

## **PROJETO DE LEI Nº 00, 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.