

FILHO não é só DA MÃE

É TAMBÉM DO PAI!
É RESPONSABILIDADE DA SOCIEDADE E DO ESTADO!

Documento elaborado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher em atendimento à solicitação dos movimentos de mulheres brasileiras - abril/88 *

A economia nacional foi jogada em situação de catástrofe iminente, por conta da incorporação dos direitos sociais ao texto constitucional?

É o que esbraveja o setor de nossa sociedade que se imagina com poder para reter o ritmo da História e determinar o perfil social que teremos. Tem, sim, poder de dar muito volume à própria voz e multiplicá-la através de emissoras de rádio e televisão que cobrem todo o território nacional, apostando no convencimento pela repetição e no intimidamento pela ameaça. No caso específico da ampliação da

licença-maternidade, empresas vêm usando - não isolada, mas articuladamente - ações para que o movimento de mulheres recue em suas reivindicações. No município de Dobrada-SP, a Usina e Destilaria Lagoa Dourada e em Vitória-ES, as viagens Grande Vitória e Serrana, entre muitas empresas, passaram a exigir atestado de esterilidade, declaração de ligadura de trompas, para admissão de mulheres. O Banco Nacional do Norte, em Recife, ironicamente no Dia Internacional da Mulher, retirou as mulheres da fila de candidatos que se inscreviam para concurso.

POR QUE DEFENDEMOS A LICENÇA-MATERNIDADE DE 120 DIAS?

• Porque aspectos fundamentais são escondidos nas análises econômicas feitas sob o totalitarismo dos números. Ponderações desse tipo privilegiam o quantitativo e calam sobre outras dimensões da questão.

Os fatos envolvidos na paternidade e na maternidade - gravidez, parto, aleitamento, cuidados com o bebê em sua chegada ao mundo - são, para os sensíveis, um milagre comovente da vida. Sob o ponto de vista econômico, há bem pouca poesia: a paternidade e a maternidade são exigências absolutamente imprescindíveis para a manutenção dos mecanismos produtivos da sociedade.

Que ocorre quando o trabalhador e a trabalhadora têm um filho? Muito além das gratificações pessoais que possam conhecer, estão gerando novos braços para se incorporarem ao exército de mão-de-obra brasileira - tão benevolente que se constitui em uma das forças de trabalho mais baratas do mundo.

Através da maternidade e da paternidade, os trabalhadores não só conhecem novas alegrias e preocupações. Este é o único caminho pelo qual a mão-de-obra se reproduz como força de trabalho.

Aqueles que querem impor a esterilização às mulheres trabalhadoras imaginam colocar seus próprios filhos no lugar dos operários, nas fábricas, nos andaimes das construções civis, nas oficinas, nos canaviais e nas usinas?

PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DE UMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA, AS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E AS CRECHES SIGNIFICAM INVESTIMENTO SOCIAL NA PRESERVAÇÃO E NA SUBSTITUIÇÃO, COM MELHOR QUALIDADE, DA FORÇA DE TRABALHO.

• Porque a maternidade é função social. O reconhecimento e a incorporação desse princípio à vida coletiva é condição para uma sociedade política avançada, onde o crescimento saudável da criança e a formação do novo cidadão são um desafio para todos e não um simples problema individual da mãe e do pai.

A mulher não pode ser penalizada ao tornar-se mãe, nem em seu direito ao exercício da cidadania, nem em seu acesso ou permanência no mercado de trabalho.

• Porque a licença-maternidade de 120 dias foi uma das reivindicações das trabalhadoras brasileiras, reunidas em Brasília, em novembro de 1987, no I Encontro Nacional "A MULHER E AS LEIS TRABALHISTAS". Essas sindicalistas de mais de 100 categorias profissionais, de todas as regiões do país, detinham alto grau de representatividade das mulheres trabalhadoras, participantes da PEA (população economicamente ativa).

• Porque o decréscimo da taxa de fecundidade vem sendo muito expressivo,

conforme dados da FIBGE. Essa taxa passou de 6,3 em 1960, para 3,4 em 1985, com projeção de 2,9 para 1990. Isso significa que a mulher trabalhadora está tendo, em média, em torno de 3 filhos. Considerando 30 anos de trabalho, representa 1 filho a cada 10 anos.

• Porque a criança tem direito a acompanhamento nos seus primeiros meses de vida. A licença-maternidade de 120 dias favorece o desenvolvimento da criança nesses primeiros meses, quando é importante facilitar as condições para a adaptação ao mundo e para o aleitamento.

A ampliação da licença-maternidade vai também se impondo diante de nossa realidade. Os números dizem que, em 1980, tínhamos 100.000 mulheres solteiras, com mais de 4 filhos e, em 1985, 20% das mulheres estão na condição de chefes de família.

• Porque é falsa a afirmação de que a ampliação da licença-maternidade com-

prometerá o desempenho econômico das empresas, conforme tem sido alardeado. Pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) indica que, na verdade, mais 30 dias de licença-maternidade terá o menor impacto sobre a folha salarial (0,09%), entre todos os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores.

Lembremos: não é o empresário, mas a Previdência Social que pagará os 30 dias a mais para a mãe trabalhadora.

Você sabe quem contribui para a Previdência?

- 56,3% dos homens e
- 58,9% das mulheres.

• Porque podemos ter um Brasil diferente. Não no futuro, mas já no presente. Não podemos conformar-nos com discriminação e injustiças que ainda persistem.

A maternidade tem dificultado o acesso ou a permanência da mulher no mercado de trabalho. Mulheres do Pará e do Amapá ligadas ao sistema CONFEA, por exemplo, indicavam

em março de 1987, no Simpósio Sobre o Trabalho da Mulher na Área Tecnológica: 47% das profissionais dessa área não têm filhos; 40% têm 1 a 2 filhos e 13% têm de 3 a 4 filhos. "Isso nos leva a pensar que existe uma luta de opção entre ter filhos e exercer a profissão", declararam.

Precisamos mesmo de garantir melhores condições de vida para todos.

Ora, diversos estudos confirmam que o número de filhos está associado à escolaridade da mãe e à renda mensal familiar. Portanto, à Constituinte fica lançado o desafio histórico de assegurar distribuição efetiva da riqueza (material e não-material) do país. Isto implica valorização digna do trabalho, acesso de todos à educação, melhoria da qualidade de vida coletiva.

• Porque os dados revelam que as mulheres, apesar dos percalços, vêm ingressando cada vez mais no mercado, ainda que casadas e mães.

Há significativo incremento da participação feminina na PEA. Em termos absolutos a presença da mulher no mercado de trabalho passou de 6 milhões, em 1970, para 18,5 milhões, em 1985. Em números relativos nossa participação, nesse período, passou de 18,5% para 36,9%.

Em cada 10 mulheres que não têm filho, 5 trabalham. Somente 4 entre cada 10 mães estão no mercado de trabalho. Apesar disso, no processo produtivo global dos últimos 10 anos, a mulher - mesmo casada e mãe - participa cada vez mais da PEA, ocupando espaços abertos, na medida de suas necessidades e possibilidades. A presença desse contingente revela, por um lado, que a pressão para aumentar a renda familiar é mais forte do que as dificuldades ligadas à dupla jornada. Por outro lado, reflete mudança de atitudes, tanto na família, quanto por parte dos empregadores que vêm demonstrando maior aceitação do trabalho da mulher casada e mãe. É inegável que, independente do grau de pressão para complementar o orçamento corroído pela inflação, a mulher só consegue seu intento, porque o mercado é receptivo a sua demanda.

A vida social está mudando e a Assembleia Nacional Constituinte expressou e reconheceu essas mudanças no Projeto aprovado até agora.

O QUE FALAM OS NÚMEROS...

• Qual o impacto sobre a folha de salários dos direitos sociais aprovados, até agora, pela Assembleia Nacional Constituinte?

Para responder essa pergunta a Confederação Nacional da Indústria realizou pesquisa junto a 150 empresas de médio e grande porte no Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais, que empregam 425.184 trabalhadores. Veja os resultados:

- redução da jornada de trabalho 6,81%
- ampliação da licença-maternidade 0,09%
- licença-paternidade 0,13%
- creches 4,62%
- salário-férias 2,56%

É o próprio Presidente da CNI, Senador Albano Franco (PMDB-SE), quem lembra que esses índices foram calculados sobre a folha de salários e não sobre os custos globais das empresas - o que resultaria em números ainda menores.

(Os resultados dessa pesquisa da CNI foram publicados na Gazeta Mercantil, de 26 de março passado)

OS NÚMEROS FALAM DO BAIXO CUSTO E, PORTANTO, DA INTEIRA VIABILIDADE DE NOSSAS REIVINDICAÇÕES: LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E CRECHES.

• Qual a receptividade ou a contração do mercado de trabalho à mão-de-obra feminina?

A Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) pesquisou o fluxo de mulheres no mercado de trabalho da Grande São Paulo. Análise as conclusões desses estudos...

Em 1986 - no período de euforia do Plano Cruzado - o aumento da taxa de participação das mulheres na PEA foi de 6,9% enquanto a dos homens foi de 5,0%. Em 1987 - no momento de recessão - ocorreu fenômeno contrário. A taxa feminina cresceu somente 0,7% e a masculina 2,9%.

As mulheres são incorporadas mais amplamente nos momentos de euforia. Encontram dificuldades bem maiores do que os homens nos períodos de crise e de contração (no caso, quatro vezes mais).

OS NÚMEROS INDICAM QUE AS MULHERES AINDA PARTICIPAM DA PEA MUITO MAIS COMO EXÉRCITO DE RESERVA BARATO. DIANTE DESSE FATO, A MATERNIDADE TORNA-SE UM FATOR SECUNDÁRIO. AS MULHERES, ENFIM, NÃO PERDEM EMPREGO POR EXCESSO DE DIREITOS SOCIAIS (como querem fazer crer aos desavisados) MAS PORQUE SÃO MÃO-DE-OBRA DE RESERVA!

AS MULHERES DESEJAM QUE A 2ª RODADA DE VOTAÇÕES REFERENDE ESSAS DISPOSIÇÕES, PARA QUE TENHAMOS UMA CONSTITUIÇÃO EM HARMONIA COM AS EXIGÊNCIAS DA VIDA DO PAÍS.

Queremos ser contemporâneos de nosso tempo, no que ele tem de melhor!

Saiba da proteção à maternidade, licença-paternidade e creche, em alguns países - capitalistas e socialistas...

CANADÁ - 6 meses de licença, para a mãe e o pai definirem entre si, a distribuição.

SUÉCIA - Licença de 12 meses, a serem distribuídos entre o pai e a mãe, com direito à remuneração (90% do salário nos 9 primeiros meses e um valor fixo nos 3 últimos). Os pais têm direito, em caso de doença de seu filho, a licença remunerada de até 60 dias por ano e por criança de menos de 12 anos.

FRANÇA - Licença-maternidade varia de 4 meses (1º filho) até 7 meses (quando a mulher já tem 3 filhos), extensivo a filhos adotivos.

Licença-educação: empresas com mais de 100 empregados, após nascimento ou adoção de um filho não podem negar ao pai ou à mãe, com mais de um ano de trabalho, pedido de licença de até 2 anos (sem remuneração, mas contando como tempo de trabalho).

ALEMANHA - Licença-maternidade de 7 meses e meio, com pagamento integral de salário.

TCHECOSLOVÁQUIA - Licença-maternidade de 6 meses e meio e direito à opção de mais 1 mês suplementar, dentro do 1º ano de vida da criança.

POLÔNIA - É permitido ao pai - se a mãe concordar - licença remunerada de até 3 anos.

DINAMARCA - Licença-maternidade de 4 meses e meio.
Licença-paternidade de 2 semanas.
Opção de licença suplementar de 1 mês e meio a ser definido entre o pai e a mãe.

ITÁLIA - Licença-maternidade de 5 meses com opções de licenças suplementares - que contarão como tempo de trabalho - até o 1º ano de vida da criança.

CUBA - Licença-maternidade de 4 meses e meio.
Os "círculos infantis" recebem a criança em tempo integral ou parcial, com opção desde os 45 dias de vida.

CHILE - Licença-maternidade de 4 meses e meio.
A mãe tem assegurados 2 períodos de meia hora, durante a jornada de trabalho, para amamentação.

UNIÃO SOVIÉTICA - A legislação proíbe demissão de mulheres no período de gravidez ou com filho menor de 1 ano.
Licença-maternidade de 112 dias - extensivo ao filho adotivo - com mais 70 dias de prorrogação nos casos de parto múltiplo ou patológico.

ESPANHA - Licença-maternidade de 3 meses e meio.

MÉXICO - Licença-maternidade de 3 meses.
Creches próximas das empresas, mantidas com 1% sobre a folha de salários de todos os trabalhadores, independente de a empresa ter ou não mulheres empregadas.

A mãe tem assegurados 2 períodos de meia-hora, durante a jornada de trabalho, para amamentação.

BULGÁRIA - Os pais têm 2 meses de licença remunerada, repartida entre eles, para tratar de criança doente.

COLÔMBIA - Licença-maternidade de 2 meses.

A mãe tem assegurados 2 períodos de meia-hora, durante a jornada de trabalho, para amamentação.

BOLÍVIA - Licença-maternidade de 2 meses.
EQUADOR - Licença-maternidade de 1 mês e meio.

Empresa com mais de 50 trabalhadores deverá ter creche.

POR QUE DEFENDEMOS A LICENÇA-PATERNIDADE?

• **Porque o pai tem direito de dar assistência a sua mulher e a seu filho, por ocasião do nascimento.** 337 votos (com 67 contra e 28 abstenções) aprovaram, em 25 de fevereiro, a emenda Alcení Guerra, assegurando esse direito.

ESSA DECISÃO DEVE SER CONSOLIDADA NA 2ª RODADA DE VOTAÇÃO DO TEXTO CONSTITUCIONAL, COMO CONSEQÜÊNCIA DO RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA PATERNIDADE.

• **Porque precisamos dar nova dimensão à família.**

As mulheres lutam por propostas fundamentais nesta área.

Querem o conceito de família ampliado e estendido às uniões de fato.

Querem transformações no interior do mundo doméstico. A história da família pode e deve avançar. A importância da presença paterna na vida do filho precisa ser reconhecida (mudando uma cultura machista) e legitimada (alterando-se uma ordem legal que não é intocável, que respalda e "justifica" a omissão masculina na criação de vínculos mais fortes com seus filhos). Enfim, os cuidados com os filhos devem ser compartilhados.

Lembramos que os primeiros textos aprovados pelas Comissões Temáticas já continham declarações de princípios, que as mulheres desejam ver incluídas na nova Constituição.

"O homem e a mulher são iguais em direitos e obrigações, inclusive os de natureza doméstica e familiar..."

"A função social da maternidade, da paternidade e da família é valor fundamental..."

"A constituição da família, pelo casamento ou por união estável, é baseada na igualdade entre homem e mulher..."

O PROCESSO CONSTITUINTE NÃO PODE ANDAR PARA TRÁS!

O fortalecimento da família só ocorrerá com a criação de novas formas de relacionamento no seu interior, redistribuindo as tarefas domésticas de maneira mais igualitária.

• **Porque é necessário reconhecer o direito da criança de ter a mãe e o pai nos seus primeiros dias de vida.**

• **Porque - ACREDITE - no Brasil a licença-paternidade já existe!**

É princípio político elementar que os direitos, numa sociedade democrática, devem ser

universais, isto é, estendido a TODOS os cidadãos.

Algumas instituições já reconhecem a licença-paternidade...

- PUC-SP - 1 semana, extensivo aos filhos adotivos

- Banco do Brasil - 5 dias corridos

- Banco Central - 5 dias corridos

- Banco Regional de Brasília - 5 dias úteis

- BANERJ - 8 dias corridos

- Universidade de Brasília - 1 semana

- Funcionalismo estadual do Rio de Janeiro - 10 dias, conforme projeto da Deputada Lúcia Arruda, aprovado pela Assembleia Legislativa daquele Estado, em 16 de março passado.

- FEBEM - 3 dias

- SERPRO - 5 dias

- Funcionalismo estadual de Goiás - 3 dias

- Eletricistas de SP - 2 dias (e 120 dias de licença-maternidade)

- Categoria dos bancários: Paraná 3 dias; São Paulo 2 dias

- Fundação Oswaldo Cruz - 5 dias

• **Porque é falsa a afirmação, espalhada pelos quatro cantos deste país, de que entender a licença-paternidade a todo trabalhador brasileiro será motivo de catástrofe econômica nacional.**

Cálculos dos economistas da Confederação Nacional da Indústria (CNI) apontam o impacto da licença-paternidade sobre a folha de salários: 0,13%! Uma "miçanga", na própria palavra do empresário João Donato, da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro. Lembremos: seria ainda inferior se o índice fosse calculado sobre o custo global da empresa!

• **Porque considerar "tudo bem" o único dia que a CLT assegura ao pai-trabalhador na oportunidade do nascimento do filho é aceitar um preceito que institucionaliza o não-envolvimento paterno.** Ao garantir somente um dia ao pai por ocasião do nascimento de seu filho, uma sociedade está declarando que o homem pouco tem com isso. Mesmo porque o abono desse dia é dado ao trabalhador mediante a apresentação da certidão de nascimento. A CLT não garante 1 dia para o pai ficar com seu filho, mas para cumprir a formalidade legal de registrá-lo.

Podemos concordar com isso?

NOSSA REALIDADE CONVOCA AS MULHERES BRASILEIRAS PARA A LUTA

Acredite...

... O empresário que demite por causa dos 120 dias é aquele mesmo que até hoje não cumpriu a atual lei de creche. E não sofreu nenhuma punição por isso.

... o empresário que anuncia trabalho para mulheres acima de 40/50 anos é o mesmo que exige "boa aparência".

... empresas se consideram no direito de

despedir mulheres pelo fato de casarem ou engravidarem.

... somente 53,4% das trabalhadoras têm carteira assinada.

... as mulheres têm recebido salários menores do que os homens e são as primeiras a serem demitidas nos momentos de crise.

AS MULHERES NÃO PERDEM EMPREGO POR EXCESSO DE DIREITOS SOCIAIS, MAS PORQUE SÃO MÃO-DE-OBRA DE RESERVA!

POR QUE QUEREMOS CRECHES PARA CRIANÇAS DE 0 A 6 ANOS?

• **Porque a creche - como espaço de educação e socialização - é um direito do cidadão-criança de 0 a 6 anos e opção da família.** É dever do Estado e da sociedade investir no atendimento e formação de seus novos integrantes.

• **Porque mesmo as limitadas e desatualizadas determinações da CLT - legislação de 1943 - não estão sendo cumpridas.** A CLT torna os berçários obrigatórios para crianças até 6 meses, em toda empresa com mais de 30 empregadas, discriminando boa parte das trabalhadoras e todos os trabalhadores-pais. Não existe, entretanto, fiscalização e as multas são tão irrisórias que as empresas preferem pagá-las a cumprir o que dispõe a lei. Assim, essa determinação legal tem caído no vazio.

Um "jeitinho" de burlar a lei é a multiplicação de "creches fantasmas", resultado de convênios mal-explicados, com creches que não podem ser usadas pelos filhos das trabalhadoras por estarem distantes do local de trabalho e moradia ou porque o horário de funcionamento da creche não coincide com o horário de trabalho da mãe.

• **Porque o impacto da creche sobre a folha salarial (4,62%) é alto (considerando-se os demais itens) pelo fato de não se estar cumprindo sequer a precária legislação vigente.**

• **Porque temos a oportunidade histórica de criar uma legislação que venha a contribuir para nossa sociedade avançar, garantindo não só à mãe, mas também ao pai trabalhador, o direito à creche.** Nossa cultura ainda vê a criação do filho como responsabilidade exclusiva da mãe.

• **Porque o investimento social em creche significa também prevenir acidentes (muitas vezes fatais) e reduzir gastos com saúde e assistência.**

É óbvio que a segurança da criança exige a presença do adulto. A Prefeitura Municipal de São Paulo declarou que, em 1984, morreram 1.000 crianças pequenas, sozinhas, vítimas de acidentes domésticos.

Apesar da falta de dados precisos, é evidente o alto custo econômico na área da saúde e da assistência social com o atendimento a crianças subnutridas, acidentadas, doentes, por falta de cuidados adequados.

20 de Abril:

- DIA NACIONAL DE LUTA PELA MANUTENÇÃO DAS LICENÇAS-MATERNIDADE (DE 120 DIAS) E PATERNIDADE E DA CRECHE, no texto final da nova Constituição.
- Organize reuniões para debates nos Sindicatos e Universidades, nas Associações de Bairros e Associações de Donas-de-casa, Clubes de Mães e Associações de Pais.
- Manifeste-se (como cidadão e através das entidades a que pertence) cobrando o voto de seu representante. Escreva, telegrafe, telefone!
A VOZ DA SOCIEDADE CIVIL DEVE SER OUVIDA!

O PAÍS TEM UMA DÍVIDA HISTÓRICA NA ÁREA DOS DIREITOS SOCIAIS FEMININOS. NO MOMENTO EM QUE OCORRE O RECONHECIMENTO DESSES DIREITOS, A CONQUISTA É PENALIZADA!