



## CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL

Gabinete do Deputado Agaci

PROJETO DE LEI Nº **PL 814 /2012**

(Do Senhor Deputado Agaciel Maia)

**L I D O**  
Em, 13 / 03 / 12  
Paulo 12079  
Assessoria de Plenário

**Estabelece restrições às empresas que negarem-se a contratar mulheres que tenham filhos, no âmbito do Distrito Federal.**

**Art. 1º** - As empresas que mantém contratos com órgãos da administração pública direta e indireta do Distrito Federal, ficam terminantemente proibidas de tratarem com discriminação, ou seja, não contratarem mulheres que tenha filhos, sob pena de serem suspensos benefícios de qualquer natureza, como: isenção fiscal, celebração de contratos de serviço e aquisição de bens móveis e imóveis.

**Art. 2º** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 3º** - Revogam-se as disposições em contrário.



### JUSTIFICAÇÃO

Mulheres com filhos são rejeitadas por 62% das empresas brasileiras. Foi o que constatou pesquisa realizada pelo Grupo Regus, multinacional especializada em alugar escritórios e salas de reunião.

No começo de 2011, 52% das empresas consultadas declararam não ter restrição em contratar mulheres com filhos, porcentual que caiu para 38% este ano. Foram ouvidos executivos de 186 empresas. Para 39% deles, a principal questão é o risco de que a mulher decida ter outro filho e volte a se afastar para cumprimento da licença maternidade. Para 29% dos entrevistados a preocupação é a possibilidade de que essas mulheres estejam desatualizadas profissionalmente.

“A maioria das empresas mostrou ter dificuldade de entender o funcionário nestas condições. Elas acreditam que essas mães têm menos comprometimento e flexibilidade para o trabalho”, explica a diretora da Regus no Brasil, Janaina Nascimento.

Paulo 12079



## **CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL**

*Gabinete do Deputado Agaciel Maia*

“Na nossa visão, a pesquisa mostra que as empresas estão indo no caminho contrário, já que a grande maioria das mulheres que trabalha contribui dentro de casa para manter o equilíbrio financeiro”, afirma Janaina.

Profissional da área de marketing, Viviane Resende, de 27 anos, cumpriu apenas três meses dos quatro de licença maternidade a que tinha direito e foi demitida no primeiro dia após a volta ao trabalho. “Minha chefe deixou claro que o motivo da minha demissão estava relacionado com o tempo que fiquei de recesso. Apesar de eu ter voltado um mês antes do período terminar”, conta.

Ela diz que tem dificuldades para arrumar um emprego fixo até hoje, quatro anos depois. “Sinto que a resistência das empresas em me contratar está ligada ao fato de eu ter um filho pequeno. Nas entrevistas, esse assunto é muito abordado. Querem saber se eu tenho com quem deixá-lo, se minha mãe trabalha, se eu pago alguém para ficar com ele.”

Apesar de não existir uma orientação ou um consenso entre as empresas de recursos humanos no sentido de evitar a contratação de mulheres com filhos, isso acontece muito no mercado, segundo Tânia Casado, professora do Programa de Gestão de Pessoas (Progep) da Fundação Instituto de Administração (FIA).

“Muita gente ainda pensa que se a mulher tem filhos vai ter dificuldades em se concentrar, vai faltar ao trabalho caso a criança fique doente ou mesmo chegar atrasada devido a algum problema. Mas essa preocupação é equivocada”, afirma Tânia.

“Com o aumento na oferta de profissionais qualificados, as empresas acabam usando o fato de uma mulher ter filhos como critério de desempate”, afirma a professora da área de gestão de pessoas a Faculdade Trevisan, Elaine Andrade.

“As companhias mais conservadoras evitam até contratar mulheres recém-casadas, que podem vir a ter um filho em pouco tempo. Isso tem feito com que as mulheres adiem o sonho da maternidade por causa do mercado de trabalho”, acrescenta Elaine.

É importante que a mulher saiba, no entanto, que, a partir do momento que anuncia a gravidez à empresa, tem direito a um período de estabilidade. “Isso significa que a empresa não pode demiti-la sem cumprir com todas as verbas rescisórias até o quarto mês de idade do recém-nascido. Ou seja, além de todas as multas rescisórias, a funcionária tem direito a receber salário durante esse tempo”, ressalta Elaine.

Se isso não acontecer, a funcionária pode procurar um sindicato da classe, um advogado ou uma entidade competente para negociar seus direitos com a empresa, que pode ser processada.



**CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL**  
*Gabinete do Deputado Agaciel Maia*

Diante do exposto, conto com apoio dos nobres pares à aprovação deste projeto de lei que, transformado em Lei representará um avanço no que concerne às políticas que visem diminuir a discriminação da mulher como força produtiva.

Sala das Sessões, em....

**Deputado Agaciel Maia**

Presidente da Comissão de Economia, Orçamento e Finanças

