



**PARLAMENTO JOVEM BRASILEIRO**

## **PROJETO DE LEI N.º 151, DE 2018**

**(Dep. Giullia Jaques Caldeira)**

Dispõe sobre a destinação obrigatória de 8% das vagas de uma iniciativa privada para funcionárias com filhos em primeira infância.

**DESPACHO:**

À COMISSÃO DE:

ECONOMIA, EMPREGO E DEFESA DO CONSUMIDOR  
(MÉRITO E ADMISSIBILIDADE)

**APRECIÇÃO:**

PROPOSIÇÃO SUJEITA À APRECIÇÃO CONCLUSIVA PELAS  
COMISSÕES

## **PROJETO DE LEI Nº 151, DE 2018**

(Da Srta. Giullia Jaques Caldeira)

Dispõe sobre a destinação obrigatória de 8% das vagas de uma iniciativa privada para funcionárias com filhos em primeira infância.

### **O CONGRESSO NACIONAL DECRETA:**

**Art. 1º:** Determina-se a destinação obrigatória de 8% do total de funcionários de iniciativas privadas para mulheres com filhos na primeira infância.

§ 1º - Estão inclusas nesta lei: mães biológicas, adotivas e mulheres que se tornaram responsáveis legais por outras crianças.

§ 2º - Esta proposição se refere a crianças na primeira infância; período que, para fins legais, abrange os primeiros 6 (seis) anos ou 72 (setenta e dois) meses de vida.

**Art. 2º:** Não se aplicam as disposições desta Lei as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Parágrafo único - Fica a cargo do Ministério do Trabalho designar um órgão que determine, tomando como base o número de funcionários e rendimento, empresas e indústrias nas quais a lei será aplicada.

**Art. 3º:** A regulamentação, implementação e fiscalização da medida instituída nesta lei ficará a cargo do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho poderá designar órgãos competentes para a regulamentação e fiscalização das empresas e indústrias.

**Art. 4º:** A partir da data da publicação desta lei as empresas e indústrias que se enquadram no Artigo 2º já exposto possuem um ano para adequar-se gradualmente da seguinte maneira:

§ 1º - Ao completar-se um ano da instauração desta lei, deverão haver 3% de mulheres correspondentes às condições do artigo 1º trabalhando na empresa.

§ 2º - Ao completar-se dois anos da instauração desta lei, deverão haver 5% de mulheres correspondentes às condições do artigo 1º trabalhando na empresa.

§ 3º - Ao completar-se três anos da instauração desta lei, deverão haver 8% de mulheres correspondentes às condições do artigo 1º trabalhando na empresa.

**Art. 5º:** As empresas e indústrias avaliadas pelo artigo 2º capazes de realizar a destinação, caso não o façam estarão sujeitas às seguintes punições:

- I. Multas anuais;
- II. Suspensão da atividade comercial;

**Art. 7º** Os valores das multas poderão ser reavaliados anualmente e serão aplicados no valor referente à média salarial de 8% dos funcionários da empresa.

§1º - O valor do salário será calculado pela média de todos os funcionários da empresa.

§2º - O dinheiro arrecadado com as multas será revertido para projetos que desenvolvam práticas referentes ao combate da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

**Art. 8º** Esta lei entra em vigor a partir da data de sua publicação.

#### **JUSTIFICATIVA**

Esta proposição tem por objetivo facilitar a reinserção de mulheres que tenham filhos no mercado de trabalho. Visto que o capítulo III, contido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não é o suficiente para garantir a permanência – ou até mesmo o ingresso – de mulheres no mercado de trabalho após o nascimento ou adoção de crianças, esta lei toma como missão promover o desenvolvimento social e econômico da sociedade através da garantia de emprego para este setor.

Contrária ao artigo 377, contido no capítulo III da CLT que expressa “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário”, a diferença salarial ainda é uma realidade para brasileiras. Pesquisas recentes apontam que ela torna-se mais evidente entre o final dos 20 anos de idade e início dos 30, período em que mais de 30% das brasileiras tem o primeiro filho.

De acordo com pesquisas feitas em 2017 pela VEJA, 28% das mulheres deixam o emprego após se tornarem mães. Tal mudança ocorre pois elas passam a ter que competir não apenas com homens, mas com mulheres sem filhos também. Estudos feitos na Universidade de Stanford, nos Estados Unidos mostram que mães tem chance de contratação 79% menor e ofertas salariais US\$ 11 mil mais baixas. Dessa forma, percebe-se que este fato é um fenômeno recorrente em países desenvolvidos. Tal postura impulsiona e legitima o preconceito com este setor da mão-de-obra feminina.

Uma pesquisa realizada pela Microsoft nos Estados Unidos descobriu que mulheres melhoram o desempenho profissional após a chegada de filhos. Estudos da neurocientista americana Pilyoung Kim comprovam tal mudança. Segundo ela, há um aumento nas áreas do cérebro ligadas a raciocínio, planejamento e julgamento. De acordo com pesquisadores, isso ocorre pelas mudanças hormonais após o parto, como o aumento dos níveis de ocitocina, estrogênio e prolactina.

Apesar disso, uma pesquisa brasileira realizada pelo Estadão em 2011 mostra que 62% das companhias brasileiras tem restrições em contratar profissionais que tenham filhos. Analisando dados coletados pela Fundação Getúlio Vargas em 2017 que mostram que 48% das mães ficam desempregadas no primeiro ano após o parto, conclui-se que dificilmente este quadro tenha mudado.

Entre as dificuldades encontradas na rotina de uma brasileira que divide o tempo entre maternidade e emprego destaca-se o preconceito sofrido por elas, que são subjugadas mesmo que desempenhem a função com a mesma qualidade.

Levando em conta o considerável número de pequenas ou médias empresas e indústrias que requerem funcionários com força física para trabalhos manuais, não será exigida a reserva de vagas para estas. A lei, porém, deverá entrar em vigor para empresas consideradas grandes segundo análise do SEBRAE, ou seja, do segmento de comércios e serviços que possuem 100 empregados ou mais e indústrias de médio ou grande porte, que possuem, respectivamente, de 100 a 499 empregados ou mais de 500.

Diante da dificuldade e discriminação já sofrida por mulheres, se faz necessária a criação da Lei 00, de 2018 que prevê uma maior inclusão e, conseqüentemente, geração de empregos para brasileiras que, em muitos casos, dependem da renda para criação dos filhos. Dessa forma será possível amenizar as dificuldades sofridas por estas mulheres e fazer valer a igualdade de gênero proposta na Constituição Brasileira.

À vista do exposto, contamos com o apoio dos Nobres Pares nesta iniciativa.

Sala de Sessões, em 19 de maio de 2018

Deputada Giullia Jaques Caldeira.



## **PARLAMENTO JOVEM BRASILEIRO 2018**

**Comissão de Economia, Emprego e Defesa do consumidor (CEDEC)**

### **Projeto de Lei Nº 151, de 2018**

Da Deputada jovem Giullia Jaques Caldeira

**EMENTA:** Dispõe sobre a destinação obrigatória de 8% das vagas de uma iniciativa privada para funcionárias com filhos em primeira infância.

**RELATOR:** Antônio Jorge Medeiros Batista da Silva

## **I – RELATÓRIO**

A proposição em exame, da deputada jovem Giullia Jaques Caldeira, determina reserva de 8% de todas as vagas de trabalho no setor privado, exclusividade para mães com filhos na primeira infância, sejam esses adotivos ou biológicos.

A autora pontua dados científicos sobre a maior qualidade no trabalho desenvolvido por mulheres após se tornarem mães, ressaltando que ainda assim, além da menor remuneração em relação ao salário de um empregado homem, a mãe também é desvalorizada quando comparada com outras mulheres. Ademais, é mostrada a ineficiência da Consolidação das Leis Trabalhistas para a seguridade de ingresso e permanência de mulheres no mercado de trabalho, uma vez que elas perdem 79% das chances de arrumarem um emprego ao terem ou adotarem filhos, segundo pesquisa da Universidade de Stanford. Somado a esses números, tem-se, de acordo com a revista VEJA, que 28% das mulheres empregadas abandonam seus serviços quando viram mães. É uma questão de caráter urgente que estagna a circulação de capital, além de empecilhar a vida da mãe e de sua família.

É o relatório.

## **II – VOTO DO RELATOR**

## **1. DA CONSTITUCIONALIDADE**

O projeto não apresenta vício de competência, pois o tema tratado é de competência da União.

O projeto de lei aqui relatado reporta-se sob o inciso XVI do artigo 24º da Constituição Federal, onde é assegurado à União o poder de legislar sobre organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício de profissões, nesse caso, buscando a efetividade clara e positiva do exercício profissional a mulheres com filhos na primeira infância.

O projeto não apresenta vício de iniciativa, pois o tema tratado não é de competência exclusiva de nenhuma autoridade ou instituição. Isso se dá pelas clarificações do artigo 24º da Constituição Federal, que compete a proposta à União.

O conteúdo do projeto não viola nenhuma regra ou princípio constitucional. Esse, de maneira anáfora, se posiciona integralmente de acordo com a Constituição, uma vez que, além de reportar-se ao inciso XVI do artigo 24º, também infere a aplicação do artigo 5º, onde a isonomia social no mercado de trabalho - dentre outros espaços - é assegurada.

Tendo em vista essa análise, voto pela constitucionalidade do projeto.

## **2. DA ADEQUAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA**

A proposta não gera aumento de despesas ou redução de receitas e, portanto, não tem impacto sobre as finanças da União.

O aumento de despesas ou redução de receitas não é significativo.

Tendo em vista essa análise, voto pela não implicação orçamentária e financeira do projeto.

## **3. DO MÉRITO**

A difícil empregabilidade da mulher no setor privado após ter ou adotar filhos é o tema de trabalho dessa proposição. Por sua vez, essa Lei beneficia todas as mães e famílias recém-formadas do país, que, na busca por seu sustento, lidam com a barreira da busca por trabalho. Beneficia, ademais, os setores do mercado privado que terão o ganho de uma empregada capaz e disposta.

A proposta representa uma solução à curto prazo para a problemática. Essa, somada às políticas de inclusão realizadas pelo Governo Federal em outras instâncias, resolvem a questão com êxito.

Há de ser levada em conta, todavia, a possibilidade de relutância por parte do setor privado, visto que esse pode se opor a reservar a porcentagem mínima de vagas para mulheres com filhos na primeira infância. Entretanto, os grandes donos de oligopólios não de concordar, após esclarecimento da matéria, que essas mulheres

têm a necessidade de serem empregadas para o efetivo giro da economia e a capacidade de agregar valor a sua empresa.

Não há, desse modo, solução melhor. A criação de uma nova lei é a melhor forma de solucionar o problema em questão, sobretudo quando pontuado que, só assim, a classe matriarcal da sociedade seria efetivamente inserida no mercado de trabalho, sendo outras possíveis medidas inexecutáveis e utópicas para o pensamento de um contexto político e econômico em que a taxa de desemprego geral atinge 13% segundo o IBGE.

Outrossim, a proposta apenas gera o lucro para o empregador e para a mulher, seja no âmbito financeiro ou sociocultural, não apresentando danos ou custos.

Há de existir convivência do setor privado, uma vez que esse, apresentando relutância na empregabilidade de mulheres com filhos na primeira infância, devem aceitar a intervenção estatal em seus meios de produção. Apenas chegaremos ao pleno emprego e circulação econômica se empresas e companhias particulares colocarem de lado seus preconceitos e suas resistências.

Acredito na necessidade de medidas que concernem o tema e creio no mérito do projeto. Tendo ouvido a parlamentar Giullia Jaques Caldeira, entendo que o setor privado é um fator de mínima significância na efetivação da proposta, cabendo a esse apenas aceitar o que no Congresso Nacional for votado. O Estado brasileiro não tomará decisões que atinjam sua população visando os lucros e a receita do capital privado. O Estado brasileiro aqui se posicionará em prol do povo e apenas desse. Com grande felicidade relato a proposição da deputada Giullia e me ponho como favorável a sua efetivação. Nas pesquisas para meu projeto de lei, que consiste de teor similar, criei solidariedade pela causa da empregabilidade justa e regulamentada, a qual todos merecem, sem importar a classe ou camada social.

#### 4. CONCLUSÕES

Diante do exposto, nosso voto é pela constitucionalidade e adequação financeira e orçamentária da proposição e no mérito pela aprovação do Projeto de Lei151/2018 com **emenda de redação** anexa.

Sala da Comissão, 01 de outubro de 2018.

Deputado(a) Jovem Antônio Jorge Medeiros Batista da Silva

Relator



PARLAMENTO JOVEM BRASILEIRO 2018  
COMISSÃO DE ECONOMIA, EMPREGO E DEFESA DO  
CONSUMIDOR (CEDEC)

EMENDA Nº 01 AO PROJETO DE LEI Nº 151, DE 2018.

“Dispõe sobre a destinação obrigatória de 8% das vagas de uma iniciativa privada para funcionárias com filhos em primeira infância”

Autora: Giullia Jaques Caldeira

Relator: Antônio Jorge Medeiros Batista da Silva

A ementa do projeto de lei nº 151 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Dispões sobre a destinação obrigatória de 8% da vagas de trabalho no setor privado para funcionárias com filhos em primeira infância.”

Sala da Comissão, em 03 de outubro de 2018.

Deputado jovem Antônio Jorge Medeiros Batista da Silva  
Relator





PARLAMENTO JOVEM BRASILEIRO 2018  
COMISSÃO DE ECONOMIA, EMPREGO E DEFESA DO  
CONSUMIDOR (CEDEC)

**Projeto de Lei Nº 151, DE 2018**

**PARECER DA COMISSÃO**

A Comissão de Economia, Emprego e Defesa do Consumidor, em reunião realizada no dia 4 de outubro do ano corrente, aprovou o Projeto de Lei Nº 151/2018, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Jovem Antônio Jorge Medeiros Batista da Silva.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Antônio Jorge Medeiros Batista da Silva; Alan Gustavo Weiler Gayger; Giullia Jaques Caldeira; Marcos Antonio Ribeiro Boechat, Natália Braga, Bruno dos Santos Macedo, João Gabriel Bersan Soares de Brito, João Victor Coutinho Gasparini, Antonio Ordones Neto, Welfesom Campos Alves, Anderson Luiz Martins Andrade, Gabriel Zanon Dahmer e Fernando Matias Pinto Mesquita

Sala da Comissão, em 4 de outubro de 2018.

Deputada Jovem **GIULLIA JAQUES**

Presidente