto com uma visão ilusória e desfocada da realidade, que conduz a ações inócuas. Ambas têm algo em comum: estão de costas para a história, para os processos sociais contemporâneos. (IAMAMOTO, 2002, p.22)

Enfim, possibilidades ao trabalho profissional foram criadas, o que não significa não ser necessário o contínuo movimento de apreender dimensões e serem descortinadas e a consideração crítica aos limites existentes..

Diante de todos os impasses postos na intervenção do Assistente Social inserido numa equipe interdisciplinar como coordenador da comissão de aleitamento materno, verificamos a necessidade de explorar, na construção desse objeto de investigação, o trabalho da mulher. Partindo da indagação constante sobre a real aplicabilidade da legislação no cotidiano das mães trabalhadoras com vínculo formal para fins de manutenção da amamentação.

3.3. TRABALHO, MANUTENÇÃO DA AMAMENTAÇÃO E DIREITOS: A PERCEPÇÃO DAS MULHERES.

Com o intuito de considerar a experiência e percepção de mulheres no que tange à amamentação entrevistamos algumas mulheres. Adotamos o critério de entrevistar aquelas que tivessem vínculo empregatício durante e/ou após o parto. Para tanto, selecionamos três

espaços de saúde para realizar as entrevistas: Um programa de Saúde da Família, que fora contemplado com o título de Unidade Amiga da Amamentação, localizado no Bairro Vista Alegre em Barra Mansa; um Hospital maternidade Público municipal (em fase de implantação do Projeto “Iniciativa Hospital Amigo da Criança”) localizado no Bairro Ano Bom e um Consultório Particular, localizado no Centro da Cidade. Esta escolha deve-se a intenção de entrevistar mulheres que passaram por realidades distintas no período do seu pré-natal.

Para atingir o objetivo deste trabalho, optamos por fazer uma pesquisa qualitativa com mulheres, que, independentemente de sua idade tivessem amamentado seu (s) filho(s) e que pudessem, expor sua experiência em relação ao trabalho, amamentação e aplicabilidade das normas trabalhistas antes, durante e após o parto.

O universo de análise foi uniformizado com respeito a alguns critérios: a) deveriam ser mulheres inseridas no mercado de trabalho com vínculo de emprego b) deveriam ter amamentado seu filho por um período mínimo de 6 meses (exclusivamente ou não ao seio) c) ter bebê de no mínimo 5 meses e no máximo 1 ano de idade d) residir em Barra Mansa. Esses requisitos foram assim formulados pois apontavam para um universo de mulheres que estivessem vivenciando o período do pó-parto não muito distante, possibilitando o levantamento de questões selecionadas no roteiro de entrevista.

A escolha das entrevistadas se deu em um único dia e de forma aleatória. Ora selecionando mães na sala de espera, aguardando atendimento médico, ora recorrendo a análise de fichas de pacientes com o perfil pretendido. Cabe destacar que na maioria das vezes, localizamos as mulheres no seu próprio ambiente de trabalho. A proximidade que essas mulheres tiveram com os funcionários desses serviços de saúde durante o pré-natal, possibilitou a localização quase que imediata.

Dentre as 12 mulheres a princípio selecionadas, ou seja 4 mulheres em cada serviço de saúde, foi possível realizar 9 entrevistas.

O estudo foi governado por uma série de limitações, cabendo expô-las:

1- O período disponibilizado no cronograma para a realização das entrevistas foi insuficiente, o que impossibilitou ao pesquisador selecionar outras mulheres.

2- As mulheres optavam por serem entrevistadas no local de trabalho, preferindo não sair desse espaço; três mulheres recusavam ser entrevistadas, Essa opção trazia conseqüências para um proveitoso resultado das entrevistas. Cabe destacar a recusa por parte das mulheres em pedir ao gerente imediato para se ausentar do setor, bem como, a não utilização dos intervalos de almoço e lanche para serem entrevistadas. Ouvia as seguintes palavras:

“Prefiro ficar em pé no meio da loja, estou trabalhando aqui há pouco tempo não quero problemas com o dono da loja”

“Quanto tempo vai demorar? Eu ganho pouco, o que aumenta meu salário são as comissões”

“Não dá pra ser no intervalo do almoço, eu tenho que ir em casa, e no intervalo do lanche costumo usar pra comprar as coisas pra casa”

“Mas pra que está me entrevistando mesmo heim?”

“Se for rápido, tudo bem, quantas perguntas vou ter que responder?”.

Esta resistência apresentada por algumas mães, em negar que fosse pedido sua liberação por alguns minutos para a entrevista, nos permite a seguinte consideração: se essas mulheres têm dificuldades em pedir a sua chefia imediata algo que não se encontra diretamente ligado ao seu exercício funcional, de que forma poderiam se portar a exigir os seus direitos em caso de violação?

3- Regularmente as entrevistas eram interrompidas. Era perceptível a preocupação das mulheres em atender um cliente; atender ao telefone ou ajudar o outro funcionário após perceber um tumulto momentâneo no estabelecimento. Como consequência, as entrevistas eram encerradas rapidamente. Pode-se dizer que existem duas exceções para esta dificuldade: uma entrevistada era chefe do setor, disponibilizando um local e tempo apropriados e a outra aceitou disponibilizar um horário durante o intervalo do almoço.

Nem sempre disponibilizar um local dentro do próprio estabelecimento trazia resultados positivos. Durante uma das entrevistas realizadas num escritório de um supermercado, num período de 25 minutos, fomos interrompidas por três vezes para o atendimento do telefone e mais duas vezes por funcionários de outros setores solicitando a atuação da entrevistada em seu setor de trabalho.

As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro aberto que contemplava três eixos de investigação contendo no primeiro, perguntas sobre dados de identificação que fossem suficientes para analisar a situação da mulher com relação à escolaridade, rendimento e ocupação. No segundo, questões sobre trabalho e família e no terceiro, questões sobre amamentação, legislação e trabalho.

Com relação ao primeiro eixo, que corresponde aos dados pessoais das entrevistadas, as mulheres apresentaram idades entre 24 e 32 anos, com maior concentração entre 24 e 27 anos. São recepcionistas, operadoras de caixa, vendedoras, crediárias, estoquistas, compradoras, auxiliares de escritórios e enfermeiras. Cinco mulheres possuem o ensino médio completo, uma com ensino médio incompleto e duas com ensino superior, sendo que uma completo e a outra em andamento. Cabe destacar, que as tarefas exercidas por estas trabalhadoras se constituem como empecilho para a manutenção da amamentação, visto que o receio de perder o emprego ou até mesmo de perder as comissões recebidas por cada

venda, levam as mães a se verem obrigadas a optar por não interromperem suas atividades profissionais.

Dentre as entrevistadas, 7 eram casadas, uma vive em união estável e outra se encontra separada judicialmente. A média de filhos de cada mulher é de no máximo dois. Quanto ao número e idade dos filhos, dentre as mulheres que possuíam um filho predomina a idade entre 5 e 7 meses, apenas dois com 1 ano. Dentre as mulheres que possuíam dois filhos predomina as idades entre 7 e 10 meses, com um espaçamento entre as gravidezes entre 7 e 10 anos.

Os rendimentos apresentados variam entre R\$370,00 a R\$ 550,00, destacando-se apenas a renda de R\$ 2.500,00 recebida pela única mulher com nível de escolaridade superior. Cabe citar que as mulheres que ocupam a função de vendedoras além do salário fixo, de acordo com as vendas, recebem comissões.

Na abordagem das questões do segundo eixo serão analisados: aspectos referentes à constituição da família, à contribuição do salário da mulher para a família, a inserção e a manutenção do trabalho entre os períodos pré, durante e após a gravidez por parte da mulher trabalhadora e ainda será considerado se a mulher percebe qualquer tipo de discriminação quanto ao acesso ao trabalho neste período de gestação e parto.

No trecho em que será tratado o aspecto da constituição vale destacar que, dentre as 9 famílias envolvidas, 8 eram formadas pela entrevistada, marido e filho (os) e apenas uma das famílias era mono parental.

Quanto à contribuição da renda para a família, parece ser evidenciada a representação que as mulheres possuem do seu trabalho, responsabilizando os homens pelo sustento da família ao mesmo tempo em que atribuem a si mesmas os cuidados com ela, entre os quais as condições de saúde, a valoração das atividades ligadas ao esporte e ao

lazer. Ou seja, o salário da mulher teria a função circunscrita à “ajuda” na manutenção da casa. Cabe destacar que, quando os homens se envolvem em parte do trabalho doméstico, as mulheres acham que ele está ajudando em “casa”.

Está-se diante da divisão sexual do trabalho, que serve para utilizar o trabalho explorado das mulheres ao assumirem diversas tarefas seja dentro ou fora do lar.

As mulheres ao reconhecer a complementaridade do seu trabalho, se submetem a salários menores do que o homem e em condições mais precárias, não importando se o seu trabalho é ou não igual ao deles. As falas abaixo transcritas revelam este sentido:

“Eu e meu marido trabalhamos mas eu que controlo. A renda dele predomina porque ele ganha mais do que eu e trabalha mais também. Minha renda vai para vestimenta, remédio, plano de saúde, coisa de colégio, merenda” (Entrevistada C – 32 anos)

“A renda maior é do meu marido, trabalho para somar e para ajudar na farmácia, balé da minha filha, saúde, roupas. A renda do meu marido é fundamental, tinha que melhorar a renda em casa” (Entrevistada D – 31 anos)

“A renda do marido é maior, a minha é o algo a mais, não preciso trabalhar não ia voltar de licença, acabei voltando porque eu gosto do meu trabalho”. (Entrevistada E – 25 anos)

“A renda dele é muito pouca na casa e foi preciso trabalhar para ajudar meu marido que estava com problema financeiro” (Entrevistada F – 27 anos)

“Eu e meu marido trabalhamos, a renda dos dois é importante, mas a dele é melhor”. Minha renda é para coisas que eu gosto, o gasto com a casa é dele, e a mulher gasta um pouquinho aqui e outro ali. Frauda não é fácil! “(Entrevistada H – 26 anos)”.

Ao serem efetivadas junto às mulheres abordagens referentes à inserção no mercado de trabalho, não foram assinaladas dificuldades, possivelmente porque atualmente muitos homens estão sendo demitidos para que mulheres sejam contratadas com salários menores. Isto demonstra o quanto a mulher é explorada, ao receber menos por um trabalho que antes era mais bem remunerado. Almeida (ALMEIDA,1996) assinala que esta situação enfraquece

o poder de luta das classes trabalhadoras. Por outro lado, as mulheres que não ingressam no mercado de trabalho acabam formando uma mão-de-obra disponível, que pode ser acionada, a baixo custo, nos momentos necessários ao desenvolvimento do capitalismo.

Fizeram parte dessa entrevista mulheres que ingressando mais jovens no mercado, dele não se retiraram ao vivenciar o momento reprodutivo. O que confirma os dados atuais do IBGE, que demonstram que a participação feminina no mercado de trabalho no Brasil é de mulheres mais velhas casadas e em fase de serem mães .Yannoulas (YANNOULAS, 2002: op. cit Guimarães) com base nestes dados assinala que o aumento da taxa de participação feminina foi sustentado pela entrada no mercado de trabalho das mulheres em idades mais elevadas, ou pelo fato de que, ingressando mais jovens no mercado, dele não se retiraram ao iniciar a sua carreira produtiva.

As mulheres entrevistadas apresentaram a experiência de terem ingressado bem cedo no mercado de trabalho, não havendo prejuízo de emprego na fase pré, durante e após a gravidez.

“Eu precisava trabalhar, comecei com 18 anos já com carteira assinada” (Entrevistada B – 31 anos)

“Comecei a trabalhar numa lanchonete pequena . Comecei a trabalhar com 17 anos sempre em lojas”. (Entrevistada C – 31 anos)

“Comecei a trabalhar com 16 anos, dei aula particular durante 3 anos, voltei para comércio porque não passei em concurso público” (Entrevistada D – 31 anos)

Dentre as mulheres entrevistadas foi apresentado como motivo principal para o ingresso no mercado de trabalho a necessidade de contribuir com a manutenção da família. Destaca-se porém o interesse pelo investimento na própria educação, bem como a dos filhos.

“Não vejo a possibilidade de não trabalhar sempre trabalho com saúde desde que me formei”. Primeiramente tinha um filho, entrei no mercado de trabalho para fazer faculdade e através dela dar um futuro melhor para meus filhos (Entrevistada I, 26 anos)

Uma das entrevistadas ingressou no mercado de trabalho durante a gravidez, sem apresentar problemas. Vale ressaltar que esta já trabalhava no estabelecimento antes de engravidar e somente durante a gestação o vínculo foi formalizado pelo empregador. Nas palavras da trabalhadora foi possível perceber o total desconhecimento sobre seus direitos.

“A minha entrada no mercado de trabalho se deu durante a gravidez não tive muita dificuldade, mas depois de 4 meses em casa, para retornar que é complicado.(.....) meu patrão foi muito legal comigo, eu era estagiária, ele não tinha a obrigação de assinar a minha carteira, mas graças a Deus ele ficou com pena da minha situação e assinou” (Entrevistada I, 26 anos)

Destaca-se que apesar de ser considerada estagiária, esta mulher era responsável por um setor, com todas as responsabilidades inerentes ao cargo.

Com relação ao ingresso no mercado de trabalho não se deparou com maiores complexidades, já que a maioria das mulheres já estava inserida no momento da gravidez.

Destaca-se algumas preocupações com relação a manutenção no trabalho durante a gravidez e após o parto. Na maioria das afirmações das mulheres, evidencia-se uma maior valoração sobre as complicações enfrentadas ao deixar o bebê em casa para permanecer no trabalho. Para evitar constrangimentos com o empregador, as mães preferem não disponibilizar horário durante a jornada de trabalho para ver o filho.

“É meio complicado por causa da criança. Às vezes tem que trabalhar e dar mamar Tem dias que a criança pede pra ficar com você e não pode, mas graças a deus deu pra suportar (...) Nos meses de gravidez me senti útil, mas depois de 4 meses em casa para retornar é complicado porque adquire contato grande com o filho e vê que tem que deixar seu filho

sete horas por dia porque tem uma hora para amamentar, você sente falta dele,mas você tem que ter força, não é deixar de lado, mas o que busca e que da força para tentar esquecer é a necessidade, que faz com que você divida entre o serviço e o filho” (Entrevistada I, 26 anos)

“A dona da loja não implica com a gente mais sempre dá medo de perder o serviço, foi difícil, tive muito afastamento medico... licença, foi difícil conciliar uma coisa e outra, a minha chefe é mulher se fosse homem seria pior”. (Entrevistado C- 32 anos)

“Agente sente que na gravidez umas diferenças, às vezes lhe poupam às vezes não. Não consegui assumir mais nenhuma responsabilidade, todos pensam - ela vai ficar afastada mesmo (.....) no geral nada me prejudicou. (...) Tipo assim, quem substituiu e a resistência da pessoa sair e de você se mostrar melhor para retornar. (...) estando de licença, querendo ou não sempre encontra com alguém que fala sobre o trabalho e o medo surge. Voltei e a pessoa que me substituiu saiu e tudo ficou bem” (Entrevistada G, 35 anos)

Em geral, as mulheres não relatam terem sido vítimas de discriminação. Porém, não recusam a possibilidade de terem perdido oportunidades em virtude da maternidade ou até mesmo correrem o risco de serem substituídas por funcionárias que tivessem apresentado melhor desempenho durante o período que as substituíram .

Ressalta-se que apesar de inexistir lei ou medidas administrativas discriminatórias, dificilmente se percebe problemas derivados de discriminação, pois esta, de forma sutil, geralmente fica encoberta ou é realizada de forma indireta. Atribui-se esta interpretação em função dos relatos das mães que afirmam a inexistência de atos discriminatórios no trabalho.

“Se tivesse uma outra oportunidade de repente sim, mas não tive essa experiência” (Entrevistada H, 26 anos)

“Discriminação? Não, trabalhei normal até muito” Não teve discriminação, Fiquei tanto tempo parada mas a dona da loja me deu maior apoio quando acabou a licença eu voltei e a gerente deixa a gente amamentar aqui na loja o tempo que quiser, as crianças vem aqui agente vai lá pra traz e fica quanto tempo quer”.(Entrevistada D, 31 anos)

“Discriminação não há, mas o medo de ser substituída após o parto sempre existe” (Entrevistada G, 35 anos)

“Discriminação que tive foi com relação às pessoas que acharam um absurdo eu ser fichada grávida porque geralmente as empresas não fazem isso. Fui fichada no sétimo mês

de gravidez. Senti muita alegria com meu retorno o que me ajudou muito, além disso fui fichada grávida, ela não tinha a obrigação de me fichar e fez.” (Entrevistada I, 26 anos)

No que tange ao terceiro eixo de reflexão serão considerados: o significado do trabalho para a mulher e o montante de conhecimentos adquiridos sobre os direitos da mulher, especificamente por ocasião da gestação e parto; a existência de violação aos direitos e a forma como as mulheres enfrentaram ou enfrentariam tal situação; o conhecimento de algum órgão ou instituição responsável pela garantia dos direitos, inclusive sobre o período de amamentação exclusiva do bebê; a existência de creches ou mecanismos que facilitem a aproximação da mãe com o bebê durante o período estabelecido por lei para a amamentação e, finalmente, se a legislação foi suficiente para a manutenção da amamentação, e qual a lei deveria ser modificada para sua melhor aplicação.

Com relação ao significado do trabalho para as mulheres, nota-se a preocupação pela satisfação de necessidades e, através do trabalho alcançar objetos e serviços úteis para a sobrevivência. O trabalho desta forma, é apresentado como uma atividade que se inscreve na esfera da produção e reprodução da vida material. Nesse sentido, as mulheres expressam que para viver é necessário alimentar-se, vestir-se, ter uma residência entre outros. Vejamos alguns relatos:

“Trabalho para mim na minha vida no momento é tudo. Preciso dele ajudar meu marido, meu filho, meu dia a dia. Fiquei um mês sem convênio, fiquei 15 dias esperando para marcar consulta, metade do dia esperando numa emergência. Básico é o trabalho”. (Entrevistada C, 32 anos)

“Trabalho é fundamental para comer bem, viver bem, ter lazer, vestir bem. Tenho duas meninas, e menina é muito cheia de capricho. Faz balé...”. (Entrevistada D, 31 anos)

Merece destaque o entendimento de uma das entrevistadas que, ao falar sobre trabalho mostra que este não se restringe a produção/reprodução da vida social apenas na

dimensão econômica. Mas também, a reprodução das relações sociais no que se refere às formas de consciência, que, segundo Marx, é através desta que se apreende a vida social. Ao analisar-se as falas das entrevistadas I, 32 anos e G, de 35 anos, percebe-se a existência de elementos que extrapolam a visão que se constrói das mulheres trabalhadoras oriundas das classes subalternas: de que o trabalho tem um único sentido, o da sobrevivência.

“Trabalho é busca de um ideal, não só por dinheiro, mas por profissão que gosta. Quando trabalha no que gosta o serviço rende, ajuda você buscar coisas melhores, melhora seu emocional a relação com a família. É o ideal na vida da gente. É grandioso só quando trabalha se tem um ideal. Estou muito feliz pelo que conquistei até hoje”. (Entrevistada I, 32 anos)”

“Trabalho é se dedicar, é gostar do que faz, é a segunda casa da gente, se entregar a ele, com limites é claro. Ter prazer, ter resultado. Ter dificuldades mas amadurecer com elas” (Entrevistada G, 35 anos)

No entanto pareceu existir um sentido mais premente, constituído pela satisfação de necessidades básicas afetas à sua sobrevivência e de sua família. Esta percepção é percebida por uma das entrevistadas, ao ressaltar que a própria sobrevivência hoje se encontra ameaçada para uma enorme parcela da população que não consegue trabalho.

“Trabalho..... é uma conquista, porque hoje em dia é tão difícil arrumar um emprego tão bom quanto aqui. Sem trabalho a gente não sobrevive, e tem muita gente assim neste país“.

Ao abordar-se dimensões acerca do conhecimento que as mulheres possuem sobre os seus direitos em geral, e especificamente na ocasião da gestação e parto, evidencia-se um grande destaque a apenas um dos direitos que é o da licença maternidade. Acredita-se que isto se deve ao fato deste direito se tornar mais público por ser imprescindível para a recuperação da saúde da mulher, promovendo também a saúde do bebê.

Nota-se que os demais direitos não são conhecidos ou se o são, o são de forma insuficiente, o que impede que sejam pleiteados pelas mulheres.

Com relação à gestação, não se encontrou nenhuma menção clara e consistente sobre os direitos formalmente assegurados. Nota-se que as mulheres não possuem o conhecimento necessário para o exercício e busca pela efetivação desses direitos.

Com relação aos direitos mencionados pelas mulheres, destaca-se as seguintes falas:

“Quatro meses de licença né? Meia hora antes né para amamentar? eu até tive como sair antes para amamentar e durante a gravidez, não! Bom, tem preferência na Fila de banco, no trabalho não tem nada”(Entrevistada A- 30 anos)

“Na gravidez a gente tem o direito a faltar serviço, pegar atestado tem direito à licença, com atestado e após pode chegar 1 hora mais tarde e a licença, recebi durante 4 meses o pagamento direitinho. Só isso”. (Entrevistada B, 24 anos)

“Após o parto sei que a gente tem um auxílio, como é que é uma Licença Auxílio? Licença amamentação, seja o que for eu não consegui e como fiquei em casa tanto tempo de auxílio doe. Na gravidez a mulher tem direito ao Atendimento no pré-natal e prioridades, eu tive isso graças a deus”. (Entrevistada C, 32 anos)

“Direitos na gestação conheço porque tive parto aos 15 anos, então já sabia alguma coisa, licença maternidade que pode sair 28 dias antes e 91 depois, sei disso porque sou aluna de direito então conheço pode tirar e depois os dos períodos de meia hora após o parto. Não sei mais nenhum. Hoje tem uma cartilha mas não detalha todos os direitos, só fala da licença e dos intervalos, não fala mais nada” (Entrevistada I, 26 anos)

Destaca-se apenas uma fala contemplando alguns direitos durante a gestação, mesmo assim, explicitada com certa insegurança, e errando quanto ao tempo de duração da estabilidade provisória. Tratando-se de um depoimento que partiu de um profissional de saúde que trabalha com gestantes, indaga-se sobre a qualidade das informações repassadas às mães durante as reuniões educativas ao longo do pré-natal e na consulta do puerpério.

“Na gestação acho que nenhum né ? tem o dever de trabalhar, não tem nenhuma lei que ampara, se pegar atestado e provar. Ah! Não ser mandada embora grávida até 4 meses após a gravidez? Agente fica mais focada na amamentação né? Após o parto a licença com mais 15 dia de amamentação, Lei depois mais 15 dias de licença amamentação e depois sai meia hora mais cedo ou sai meia mais tarde tem mais o que ? e só ?”. (Entrevistada G, 35 anos)

Convém citar a fala de uma das mães que realizou seu pré-natal em uma Unidade Amiga da Amamentação. Certos direitos previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente e na CLT lhe foram informados no período da gestação. Os dois intervalos não foram assegurados, portanto existe dúvida por parte da entrevistada sobre a sua periodicidade e tempo diários de liberação. Da mesma forma, no que se refere a estabilidade provisória.

“Na gestação, todo mês tem que ir ao médico fazer o pré-natal. Licença maternidade, não podia pegar pesos, abusar de certos serviços, (...) Sabia que não podia ser mandada embora, quando fazia pré-natal sempre perguntavam sobre o que estava fazendo.(...) Licença maternidade e depois, como é? Duas horas ou meia hora. Só usei este direito alguns dias porque até que eu chegava em casa demorava e eu só provocava o garotinho.não dava pra nada (....)Ao invés de tirar duas de almoço eu tirava três horas. Eu falava que ia e voltava depois ninguém nunca lhe falou sobre esse direito, quando eu comecei a trabalhar tinha uma funcionaria que lhe falou e também ouviu na unidade básica. Tinha uma cartilha que tinha todas essas informações”. (Entrevistada H, 26 anos)

Quanto à aplicabilidade dos direitos e possíveis violações e enfrentamentos por parte das mães, apesar da ausência de conhecimento das previsões legais aplicáveis no período de gestação e parto, as mães não afirmam que todos os direitos foram efetivados. Acreditam que não puderam usufruir de todas as garantias legais, afirmando apenas a utilização da licença maternidade.

“Acho que sim, não foi tudo certinho, e se acontecesse correria atrás, procurava um monte de gente pra me explicar. ia procurar saber.” (Entrevistada B, 24 anos)

“Os direitos foram garantidos em parte ,não tenho nem idéia pra onde recorrer em caso de violação do direito e se soubesse não faria, não poderia fazer nada” (Entrevistada C, 32 anos)

“Garantia não tive de todos só da licença maternidade mesmo” (Entrevistada E, 25 anos)

Convém assinalar pela citação a seguir, a falta de esclarecimento voluntário pelo próprio setor responsável no que tange ao direito aos dois intervalos de meia hora até o bebê completar 6 meses. No caso, se a mulher não procurasse informação, não se beneficiaria da liberação estabelecida por lei.

“O que não foi garantido . Ah! Com certeza. Na questão do intervalo, a minha coordenadora não abordou esse assunto eu é que sabia fui a Departamento Pessoal e disse que teria o direito a redução” (Entrevistada G, 35 anos)

“Ao invés de tirar duas de almoço eu tirava três horas. Eu falava que ia e voltava depois ninguém nunca lhe falou sobre esse direito, quando eu comecei a trabalhar tinha uma funcionária que lhe falou e também ouviu na unidade básica. Tinha uma cartilha que tinha todas essas informações”. Entrevistada H, 26 anos)

Com efeito, não só a ausência de informação completa sobre os direitos, mas também a ausência de conhecimento em torno da forma e de quem se pode recorrer em caso de violação, revelam-se nas entrevistas.

“Não conheço nenhum lugar que protege as mães. Tem que ter o consensual das duas partes, o patrão e eu” (Entrevistada C, 32 anos)

“Não conhece, ia ao ministério do trabalho, delegacia da mulher ?” (Entrevistada F, 27anos)

“Tem que ir ao médico, pede laudo a ele e vai na justiça.sei lá” (Entrevistada A, 30 anos)

Dentre as mães que afirmam conhecer meios de assegurar os direitos, admitem também a impossibilidade de pleiteá-los por medo de ferir sua imagem como trabalhadora. Este medo se refere à discriminação que um empregado em cidade do interior sofre após demandar uma reclamação trabalhista, e que pode acarretar falta de acesso futuro ao mercado de trabalho.

“Procuraria a escritório de advocacia gratuita ou defensoria. O problema é a coragem, no meu caso eu tentaria primeiro contato com o empregador, só se fosse muito necessário eu ia pra justiça. O Direito trabalhista é complicado de acionar o empregador, você fica com imagem muito ruim, você vai ter discriminação porque colocou um empregador na justiça. Infelizmente ainda existe muita discriminação”. (Entrevistada I, 26 anos)

Das nove mães entrevistadas, somente uma assumiu uma posição de enfrentamento de qualquer situação para que seu direito fosse assegurado, assumindo a maternidade como prioridade.

“Se tivesse algum direito não concedido. Eu dava um jeito, ia procurar o meu direito, aonde não sei mas que eu ia procurar ia. Ministério do trabalho? Olha, eu não teria medo de perder o emprego mas que eu ia lutar eu ia. Na semana passada ele passou mal eu sai para levar ele ao médico e disse : se der eu volto. primeiro meu filho, trabalho depois.” (Entrevistada H, 26 anos)

Durante as entrevistas as mães, que em sua maioria desconheciam a forma como garantir a aplicabilidade dos direitos, perguntavam sobre os mecanismos e instituições destinados a este fim.

“Agora me conta, aonde a gente recorre.?”. (Entrevistada C, 32 anos)

“Preciso saber como fazer, estou com uma cunhada grávida e ela vai gostar de aprender também”.

Sobre o tempo de amamentação exclusivo e suficiente, encontrou-se diversas situações que comprometem a sua continuidade, como: problemas nas mamas, indicação de substitutos do leite materno pelo pediatra, diminuição na frequência da amamentação e, por consequência, diminuição na produção do próprio leite..

“Só amamentei 5 meses, não amamentei mais porque ela não quis , estava com meu emocional muito abalado não me lembro porque, acho que meu peito sangrou e eu não tinha dinheiro para comprar pomada pra ferida, naquele dia o leite secou, tive que começar a dar o Nan, ela não gostou fui a médica e ela falou : mãe já ta na hora de dar alimentos e dei mamadeira, então ela passou a não querer mais” (Entrevistada I, 26 anos)

“Cinco meses exclusivamente, não achei suficiente, eu tive muito problemas na amamentação meu peito ficou... Ih! e tinha pouco leite tive que entrar com o Nan, né? “(Entrevistada A, 30 anos)

“Ta só no peito até hoje ainda, tiro com bomba, tiro leite pra 5 horas (1 hora mais tarde). Acho que é suficiente até o momento que ele quiser. Até o momento que ele quiser ele vai continuar mamando”. (Entrevistada B, 24 anos)

“Eu amamentei 5 meses só peito, durante 4 meses dava mamá de manhã no almoço e a tarde deixava a chuquinha” (Entrevistada C, 32 anos)

“Exclusivamente no peito até 5 meses e amamento até hoje, foi quando voltei a trabalhar tive que entrar com a mamadeira, fui orientada pelo pediatra a dar mamadeira”. (Entrevistada E, 25 anos)

“Peito exclusivo só quatro meses porque eu ia começar a trabalhar, tentei dar mamadeira e ele não quis, eu tava trabalhando e ia ser difícil. Se eu tivesse em casa só por conta dele eu não ia dar mais” (Entrevistada G, 35 anos)

Somente uma mãe fez referência à saúde do bebê, para justificar a importância de continuar amamentando seu filho.

“Amamentei quatro meses e meio para mim é importante até 1 ano de idade. Os médicos que dizem que o leite materno tem substância que dá mais força par criança. Tá comprovado que a criança é mais saudável, reage mais às doenças”.

Quanto à amamentação estar sendo, ou ter sido realizada suficientemente, notou-se que as mães justificam a introdução de alimentos ao bebe não somente pelo retorno ao trabalho. Destacam em suas falas o trabalho realizado em casa: arrumando casa, lavando e passando, fazendo comida, entre outros. Com efeito, a mulher vive se lembrando dos problemas familiares existentes e as resoluções de tarefas domésticas a ela atribuídas. Além disso, são elas que cuidam dos filhos quando estão doentes e ajudam certos familiares idosos. É a chamada dupla jornada de trabalho, acrescentando ao trabalho da mulher atividades como: compras em supermercado, visita aos familiares, cuidado com idosos e outras pessoas doentes da família. Ressalta-se que este trabalho é feito todos os dias (ou todas as noites) sendo negado por várias pessoas que esta atividade seja trabalho de verdade.

Segundo Almeida (Ibid.p.2) este trabalho desenvolvido pela mulher é gratuito, pois ela não recebe nada por ele. (...) Este trabalho é necessário para a reprodução das classes trabalhadoras. A mulher assume boa parte dos custos da reprodução da força de trabalho dos trabalhadores atuais e futuros de sua família, que deveriam ser de responsabilidade do capital. Conclui a autora que o salário do trabalhador teria que ser muito maior se tivesse que pagar lavanderia, restaurante, serviços de faxina. Desta forma, lutar pelo investimento do capital em áreas de interesse das classes trabalhadoras como: lavanderias, creches em quantidade e qualidade, pré-escolas em horário integral pode ser considerada como dimensões da luta de classes.

É justamente a dupla jornada de trabalho realizada por estas mães, juntamente com os problemas individuais já assinalados anteriormente, razões essenciais presentes no cotidiano de suas vidas, que as fazem romper com a amamentação exclusiva ao retornar ao trabalho.

“Não achei suficiente só 5 meses eu queria amamentar só no peito mais tempo, mais a gente fica tumultuada. O que faltou foi eu estar mais calma. Deixar filho em casa com estranho fiquei muito agitada com tanto trabalho fora e dentro de casa. É difícil, e ele desistiu de mamar porque não posso ficar em casa e quando fico tem tanta coisa pra fazer... o leite foi diminuindo” (Entrevistada C, 32 anos)

“É muita coisa pra mulher suportar, eu não agüentava mais eu tava com 40 quilos. Eu trabalho muito e a minha caminhada até em casa é longa depois que parei de dar só peito só engordei 5 kg”. (Entrevistada H, 26 anos)

“Amamentei 5 meses exclusivamente não achei que foi suficiente. Com meu retorno ao trabalho à preocupação em deixar o neném e o processo de adaptação me fez optar pela introdução da papinha”. (Entrevistada G, 35 anos)

Uma mãe fez referência ao sofrimento com a separação de seu filho ao retornar ao trabalho.

“A preocupação com meu retorno era muito grande, como ela ia ficar sem mim e sem o peito e como eu ficaria no trabalho sem ela. Eu resolvi fazer uma adaptação para ela não sofrer e nem eu. Na verdade nos duas sofremos muito. Tinha que ter uma adaptação para ela nem eu sofrer. Não é fome mas é mais que isso”.

Para conciliar trabalho e amamentação as mães explicavam como dividiam as diversas tarefas do lar e a maternidade. Amamentavam antes de ir trabalhar, nos intervalos do almoço ou somente à noite, no retorno. Esta forma encontrada está distante do esperado para que a produção de leite não se altere, mantendo a amamentação exclusiva.

“Concilio trabalho e amamentação dando mamá só a noite. Não tem como mamar mais como era antes” (Entrevistada E, 25 anos)

“Conciliava, cedo antes de trabalhar, no horário do almoço, e depois a noite quando chegava em casa(...) Eu acordava bem cedinho, dava mamá e quando voltava dava tempo dela pegar outra mamada. Fui conciliando, Passou 6 e 7 meses, voltei para mais um trabalho e tive que dar a mamadeira. A partir do momento que voltei a trabalhar integralmente não dava mais. A principio quando trabalhava em horário parcial eu ia conciliando. Apesar de ter condições de pagar uma empregada, continuava com as responsabilidades de administrar o meu lar, fazia compra, vigiava se o minha filha estava bem cuidada, e tudo mais que você sabe”. (Entrevistada G, 35 anos)

“Tinha como conciliar amamentava de manhã, ia para o chuveiro para produzir mais, no intervalo, e a noite mais mamá. Era cansativo mais era bom. Ela sente o meu calor dá vontade de ficar com ela me dava forcas para ir e voltar”. (Entrevistada I, 26 anos)

“Peguei férias quando voltei continuei a dar mamá mas não direto, mas dava, eu tive esse direito ,como eu disse chegava e saia meia hora antes.no período que estava trabalhando ela tomava Nan. Antes de retornar ao trabalho já tava dando NAN e peito”. (Entrevistada A, 30 anos)

Somente uma mãe afirmou conseguir conciliar efetivamente trabalho e amamentação exclusiva, mas isto se deve ao fato da mesma trabalhar somente 5 horas diárias. Porém fica evidente que esta conciliação não é tão tranqüila, quando esta afirma que deixará o emprego em breve.

“Ta só no peito até hoje ainda, tira com bomba, tiro leite pra 5 horas (1 hora mais tarde). Acho que é suficiente até o momento que ele quiser. Até o momento que ele quiser ele vai continuar mamando. Tem um monte de gente dizendo você consegue. Só trabalho 5 horas, por isso dá pra conciliar. Minha mãe e meu marido me ajudam muito, mas eu vou parar porque estou muito cansada, vou largar porque acho melhor.” (Entrevistada B, 24 anos)

Com relação à creche no local de trabalho, que seria um mecanismo assegurado formalmente por lei para facilitar o acesso ao bebê para fins de amamentação, não se obteve nenhum depoimento quanto a sua existência. Além disso, nenhuma das mulheres por não

terem o conhecimento da possibilidade do reembolso creche feito pelo empregador, não usufruem deste direito, optando pela única solução possível, que é a de deixar o filho com as avós maternas ou paternas, ou ainda, vizinhas..

“Não existe creche, e nunca ouvi falar em reembolso, geralmente bebe fica com minha mãe ou minha sogra” (Entrevistada D, 31 anos)

As mães, alheias ao seu desconhecimento sobre os seus direitos, afirmam que a legislação foi suficiente e que a mudança na licença maternidade – praticamente único direito que todas as mães conhecem - possibilitaria a manutenção da amamentação do seu filho, prorrogando-a por mais tempo. Observa-se que no discurso destas mulheres, a preocupação em ver aprovado o projeto de lei para aumentar a licença maternidade de quatro para seis meses se devia ao fato de poderem ficar mais tempo com o filho. Nota-se que independente do tempo da licença maternidade, algumas mães já haviam introduzido leite artificial na alimentação do bebê.

“A Legislação foi suficiente, mas se tivesse tempo a mais acho que seria melhor, 4 meses eu acho muito pouco se fosse mudar mudava para 6 meses porque a criança já tá maiorzinha e já come outros alimentos, frutas. Inclusive a lei tinha que deixar tirar antes porque a mãe já tá cansada. Mesmo a lei deixando tirar 1 mês antes na realidade isso não acontece porque a gente não quer descontar nos 120 para ficar mais tempo com a criança(...) O retorno ao trabalho atrapalhou um pouco porque você quer ficar com a criança”. (Entrevistada A, 30 anos)

“A legislação foi suficiente acho que para melhorar tinha que 6 meses pra ficar em casa. A criança não tem que mamar 6 meses então tem que ter licença. Vou largar o trabalho porque tô cansada mesmo não é nem porque quero amamentar” (Entrevistada B, 24 anos)

“Se tivesse que mudar a lei a amamentação tinha que ser 6 meses ser aprovada a nova lei. 6 meses cuidando do filho. As propagandas não dizem que tem que ser 6 meses? Então é propaganda enganosa. É preciso 6 meses em casa cuidando do filho e amamentação, ele sente falta e além disso não diz que tem que dar mamá 6 meses então tem que ter lei”. (Entrevistada D, 31 anos)

“ Mudaria para mais tempo, uns 6 meses a licença 4 meses é tão pouquinho o neném ainda é muito pequenininho pra ficar sem a mãe, não é para amamentar mas para ficar perto do filho, independentemente da licença eu entraria com alimento antes. O leite já fica fraco queria ficar mais com o bebe”. (Entrevistada E, 32 anos)

Uma mãe afirma que a legislação foi suficiente, defende o aumento da licença maternidade, mas atribui o desmame do seu filho ao stress vivenciado pela conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo.

“Legislação foi suficiente, poderia ter mais um tempo né. É aquela coisa Conforme preconiza ser essencial até 6 meses. por ter só quatro é difícil, por causa do estresse de casa trabalho e marido, se fosse mudar aumentaria para até 6 meses seria uma beleza. Exclusivo até 6 meses”. (Entrevistada G, 35 anos)

Apenas uma mãe relatou não ter sido a legislação suficiente, contraditoriamente admitindo a utilização apenas da licença maternidade. Esta mulher atribui como causa na interrupção da amamentação exclusiva a agitação do dia a dia.

“Legislação não foi suficiente para manter, a amamentação se fosse mudar a lei, queria licença maternidade maior, no mínimo, no mínimo 6 meses pra ficar mais tempo com o neném. Com 7 meses já pode comer, amamentaria mais com certeza. O meu filho começou a tomar sopa com 3 meses. Com seis meses teria amamentado mais porque eu sou muito agitada mesmo na correria sou muito agitada e sem agitação teria amamentado” (Entrevistada C, 32 anos)

Um relato diferenciado de que a licença maternidade deveria sofrer uma alteração, justificava-se pelo receio de proporcionar maior tempo para a mulher permanecer em casa, trazendo problemas na manutenção do seu trabalho. Além disso, a discriminação foi apontada como um risco para as mulheres.

“Se a licença maternidade fosse maior... por causa do tempo com a criança, com 4 meses é muito pequenininha, o que me fez parar dar mamá foi um monte de coisas. Ela sentiu o gosto do Mucilon, Comecei a dar o peito e ela fazia o peito de chupeta e dormia não mamava mais. Eu não mudaria a licença maternidade hoje de 4 meses para a mulher que

trabalha porque quando ela volta para o trabalho, dependendo do trabalho dela ela volta defasada, em vez de 6 horas 4, ai em concordo. as coisas mudam muito, o mundo é muito agitado, tudo é novo, muda constantemente, leva a discriminação, as empresa não vão querer contratar mais mulheres em fase ..ela pode chegar no trabalho e dizer, ta tudo diferente como eu vou fazer agora? (...) Acho que e para tirar 4 meses e do quarto até o sexto mês a mulher faria um horário menor. Conquistar é difícil, para perder é fácil. Apesar de muitos avanços, a mulher é muito discriminada. Não deveria ser porque faz tantas coisas, é dona de casa, trabalha para ajudar no sustento da casa”. (Entrevistada I, 26 anos)

Os dados obtidos através das entrevistas, revelam a grande complexidade existente para uma real apreensão dos fatos apresentados pelas mães trabalhadoras no exercício da maternidade, principalmente no que se refere à manutenção da amamentação exclusiva do bebê até o seis meses de idades. Nota-se o desconhecimento, em sua grande maioria, dos direitos por parte das mulheres e as formas existentes para se ter acesso à justiça. Porém, não se pode afirmar que, com a aplicabilidade desses direitos necessariamente os bebês serão amamentados conforme preconizado pela OMS.

Não se pode negar a existência de diversos fatores que atingem o cotidiano das mulheres de forma diferenciada, são eles: a falta de informação sobre a composição e a importância do leite materno para mãe e bebê, o que interfere na decisão sobre amamentar pelo tempo preconizado ou não; a inexistência de mecanismos institucionais para o fiel acompanhamento das mães em casos de problemas tardios com as mamas ; a inexistência de capacitação de profissionais de saúde, em todo o âmbito de atendimento a fim de evitar a indicação de substitutos do leite materno e demais alimentações antes que o bebê complete os 6 meses, dentre outros. Entretanto, convém assinalar que ações que visem garantir a amamentação exclusiva até os seis meses do bebê, estarão condicionadas a forma e o modo como as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, criando ou não possibilidades na conciliação entre trabalho e amamentação.

Os dados obtidos através das entrevistas, revelam parte da complexidade existente para uma real apreensão dos fatos apresentados pelas mães trabalhadoras no exercício da maternidade, principalmente no que se refere à manutenção da amamentação exclusiva do bebê até o seis meses de idade. Nota-se o desconhecimento, em sua grande maioria, dos direitos por parte das mulheres e as formas existentes para se ter acesso à justiça. Porém, não se pode afirmar que, com a aplicabilidade desses direitos, necessariamente os bebês serão amamentados conforme preconizado pela OMS.

Por outro, lado não se pode negar a existência outros e diversos fatores que atingem o cotidiano das mulheres de forma diferenciada. Entre esses destacamos alguns que entendemos com maior relevância:

- A falta de informação sobre a composição e a importância do leite materno para mãe e bebê, o que interfere na decisão sobre amamentar pelo tempo preconizado;
- A inexistência de mecanismos institucionais para o fiel acompanhamento das mães em casos de problemas tardios com as mamas;
- A inexistência de capacitação de profissionais de saúde, no âmbito de todo o atendimento, a fim de evitar a indicação de substitutos do leite materno e demais alimentações antes que o bebê complete os 6 meses,

Entretanto, convém assinalar que as ações que visem garantir a amamentação exclusiva até os seis meses do bebê, estarão condicionadas à forma e ao modo como as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho. Este é um fator decisivo que impingirá às mães, a criação ou não de condições que permitam a conciliação entre trabalho e amamentação.

E parece evidente que neste cabo de guerra sempre desfavorável para as mulheres trabalhadoras das classes populares, para além de políticas de esclarecimento e informação sobre estes direitos, se impõe à ação estatal materializável na criação efetiva de políticas públicas que respondam a tais exigências. E de profissionais – entre os quais os assistentes sociais – que busquem assegurá-los e mais que isso, auxiliar na sua ampliação e expansividade.

CONCLUSAO

Na sociedade capitalista moderna, tem-se presenciado uma elevação na taxa de participação feminina no mercado de trabalho, seja pela luta das mulheres em conquistar espaços que vão além da designação como responsável pelo desempenho de tarefas vinculadas à reprodução ditada pela divisão sexual do trabalho, seja pelo próprio empobrecimento da população, intensificando a degradação de suas condições de vida.

Presencia-se, ainda na última década do século XX, grandes transformações no mundo do trabalho. Inovações tecnológicas e a reestruturação da produção com vistas à ampliação da taxa de lucro têm redundado em flexibilização dos mercados de trabalho, afetando diretamente e diferentemente homens e mulheres. A consideração de Helena Hirata resume parcialmente tal movimento

A flexibilidade interna às instituições (poli valência, rotação, integração de tarefas, qualificação profissional e trabalho em equipe) concerne fundamentalmente à mão-de-obra masculina, pois afeta fundamentalmente empregos e ocupações masculinizadas (empregos ditos atípico para as mulheres). A flexibilidade externa às instituições, vinda da terceirização de algumas tarefas e serviços, é obtida principalmente pelo recurso à mão-de-obra feminina, e através de empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis, anulação do tempo de trabalho. Assim a flexibilização dos mercados de trabalho aumentou as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de trabalho e emprego". (HIRATA *In* FIG/CIDA, 2000, p. 45).

Apesar do crescimento da força de trabalho da mulher no Brasil, verifica-se através de dados estatísticos disponíveis, em especial os presentes nos últimos indicadores sociais apresentados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a demonstração da

segregação dos mercados de trabalho. Esta segregação leva à concentração de mulheres em setores de atividades que requerem qualidades a elas atribuídas social e culturalmente. O trabalho da mulher, integrado a uma divisão sexual de trabalho se apresenta não só concentrando as mulheres em ocupações especificamente determinadas, mas também em ocupações em situação de desvantagem em relação ao homem, tanto pela remuneração, quanto pelas condições de trabalho. Isto se deve ao fato de que, ideologicamente, se reproduz a falsa concepção de que o homem é o responsável pelo sustento da família, e portanto, precisa ser contemplado com melhores condições de trabalho do que a mulher. Nesse sentido, a perspectiva posta para a mulher é a de que esta é a “cuidadora” da família, e seus rendimentos teriam, portanto, a restrita função de complementar a renda familiar.

Apesar das mulheres economicamente ativas se destacarem no que se refere ao nível de anos de escolaridade, suplantando o dos homens, a média de salários é menor, demonstrando que, independente de escolaridade, as mulheres não possuem acesso a condições de trabalho e remuneração em igualdade a dos homens. O próprio entendimento por parte das mulheres em atribuir complementaridade ao seu trabalho, leva a aceitação de salários menores e condições piores de trabalho.

A presente divisão sexual do trabalho serve para explorar a mulher já que, além de assumirem postos de trabalho e salários em situação desfavorável a dos homens, ainda assumem as tarefas do lar ou a sua administração. Desta forma, a mulher trabalha fora de casa e trabalha dentro de casa através de atividades como: lavar, passar, cozinhar, cuidar e educar os filhos e quando não o fazem diretamente, são responsabilizadas pelo acompanhamento e administração dessas atividades realizadas por empregadas domésticas ou familiares. (É a chamada dupla jornada de trabalho)

Reconhece-se através deste estudo que devido a esta jornada de trabalho exaustiva, englobando o trabalho assalariado e o trabalho doméstico, tal fato tem-se constituído em relevante justificativa para as dificuldades apresentadas pelas mães em conciliar trabalho e amamentação exclusiva pelo tempo preconizado pela OMS.

Portanto, a ênfase em abordar e investigar a in-aplicabilidade do direito corroborou para uma melhor compreensão da experiência vivenciada por mães trabalhadoras com vínculo de emprego, que, usufruindo ou não dos seus direitos, de fato não conseguiam amamentar exclusivamente seus bebês durante o tempo preconizado pela OMS.

Através das entrevistas realizadas, destacou-se, dentre outras questões, a percepção das mulheres em reconhecer a complementaridade do seu trabalho em relação ao do marido. Por outro lado também se revela o estabelecimento de sentidos para o trabalho -, que extrapolam a visão hegemônica construída -, em especial para as mulheres trabalhadoras oriundas das classes subalternas, no sentido de que a experiência do trabalho se restringe à busca pela sobrevivência.

Notou-se a fragilidade existente quanto ao conhecimento que as mulheres possuem sobre os seus direitos em geral, e especificamente na ocasião da gestação e parto, evidenciando um grande destaque a apenas a um dos direitos formalmente assegurados que é a da licença maternidade.

Destaca-se igualmente, a dificuldade apresentada em expor qual a forma encontrada para exigir o cumprimento da lei em caso de violação. Porém, a existência ou não de conhecimento sobre formas de enfrentamento a situações de violação de direitos fica condicionada as possibilidades existentes quanto à inserção e permanência no mercado de trabalho.

Ao verificar-se as formas como as mães conciliam trabalho e amamentação, bem como o período considerado possível para a amamentação exclusiva, depara-se com diversas questões que extrapolam a simples aplicação da lei no cotidiano dessas mães.

É possível afirmar que nem todos os direitos foram respeitados no ambiente de trabalho, principalmente os dois intervalos de meia hora até o bebê completar seis meses e o direito a creche ou reembolso-creche (este último pela falta de conhecimento das mães, os bebês acabavam ficando com avós). Ressalta-se que o desconhecimento dos direitos leva a inexistência de luta por parte das mulheres.

Enfim, a importância que se dá à amamentação através de investimento do poder público em programas e os mecanismos jurídicos não são suficientes para que as mães amamentem seus filhos. A exaustiva acumulação de funções dentro e fora do lar – que para mim é a causa mais relevante - impedem uma efetiva proximidade entre mãe e bebê na ocasião do retorno ao trabalho pós-licença maternidade. Sem destacar outros fatores, que se acredita serem passíveis de resolução através de capacitação de mães e profissionais sobre a importância e suficiência do Leite materno e disponibilizar serviços de atendimento contínuo para mães com dificuldades em amamentar.

As questões levantadas nesta dissertação se constituem como desafios que se apresentam para a profissão na atual conjuntura, num movimento constante de enfrentamentos teóricos e reestruturações econômicas, políticas e até mesmo institucionais. Tais mudanças se refletem consubstancialmente nos atores sociais com os quais os Assistentes Sociais trabalham no caso específico do presente trabalho, as mulheres.

O trabalho do Assistente Social tem sido requisitado para implementar políticas sociais, muitas vezes direcionadas por leis que, necessariamente devem ser questionadas. Pensa-se ser algo necessário para esses profissionais, através de sua prática cotidiana, o

aprofundamento desta temática. Nessa direção perceber como a divisão sexual do trabalho interfere na questão da conciliação entre trabalho e amamentação é crucial para que o Assistente Social considere como as relações de gênero são constituídas em nossa sociedade, relações estas de exploração-dominação. E dessa forma se habilite a questionar a forma como é conduzido o exercício da maternidade pelo poder público e até mesmo as leis que dele emanam, como condição para a realização de atributos maternos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, João. A. Guerra de. **Amamentação: um híbrido natureza-cultura**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 1999.
- ALMEIDA, Sueli. S. de. **Femicídio: algemas in-visíveis do público-privado**. Rio de Janeiro: Revinter, 1998. p. 93.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.
- _____. **Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- AZEVEDO, Luiz Carlos de. **A condição jurídica da Mulher no direito luso-brasileiro**. São Paulo Ed. Revista dos Tribunais, 2001.
- MONTEIRO. Alice de Barros. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher**. São Paulo: Ed. Oliveira Mendes, 1998.
- BULPORT. André. K. **Trabalho feminino, Trabalho das Mulheres: Forças em Jogo nas Abordagens dos especialistas**. In.: **O sexo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra 1987. p.14.
- CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Ed Saraiva, 2003.
- COELHO, Virginia Paes. **O trabalho da mulher, relações familiares e qualidade de vida**. In :Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, ano XXIII, n° 71, setembro de 2002.
- EISENTEIN, Evelyn. **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**. Comentários Jurídicos e Sociais. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2003.
- FERREIRA, Elizabeth F. Xavier. **Mulheres Militância e Memória**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- GIFFIN. Karen M. **Nosso corpo nos pertence: a Dialética do Biológico e do Social**. In: Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro: 7(2): 190-200, abr/jun,1991.
- GIL, Antônio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Ed. Atlas, 1988.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Ed. Loyola, 11ª ed, 2002.

- HARVEY, David. **Espaços de Esperança**. São Paulo: Ed Loyola, 2004.
- HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.
- HOBBSAWM, E. **Era dos Extremos – O Breve Século XX**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- IANNI e GUIMARÃES. **A questão Social no Capitalismo**. 1992. *Apud* IAMAMOTO. Praia Vermelha nº 8. Op. Cit, pp. 66.
- IAMAMOTO, Marilda. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Ed. Cortez, 2000.
- IAMAMOTO, M. V e CARVALHO, R. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil – Esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. São Paulo: Ed. Cortez/ Celats, 6ª ed., 1988.
- IAMAMOTO, M. V. **A questão Social no Capitalismo**. *In*: Praia Vermelha nº. 8- UFRJ, primeiro semestre. 2003. .
- KERGOAT, Danièle. **Em defesa de uma sociologia das relações sociais**. *In*: O Sexo do Trabalho. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- KING, F. Savage. **Como ajudar as mães a amamentar**. tradução de Zuleika Tompson. Brasília: Ministério da Saúde, 2000.
- LOURO, E.L. **Nas redes do conceito de gênero**. *In*. Lopes, M.J; Meyer, D.E, Waldow, V.R. Gênero e Estudo. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- MANDEL, E. **A Crise do Capital – Os Fatos e sua Interpretação Marxista**. São Paulo: Ensaio. 1990.
- MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, Vol. I, Livro I, Tomo I, 1985.
- MARX, K e ENGELS, F. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Ed Sociais, 1977.
- NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed LTR, 1993.
- OLIVEIRA, Wilson de. **A Mulher em Face do Direito – Ao alcance de Todos**. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 1998.
- REGO, José Dias. **Aleitamento Materno**. Rio de Janeiro: Ed. Atheneu, 2002.
- ROCHA, Silvia Regina da. **O Trabalho da Mulher à luz da constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Ed Forense, 1991.

- SAFFIOTI, H.I.B. **Rearticulando Gênero e Classe Social**. *In*: Uma questão de gênero. São Paulo: Fundação Carlos Chagas
- SANTOS, W. G. **Legislação, instituições e recursos da política social brasileira**. *In* **Cidadania e Justiça**: A política Social na ordem capitalista. Rio de Janeiro: Editora Campos.1994.
- SÈGUIN, Elida (Org). **O direito da Mulher**. Rio de Janeiro: Ed Lúmen Júris, 1999.
- Silva, J. A **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros. 2001.
- SILVEIRA, Maria Lídia Souza da. **De pobre a trabalhador**: uma reflexão sobre o Sujeito no Serviço Social. Rio de Janeiro: OR produtor Editorial independente, 2000.
- SOARES, Vera. **Muitas Faces do Feminismo no Brasil**. *In*: BORBA, Ângela; FARIA, Nalu; GODINHO, Tatau (org) et all. **Mulher e Política**: Gênero e Feminismo no Partido dos Trabalhadores. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 1998.
- VALDÈS V, PÈREZ A, LABBOK M. et al. **Manejo Clínico da Lactação, Assistência à Nutriz e ao Lactente**. Rio de Janeiro: Ed. Revinter, 1996.
- VERUCCI, Florisa. **O Direito da Mulher em Mutação**. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 1999.
- YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê**: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CEFEMEA; FIG/CIDA, 2002.
- IANNOULAS, Silvia Cristina. **Laboriosas mas redundantes**. *In*: Revista Estudos Feministas, volume 9, número 1, Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

ANEXO

Roteiro Semi-Estruturado de Entrevista

4 Tema: O Averso do Direito: A (in) aplicabilidade dos Direitos Relativos a Gestação e Parto

5

Primeiro Eixo: Dados de Identificação

Nome

Idade:

Estado civil:

Numero e idade do (s) filho (s):

Ocupação:

Renda (individual):

Grau de instrução:

Bairro:

Segundo Eixo: Questões sobre trabalho e família.

- 1) Como sua família esta constituída?
- 2) Qual a sua contribuição na família em relação a constituição da renda? sua renda e imprescindível?
- 3) Como se deu a sua inserção no mercado de trabalho?
- 4) Como percebe a sua inserção e manutenção no trabalho entre os períodos do pré, durante e após a gravidez?
- 5) Percebe qualquer tipo de discriminação quanto ao acesso ao trabalho neste período?

Terceiro Eixo: Questões sobre amamentação legislação e trabalho.

1-) O que é trabalho para você?

obs: em caso de dificuldades em responder, pedir para falar o que representa o trabalho.

2-) Você possui conhecimento sobre os direitos da mulher em ocasião da gestação e parto? cite os que conhece.

3-) Considera os direitos da legislação trabalhista garantidos?

4-) Alguma vez algum dos seus direitos formalmente assegurados neste período foram desrespeitados? em caso afirmativo, perguntar: o que você fez? em caso negativo, perguntar: o que você faria caso isso acontecesse?

5-) Você acha que existe alguém ou algum órgão (ou instituição) responsável por garantir esses direitos?

6-) Durante quanto tempo você amamentou seu filho exclusivamente ao peito. Achou suficiente?

7-) Como consegue conciliar trabalho e amamentação? possui flexibilidade de horário no seu trabalho?

8-) Existe creche no local de trabalho ou algum mecanismo para facilitar a aproximação com o bebe durante a amamentação?

9-) A legislação pertinente a gestação e parto foi suficiente para que mantivesse a amamentação do seu filho ?

10-) se você fosse mudar alguma lei, qual você mudaria? por quê?

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)