



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 4.857-B, DE 2009**
(Do Sr. Valtenir Pereira)

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação, com substitutivo (relatora: DEP. THELMA DE OLIVEIRA); e parecer proferido em Plenário da: Comissão e Seguridade Social e Família, pela aprovação deste e do de nº 6653/09, apensado, com substitutivo (relatora: DEP. CIDA DIOGO), e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação deste e do de nº 6653/09, apensado, (relator: DEP. FLÁVIO DINO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;
SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54,
RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

(*) Atualizado em 06/07/22, para inclusão de apensados (2)

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer da relatora
- Substitutivo oferecido pela relatora
- Parecer da Comissão

III - Projeto apensado: 6653/09

IV - Parecer proferido em Plenário pela relatora designada da Comissão de Seguridade Social e Família

- Substitutivo apresentado pela relatora.

V - Parecer proferido em Plenário pelo relator designado da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania

VI - Projeto apensado: 1801/22

PROJETO DE LEI Nº , de 2009.
(Do Sr. Valtenir Pereira)

Lei da igualdade

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a *Mulher*; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Título I
Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, incisos I, II e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre sanções e estabelece medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza de todos os direitos fundamentais e, portanto, devem-lhe ser asseguradas todas as oportunidades de acesso, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, à sua devida valorização, para fins de aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.

Art. 3º Compete ao Estado e a toda a sociedade, a construção de condições à mulher, para o efetivo exercício dos direitos constitucionalmente assegurados à sua devida inserção participativa em todas as esferas, sejam elas públicas ou privadas.

Título II
Capítulo I
Da esfera pública e da esfera privada

Art. 4º Para os efeitos desta lei, configura-se discriminação de gênero, toda e qualquer ação tendente a inferiorizar a mulher em relação ao homem, tolhendo a sua capacidade intelectual, criativa e humana, inviabilizando-lhe, por

estereótipos e costumes excludentes, o acesso às funções diretivas e/ou tratamento isonômico, nos espaços públicos ou privados, minorando-lhe, de qualquer forma, a perspectiva de desenvolvimento, em igualdade de condições.

Art. 5º O Estado brasileiro reconhece que a discriminação de gênero constitui uma das formas de violação aos direitos humanos.

Art. 6º Os representantes dos Poderes, agentes públicos, dirigentes de empresas com participação pública, investidores privados, empresários, comerciários, partidos políticos, bem como toda a sociedade, têm o dever de combater a discriminação de gênero, criando oportunidades igualitárias entre homens e mulheres, tanto para acesso aos cargos diretivos e isonomia no tratamento, como para promoção e desenvolvimento participativo, efetivando na sociedade uma verdadeira política de direitos humanos.

§ 1º. Os poderes Públicos, em todas as esferas do Executivo (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), deverão informar, anualmente, à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, na finalização de cada ano letivo, as estatísticas no que se refere à participação das mulheres nos cargos de presidência, diretivos ou representativos, para fins de controle e visibilidade social.

§ 2º. Competirão ao Legislativo e ao Judiciário, conforme diretriz interna de cada Poder, proceder à divulgação e dar publicidade, anualmente, conforme disciplinado em sua organização, para fins de arquivo, pesquisa e dados, junto aos órgãos de controle, cadastro e informação, destacando-se, pois, o Conselho Nacional da Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público.

§ 3º. Para os efeitos obrigatórios do presente dispositivo, o funcionário ou agente responsável pelo Setor de informação e cadastro, caso descumpra o dever de proceder à divulgação ou venha a adulterar os informativos e dados reais, responderá administrativamente, pela inobservância de seu dever funcional, sem prejuízo de outras penalidades, de ordem civil e/ou penal.

Art. 7º O Estado Brasileiro reconhece que a discriminação de gênero é ofensiva ao devido desenvolvimento harmônico da família e da sociedade, constituindo-se em uma patente violação à dignidade da pessoa humana e, por isso, compromete-se à efetivação de medidas hábeis à devida integração da mulher, em todas as esferas públicas, fazendo, inclusive, cumprir a igualdade de proporção, nos termos do artigo 4º, inciso I, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, ratificada pelo Brasil em 1984, bem como art. 7º, e parágrafos da Convenção de Belém do Pará, esta, adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 06.06.1994 e ratificada pelo Brasil em 27.11.1995.

Parágrafo único. Para fins da regularidade de participação e compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil, todas as esferas públicas deverão efetivar uma política de inclusão da mulher, até a devida regularidade da proporção equânime à representatividade social, nas cúpulas e órgãos diretivos.

Capítulo II Das formas de Discriminação de Gênero contra a Mulher

Art. 8º São formas de discriminação profissional contra a mulher:

I – a diferenciação salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade;

II – o controle de suas condutas no ambiente de trabalho, oprimindo-lhe e inviabilizando-lhe a participação em igualdade de condições;

III - a vinculação da mulher na condição de subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade;

IV – as objeções de gênero às suas atividades, mesmo quando efetivamente comprovada a produtividade ou conhecimentos técnicos decorrentes de seu histórico curricular, para fins de promoção ou remoção;

V - o fato de ser preterida, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional; sem justificativas objetivamente e constitucionalmente previstas, criando, de tal forma, o monopólio masculino nas cúpulas, em patente exclusão participativa da parcela feminina da sociedade;

VI – criar obstáculos de acesso aos cursos profissionalizantes e de especialização, ofertados pelas instituições, dando preferência às pessoas do sexo masculino;

VII – a humilhação e o constrangimento no ambiente de trabalho, em patente violência de gênero, utilizando-se pejorativamente argumentos vinculadores de sua condição física e/ou sexual;

VIII – a violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º. e incisos da Lei 11.340/06.

IX – o assédio sexual, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, nos termos do art. 216-A do Código Penal.

X – o desrespeito, nos meios de comunicação internos e institucional, com consignação indevida de papéis estereotipados que exacerbam ou legitimem ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

Art. 9º Cada instituição, pública ou privada, com apoio do Estado, desenvolverá políticas educativas e de conscientização nas questões de direitos humanos e gênero, objetivando, de tal forma, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, comprometida na ordem interna e internacional com a prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana, tendo por diretrizes:

I – a promoção de cursos humanísticos na perspectiva de direitos humanos e gênero;

II – a realização de divulgação estatística, da participação da mulher, nos órgãos diretivos, como meio eficaz à percepção da cultura sexista à efetiva observância da disposição do art. 8º da Lei 11.340/06;

III – a vinculação de divulgação comercial sem estereótipos condicionantes de uma cultura identificadora de espaços masculinos e femininos, reduzindo à mulher as tarefas domésticas, de servidão ou sujeição;

IV – a promoção de programas objetivando o progresso humano e a conscientização social no concernente à igualdade constitucionalmente almejada;

V – a participação em campanhas educativas voltadas ao combate à discriminação de gênero.

Capítulo III

Da responsabilidade dos Agentes e das Entidades Públicas ou Privadas

Art. 10. O conhecimento de condutas discriminatórias, na perspectiva de gênero, deverá ser combatido através de todos os meios hábeis, inclusive mediante sanções legalmente estabelecidas, respondendo os dirigentes ou agentes identificados, nos termos estabelecidos nesta lei, para todos os efeitos legais decorrentes.

Parágrafo único. A conduta tendente a negar regularidade à igualdade de gênero resultará no direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 11. O artigo 149-A do Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro 1940, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Discriminação de gênero

Art. 149-A. Reduzir a mulher à condição de inferioridade, submetendo-a a constrangimentos, restrições diferenciadas ou humilhações ofensivas à sua dignidade, quer sujeitando-a a condições degradantes de trabalho perante aos demais colegas ou, inibindo-lhe, em patente discriminação de gênero, o acesso e a participação em igualdade de condições:

Pena – detenção de 6 meses a três anos, e multa.

Parágrafo único – Aumentar-se-á a pena em 2/3 se a conduta for cometida mediante o emprego de violência física, sem prejuízo de outras modalidades de crimes, contravenção e/ou repercussão cível.”(NR)

Título III

Capítulo I

Da interpretação da Lei

Art. 12. Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares da histórica cultura de violência de gênero em relação à mulher.

Art. 13. No cometimento de condutas discriminatórias de gênero contra adolescentes ou idosas, na atividade de estágio ou condição de aprendiz, bem como trabalho desempenhado, aplicar-se-ão subsidiariamente as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como o Estatuto do Idoso, respectivamente, segundo a condição da ofendida.

Art. 14. Nos casos criminais de discriminação de gênero, o Juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do ofensor aos programas públicos de conscientização em direitos humanos.

Capítulo II Das regras de competência

Art. 15. Inexistindo Vara com competência específica híbrida, para os casos decorrentes da violência de gênero, na ambiência profissional, o trâmite dar-se-á segundo a orientação delineada pelos Estados Federados (art. 24, XI da CF), respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal, nos termos do art. 109, V-A, bem como da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e VI, todos da Constituição República.

Título IV Disposições Gerais

Art. 16. Os Poderes Públicos, empresas ou sociedade com capital público, nos limites de suas competências, estabelecerão dotações orçamentárias específicas educativas e preventivas da discriminação de gênero, nos termos desta Lei.

Art. 17. O Poder Público, representado pelas esferas federativas da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, poderá conceder benefícios fiscais e disposição de recursos à estruturação de uma política pública de direitos humanos às empresas e instituições da esfera privada, inclusive aos partidos políticos e às entidades com participação de capital público.

Art. 18. Esta lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei da Igualdade é fruto de brilhante trabalho capitaneado pela Dra. Amini Haddad Campos, Juíza de Direito do Estado de Mato Grosso, Coordenadora de Direitos Humanos da AMAM, Coordenadora de Direitos Humanos da Escola da Magistratura – MT, Membro da Diretoria de Direitos Humanos da Associação de Magistrados Brasileiros, escritora e idealizadora do Projeto de Lei.

Para vislumbrar a necessidade de aprovação deste projeto, segue o aprofundado estudo apresentado pela Digníssima Magistrada:

Apesar da aparente igualdade entre os sexos, os salários entre homens e mulheres continuam sendo diferentes. Pensando, pois, em esclarecer essa questão, a Pesquisa Salarial do Grupo Catho realizou estudos publicados, nos meios de comunicação e inseridos junto ao site http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php.

Através da pesquisa, pode-se notar que a diferença entre os salários de homens e mulheres vem crescendo nos últimos anos. No ano de 2005 essa diferença era de aproximadamente 52% a mais para o salário dos homens.

Para o ano de 2007, até o mês de Junho, essa diferença subiu para 75,38%, no geral.

Analisando essa diferença, no mesmo período, em cada um dos níveis hierárquicos considerados nesta pesquisa, nota-se que para a maioria dos níveis houve um aumento da diferença entre salários, principalmente para os **cargos mais elevados como diretores**, nos quais a diferença chega a aproximadamente 20%. Já para os cargos de *trainee*, estagiários e operacionais houve uma queda na diferença salarial quando se compara aos anos de 2005 e 2007. Apesar dessa diminuição, a classe referente aos operacionais tem uma diferença de 45,59%. Esta, pois, apresenta-se como a maior diferença entre os níveis hierárquicos.

Média Salarial por Nível Hierárquico (2005)

Nível Hierárquico	Feminino	Masculino	Razão	Relação
Presidente	-	34.988,02	-	
Vice Presidente	-	21.993,00	-	
Diretor	14.256,95	15.279,16	93,31	7,17
Gerente	7.291,96	7.995,94	91,20	9,65
Consultor	4.749,56	5.871,31	80,89	23,62
Supervisão	3.233,41	3.715,63	87,02	14,91
Especializado	2.364,25	2.961,34	79,84	25,25
Professor Universitário	4.098,41	4.744,45	86,38	15,76
Administrativo	1.008,66	1.058,76	95,27	4,97
Trainee	1.323,05	1.635,23	80,91	23,59
Estagiário	677,74	742,95	91,22	9,62
Operacional	945,60	1.370,03	69,02	44,88

Média Salarial por Nível Hierárquico (2007)

Nível Hierárquico	Feminino	Masculino	Razão	Relação
Presidente	26.500,00	28.211,00	93,93	6,46
Vice Presidente	20.000,00	26.048,00	76,78	30,24
Diretor	12.926,00	15.582,00	82,95	20,55
Gerente	7.316,00	8.136,00	89,92	11,21
Consultor	4.067,00	5.282,00	77,00	29,87
Supervisão	3.154,00	3.690,00	85,47	16,99
Especializado	2.358,00	3.006,00	78,44	27,48
Professor Universitário	3.652,00	4.572,00	79,88	25,19
Administrativo	1.016,00	1.082,00	93,90	6,50
Trainee	1.308,00	1.534,00	85,27	17,28
Estagiário	735,00	807,00	91,08	9,80
Operacional	908,00	1.322,00	68,68	45,59

Com relação ao faturamento (porte) da empresa tem-se que a diferença entre os salários aumentou em todos os níveis de faturamento considerados nesta pesquisa, quando se compara os anos de 2005 e 2007. Para esse ano, observou-se que quanto maior o porte da empresa maior a diferença salarial entre os sexos, exceto para as empresas que faturam mais do que R\$ 300 milhões (US\$ 150 milhões). A diferença salarial chega a aproximadamente 84% em empresas que faturam de R\$ 150 a 299 milhões (US\$ 75 a 149,5 milhões).

Assim, concluiu-se que a diferença salarial está aumentando, principalmente em grandes cargos.

Essa diferença, contudo, tem fatores ligados não somente à discriminação de gênero, mas também à diferença regional e a diferença de papéis que homens e mulheres exercem na sociedade, em decorrência das próprias culturas excludentes.

Foi constatado que existe uma quantidade maior de mulheres (46%) que estão empregadas em empresas de pequeno porte (com faturamento de até R\$ 15 milhões). É nesta faixa de faturamento que encontramos os salários mais baixos.

Nas grandes empresas, que pagam salários maiores (com faturamento acima de R\$ 300 milhões), a porcentagem de mulheres é bem menor (28%).

FATURAMENTO	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO	SALÁRIO MÉDIO FEMININO	SALÁRIO MÉDIO MASCULINO	MÉDIA SALARIAL GERAL
Até R\$ 15 milhões (US\$ 7,5 milhões)	46%	54%	1.651	2.671	2.197
R\$ 15 a 30 milhões (US\$ 7,5 a 15 milhões)	40%	60%	2.007	3.234	2.743
R\$ 31 a 45 milhões (US\$ 15,5 a 22,5 milhões)	40%	60%	2.175	3.830	3.173
R\$ 46 a 149 milhões (US\$ 23 a 74,5 milhões)	34%	66%	2.558	4.354	3.743
R\$ 150 a 299 milhões (US\$ 75 a 149,5 milhões)	35%	65%	2.476	4.545	3.825
Acima de R\$ 300 milhões (US\$ 150 milhões)	28%	72%	2.838	4.443	3.993

Fonte: Pesquisa Salarial Catho

Junho/2007

Foi divulgado, ainda, que a ocupação por mulheres nos cargos comumente ocupados reduz-se aos níveis hierárquicos mais baixos que dos homens, restando consignado que 62% dos cargos de nível Administrativo são ocupados por mulheres e este nível ocupa o 11º lugar no ranking de Salários. No maior nível salarial (Presidente) encontramos apenas 8% dos cargos ocupados por mulheres.

Nível de Cargo	PERCENTUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO	SALÁRIO MÉDIO FEMININO	SALÁRIO MÉDIO MASCULINO	MÉDIA GERAL	RANKING DO RAMO COM MAIS MULHERES	RANKING SALARIAL
Administrativo	62%	38%	1.016	1.082	1.041	1	11
Estagiário	52%	48%	735	807	769	2	12
Especializados	40%	60%	2.358	3.006	2.750	3	8
Professor Universitário	32%	68%	3.652	4.572	4.276	4	6
Trainee	32%	68%	1.308	1.534	1.462	5	9
Supervisão	32%	68%	3.154	3.690	3.520	6	7
Operacional	26%	74%	908	1.322	1.214	7	10
Consultor	25%	75%	4.067	5.282	4.973	8	5
Gerente	16%	84%	7.316	8.136	8.003	9	4
Diretor	13%	87%	12.926	15.582	15.236	10	3
Presidente	8%	92%	26.500	28.211	28.082	11	1
Vice Presidente	7%	93%	20.000	26.048	25.616	12	2

Fonte: Pesquisa Salarial Catho

Junho/2007

Ramo de Atividade Econômica	PERCETUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO	SALÁRIO MÉDIO FEMININO	SALÁRIO MÉDIO MASCULINO	MÉDIA GERAL	RANKING DO RAMO COM MAIS MULHERES	RANKING DO RAMO SALARIAL
Saúde e Hospitalar	66%	34%	1.727	3.171	2.216	1	12
Hotelaria	55%	45%	1.561	2.348	1.918	2	13
Entretenimento	52%	48%	2.569	3.861	3.185	3	4
Instituições de Ensino	51%	49%	2.026	2.950	2.480	4	10
Comércio	49%	51%	1.672	3.149	2.419	5	11
Gráficas, Editoras e Jornais	44%	56%	1.858	2.973	2.483	6	9
Serviços	42%	58%	2.002	3.470	2.848	7	6
Tecidos e vestuário	42%	58%	1.634	3.160	2.525	8	8
Construção e Engenharia Consultiva	38%	62%	2.029	3.481	2.927	9	5
Química e Petroquímica	36%	64%	2.422	4.071	3.474	10	1
Tecnologia da Informação	32%	68%	2.516	3.780	3.375	11	2
Indústrias	28%	72%	2.204	3.671	3.264	12	3
Agronegócios	28%	72%	1.676	2.983	2.622	13	7

Fonte: Pesquisa Salarial Catho

Junho/2007

Como exemplo, foi consignado que a área da Saúde e Hospitalar detém maior ocupação por mulheres, no percentual de 66% da mão-de-obra ocupada, sendo que o referido ramo de atividade econômica é um dos que ostentam salários mais baixos.

O ramo de atividade com a melhor posição salarial é o Químico e Petroquímico que possuem apenas 36% de suas vagas ocupadas por mulheres.

Foi divulgado, ainda, que apesar das mulheres deterem melhor condição técnica e de formação, os seus salários permanecem, em grau comparativo, inferiores aos salários pagos aos homens.

Escolaridade	PERCETUAL FEMININO	PERCENTUAL MASCULINO
Pós-Graduação	27%	28%
Graduação	43%	38%
Não fez ou não concluiu a Universidade	30%	33%
Total	100%	100%

Fonte: Pesquisa Salarial Catho

Junho/2007

De igual forma, podemos registrar a dificuldade de acesso para as mulheres nos espaços públicos, afinal, até a presente data, as mesmas não detiveram representação significativa nas cúpulas dos Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), nem tampouco do Ministério Público, Tribunal de Contas e demais relevantes instituições.

Na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, foi lembrado o fato de Ruanda deter o maior número de mulheres no legislativo federal (48,8%); seguida pela Suécia (45,3%); Costa Rica (38,6%), Argentina (35%), Chile (12%), Brasil (8,8%) e Palestina (8,2%).

Vale registrar que o Consenso de Quito-Ecuador, aprovado na X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizado em 2007, consignou o compromisso dos países signatários em adotarem medidas para garantir a participação das mulheres em cargos públicos, inclusive com desenvolvimento das políticas eleitorais necessárias à incorporação de um segmento significativo de mulheres nos seus programas, com enfoque especial nas questões relacionadas ao gênero em seus estatutos.

Segundo dados trazidos pela Ministra Eliana Calmon Alves-STJ, na II Conferência Nacional de Políticas para as mulheres, mais de 40% da base do Poder Judiciário é composta por mulheres magistradas. No entanto, ainda há

poucas na cúpula da Justiça, ocupando funções administrativas de comando, ou mesmo atuando como Ministras ou Desembargadoras.

Nunca houve leis proibindo mulheres de integrar carreiras públicas como juízas, promotoras, procuradoras, defensoras, delegadas e tantas outras, mas os detentores do poder na cúpula, sobretudo do judiciário resistiu o quanto pôde. No passado, por exemplo, os editais de concursos da magistratura estaduais, contemplavam restrição à admissão de mulheres como desembargadoras. Aliás, não é incomum a inexistência ou diminuta presença de mulheres nos altos escalões do Judiciário brasileiro. Veja-se que no Tribunal de Justiça de São Paulo, até fevereiro de 2001, tínhamos notícia de que apenas uma única desembargadora compunha uma das câmaras daquela corte e, durante muitos anos, ela foi à única mulher, dentre 263 colegas de trabalho. A situação não era muito diferente nas demais Cortes de Justiça e apesar do crescente número de mulheres nas Cortes, ainda não existe política eficaz de combate à discriminação de gênero, com habilidade à efetiva consagração de igualdade em tais espaços de poder.

Para fins de melhor esclarecimento temático, valemo-nos da história. Afinal, a trajetória da mulher, no mundo, não tem sido tarefa fácil. Aliás, para alcance de alguns direitos, destacando-se o exercício da cidadania e a potencialidade de participar dos caminhos governamentais, a mulher muito arrostou, até conseguir estabelecer, por meios legais, o direito ao voto. Assim, temos alguns dos registros do afamado direito pelas mulheres, no mundo [1]: Nova Zelândia – 1893; Alemanha – 1918; Suécia – 1919; Estados Unidos – 1920; Brasil – 1934; Canadá – 1940; China – 1949; Índia – 1950; México – 1953; Suíça – 1971; Iraque – 1980; África do Sul – 1994 (ainda hoje com restrições do *apartheid*); Kwait – as mulheres ainda não tinham o direito de votar, na data da referida pesquisa. [1] Inter-Parliamentary Union (Fev. 13, 2004).

A história de subjugação da mulher teve seu início há aproximadamente 4.000 a.C¹, já que, na antiguidade, havia tribos lideradas por mulheres, sendo que na Gália, antes da invasão pelos romanos, era cultuada a religião denominada druidismo, a mesma crença dos celtas da Bretanha, atualmente território da Irlanda e Escócia. Para celtas e gauleses, a mulher era considerada a única fonte da vida. Deus era feminino, uma vez que a mulher dava à luz. Era a sociedade matrifocal. Tal sociedade teria existido na Europa e na Ásia, aproximadamente no ano 35.000 a. C. Mas os traços dessa cultura foram progressivamente sendo extintos a partir de 4.000 a.C., quando invasores foram introduzindo a cultura da guerra e da sociedade patriarcal. A ideologia da superioridade do homem e, conseqüente subordinação da mulher, tem pelo menos 2.500 anos.

Alguns dados interessantes são necessários para o esclarecimento das vivências sexistas na contemporaneidade. Na Alexandria, no século I d.C, Filon, filósofo helenista, lançou raízes argumentativas e ideológicas para a subordinação das mulheres no mundo ocidental. De igual forma, para Platão, a mulher tinha alma inferior e pouca racionalidade, vertendo-lhe os adjetivos de

¹ CAMPOS, Amini Haddad e CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. *Direitos Humanos das Mulheres*. Juruá Editora. 2007. p. 99.

insensata, sensual e carnal, cheia de vaidade e cobiça, ‘apesar de ter sido criada a partir do homem’. Para Aristóteles, a fêmea era um macho mutilado. O conhecimento racional era a mais alta conquista humana, e assim, os homens, seriam superiores e mais divinos que as mulheres, descritas como monstros desviados do tipo genérico humano, emocionais e subjetivas.

Nessa mesma esteira, Jean de Marconville [1], em 1564, invocou os gregos, os romanos, os textos bíblicos, os padres da Igreja para demonstrar a maldade das mulheres. Segundo ele, Adão, “(...) *o mais dotado de todas as perfeições que todos os outros homens, foi entretanto vencido no primeiro assalto que lhe fez sua mulher*”. Ainda, assegura que as mulheres não têm aptidões “(...) *para manejar e conduzir coisas grandes e difíceis como costumes, religião, república e família, pois parecem ter sido feitas mais para a volúpia e o ócio que para tratar negócios de importância*”.

A intenção de demonstrar e argumentar quanto à superioridade do homem em relação à mulher, com o fim precípuo de legitimar as diferenças socialmente construídas levou ao absurdo de, no século XIX, o filósofo Theodor Von Bischoff fazer uma investigação sobre o peso dos cérebros humanos. Observou, então, o referido pesquisador, que o peso médio do cérebro do homem era de 1350g, enquanto a média das mulheres se fixava em 1250g. Durante toda a sua vida, baseou-se neste fato para apresentar a mulher como um ser com menores capacidades intelectuais. Bischoff doou o seu próprio cérebro à Ciência. O exame anatômico mostrou que o mesmo pesava 1245g.

Em decorrência da constatação anterior, iniciaram-se novas pesquisas. Um estudo dirigido pelo Dr. Godfrey Pearlson² demonstrou que duas áreas nos lobos frontais e temporais, relacionados à linguagem (conhecidos como áreas de Broca e Wernicke, em homenagem a seus descobridores), são significativamente maiores nas mulheres (em torno de 23%), fornecendo assim a conclusão da superioridade mental das mesmas no que se refere à linguagem, inclusive para o aprendizado simultâneo de outras línguas. O referido estudo, dirigido pelo Dr. Godfrey Pearlson, foi realizado graças à análise de varreduras de imagens de ressonância magnética de homens e mulheres. Os volumes foram calculados através de um pacote de software desenvolvido pelo Dr. Patrick Barta, um psiquiatra da Universidade de Johns Hopkins. Mesmo depois de descartar as diferenças naturais que existem no volume total cerebral entre os homens e as mulheres, ainda permanecia uma diferença de 5% entre os volumes de LIP (o cérebro dos homens é, em média, aproximadamente 10% maior do que o cérebro das mulheres), mas restou devidamente comprovado, na referida pesquisa, que isso é devido ao maior tamanho corporal dos homens: **um maior número de células musculares implica um maior número de neurônios para controlá-las**. Por outro lado, evidências adicionais são obtidas a partir da pesquisa que mostra que o *corpus callosum* (corpo caloso), ou seja, uma grande massa de fibras nervosas, conectada

² SCHLAEPFER, T. E.; HARRIS, G.J.; TIEN, A.Y.; PENG, L.; LEE, S.; PEARLSON, G. D. Structural differences in the cerebral cortex of healthy female and male subjects: a magnetic resonance imaging study. *Psychiatry Res.* 1995 Sep 29; 61 (3): 129-35.

a ambos os hemisférios cerebrais, é maior nas mulheres do que nos homens.³ Pelo que se vê, as diferenças igualam as potencialidades. Inexiste qualquer superioridade a ser defendida.

Além dessas diferenças, um grupo de pesquisadores da *University of Cincinnati*, nos Estados Unidos e Canadá, apresentou evidências morfológicas de que, enquanto os homens têm mais neurônios no córtex cerebral (maior habilidade para as questões espaciais), as mulheres têm um neuropil mais desenvolvido – isto é, o espaço entre os corpos celulares que contêm as sinapses, os dendritos e os axônios, permitindo, assim, maior comunicação entre os neurônios⁴. **Pelo que se vê, as diferenças não são vinculadoras de qualquer inferioridade entre os sexos.**

Essas pesquisas, às necessidades de constatação de capacidade intelectual, beira ao absurdo e revela a drástica situação de desequilíbrio entre os seres humanos. Afinal, todos deveriam ser tratados com dignidade, inexistindo competição no que concerne a essa elementar, decorrente da própria condição humana.

É bom deixar claro que não se prega a superioridade de qualquer dos sexos, aliás, cada ser humano é magnífico em sua existência, além de ser possuidor de uma incomensurável diversidade genética, condição, esta, infinitamente complexa, para qualquer simplificação ou atrelamento limitante. Sabemos que as estruturas de vivências, bem como as influências genéticas, moldam a individualidade humana, numa excepcional e magnífica expressão da própria vida, sendo, pois, cada ser único em seus característicos, caráter e existência.

Em, verdade, a divulgação dos estudos deverá servir, apenas, como uma crítica à vocação racional atribuída ao sexo masculino, em patente secundarização do papel da mulher na sociedade.

De qualquer forma, a reconstrução de parâmetros igualitários de direito, numa cultura secularmente excludente, mostra-se imensamente abstrusa e complexa, visto que, vencer a desestrutura construída requer mais do que simples declarações legais. A ambiência dos estereótipos está enraizada em conceitos naturalizados, fazendo parte de uma estrutura educacional e de formação de personalidades desviadas da pretensa igualdade fomentada.

Assim, as ações precisam ser integradas nas ambiências públicas e privadas, para que o princípio da igualdade-isonomia detenha efetivamente concreção humana.

OBJETIVOS

³ BISHOP, K.M.; WAHLSTEN, D. Sex differences in the human corpus callosum: myth or reality? *Neuroscience and Biobehavioural Reviews*, v. 21 (5) 581-601, 1997.

⁴ RABINOWICZ, T.; DEAN, D. E.; PETETOT, J. M.; CORTEN-MYERS, G.M.de. Gender differences in the human cerebral cortex: more neurons in males; mores processes in females. *J. Child Neurol.* 1999 Feb; 14 (2): 98-107.

Objetiva-se com a proposta legislativa, conceder melhores condições de vida às mulheres e respectivas famílias, visto que o custo da discriminação de gênero atinge toda a sociedade e deturpa a educação das gerações futuras, descaracterizando, na prática, o próprio princípio da dignidade humana.

A possibilidade da concreção da igualdade deverá passar, necessariamente, pela conscientização dos direitos humanos na perspectiva de gênero, inclusive no concernente aos conceitos básicos do direito fundamental à integridade física, psicológica, moral, sexual e patrimonial, visto que, mundialmente, a violência de gênero apresenta-se, por vezes, até institucionalizada, pela própria forma de Estado, através de seus costumes (omissivo no que se entende por expressão da vida privada), leis, sistemas, hierarquias e culturas.

A superação da concepção de espaços pré-destinados é outra questão de suma importância para se vencer as distinções discriminatórias secularmente prescritas.

FUNDAMENTOS

O preâmbulo da Constituição da República acresce como diretriz do país a instituição de um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos.

Na mesma diretriz, o art. 1º, inciso III da Carta Magna, assegura a devida observância da dignidade da pessoa humana, estruturando objetivos fundamentais (art. 3º) ao país, tais como: a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I); b) a redução das desigualdades sociais (III); c) a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminação de quaisquer naturezas (IV).

De igual forma, a República Federativa do Brasil, através de sua Constituição Federal de 1988, comprometeu-se, na ordem internacional (art. 4º), com a prevalência dos direitos humanos (inciso II), objetivando, inclusive, a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (inciso IX), prescrevendo, enfaticamente, em seu art. 5º, inciso I, sob o título *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, o princípio da igualdade entre homens e mulheres, como diretriz à sociedade.

Na mesma ordem de idéias, o Brasil asseverou compromissos internacionais, destacando-se como signatário e cumpridor das diretrizes e deveres de Estado à concreção da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW – ratificada pelo Brasil em 1984, bem como da Convenção de Belém do Pará - Adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 06.06.1994 e ratificada pelo Brasil em 27.11.1995.

A experiência do movimento organizado de mulheres no Brasil oferece um excelente exemplo de como se pode utilizar a lei em favor da melhoria do *status* jurídico, da condição social, do avanço no sentido de uma presença mais efetiva no processo de decisão política. Ao longo de quase todo o século XX, com mais intensidade em algumas décadas do que em outras, as mulheres brasileiras conseguiram vitórias expressivas. Algumas vezes, abolindo dispositivos legais discriminatórios, outras, conseguindo aprovar novas leis que reconheciam direitos fundamentais e ampliavam garantias. Essa realidade também resta patente no início do século XXI, inclusive pela própria inserção normativa da Lei 11.340/06, então denominada Lei Maria da Penha.

As iniciativas de ações afirmativas visam corrigir a discrepância entre o ideal igualitário e/ou legitimado nas sociedades democráticas modernas e a realidade, decorrente de um sistema de relações sociais assinalado pela desigualdade e hierarquia (costumes e culturas excludentes), em relação à mulher.

A necessidade de se criar uma legislação que coíba a discriminação de gênero contra a mulher, na ambiência profissional, é reforçada pelos dados que comprovam sua ocorrência no habitual da mulher brasileira, sendo, pois, patente, a necessidade de ações normativas que possam prescrever e orientar políticas nacionais de prevenção e contenção das referidas condutas discriminatórias, na perspectiva, pois, dos próprios direitos humanos.

É, pois, a estrutura que se pretende com o presente projeto de Lei, ora descrito, exemplificativamente, como *Lei da Igualdade*.

Sala das sessões, _____ de março de 2009.

Dep. Valtenir Pereira
PSB / MT

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

**TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

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;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

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

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cuius* ;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá júízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XL I - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

- a) privação ou restrição da liberdade;
- b) perda de bens;
- c) multa;
- d) prestação social alternativa;
- e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
- b) de caráter perpétuo;
- c) de trabalhos forçados;
- d) de banimento;
- e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e

fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data* :

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. [*\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)*](#)

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação

imediate.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º 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. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000](#))

.....

TÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO

.....

CAPÍTULO II DA UNIÃO

.....

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

- I - direito tributário, financeiro, penitenciário, econômico e urbanístico;
- II - orçamento;
- III - juntas comerciais;
- IV - custas dos serviços forenses;
- V - produção e consumo;
- VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição;
- VII - proteção ao patrimônio histórico, cultural, artístico, turístico e paisagístico;
- VIII - responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;
- IX - educação, cultura, ensino e desporto;
- X - criação, funcionamento e processo do juizado de pequenas causas;
- XI - procedimentos em matéria processual;
- XII - previdência social, proteção e defesa da saúde;
- XIII - assistência jurídica e defensoria pública;
- XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;
- XV - proteção à infância e à juventude;
- XVI - organização, garantias, direitos e deveres das polícias civis.

§ 1º No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais.

§ 2º A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.

§ 3º Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência

legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.

§ 4º A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia da lei estadual, no que lhe for contrário.

CAPÍTULO III DOS ESTADOS FEDERADOS

Art. 25. Os Estados organizam-se e regem-se pelas Constituições e leis que adotarem, observados os princípios desta Constituição.

§ 1º São reservadas aos Estados as competências que não lhes sejam vedadas por esta Constituição.

§ 2º Cabe aos Estados explorar diretamente, ou mediante concessão, os serviços locais de gás canalizado, na forma da lei, vedada a edição de medida provisória para a sua regulamentação. [*\(Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 5, de 1995\)*](#)

§ 3º Os Estados poderão, mediante lei complementar, instituir regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, constituídas por agrupamentos de Municípios limítrofes, para integrar a organização, o planejamento e a execução de funções públicas de interesse comum.

TÍTULO IV DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES

CAPÍTULO III DO PODER JUDICIÁRIO

Seção IV Dos Tribunais Regionais Federais e dos Juízes Federais

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho;

II - as causas entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e Município ou pessoa domiciliada ou residente no País;

III - as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional;

IV - os crimes políticos e as infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesse da União ou de suas entidades autárquicas ou empresas públicas, excluídas as contravenções e ressalvada a competência da Justiça Militar e da Justiça Eleitoral;

V - os crimes previstos em tratado ou convenção internacional, quando, iniciada a execução no País, o resultado tenha ou devesse ter ocorrido no estrangeiro, ou reciprocamente;

V-A - as causas relativas a direitos humanos a que se refere o § 5º deste artigo; .
[*\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)*](#)

VI - os crimes contra a organização do trabalho e, nos casos determinados por lei, contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira;

VII - os *habeas corpus*, em matéria criminal de sua competência ou quando o constrangimento provier de autoridade cujos atos não estejam diretamente sujeitos a outra jurisdição;

VIII - os mandados de segurança e os *habeas data* contra ato de autoridade federal, excetuados os casos de competência dos tribunais federais;

IX - os crimes cometidos a bordo de navios ou aeronaves, ressalvada a competência

da Justiça Militar;

X - os crimes de ingresso ou permanência irregular de estrangeiro, a execução de carta rogatória, após o *exequatur*, e de sentença estrangeira, após a homologação, as causas referentes à nacionalidade, inclusive a respectiva opção, e à naturalização;

XI - a disputa sobre direitos indígenas.

§ 1º As causas em que a União for autora serão aforadas na seção judiciária onde tiver domicílio a outra parte.

§ 2º As causas intentadas contra a União poderão ser aforadas na seção judiciária em que for domiciliado o autor, naquela onde houver ocorrido o ato ou fato que deu origem à demanda ou onde esteja situada a coisa, ou, ainda, no Distrito Federal.

§ 3º Serão processadas e julgadas na Justiça estadual, no foro do domicílio dos segurados ou beneficiários, as causas em que forem parte instituição de previdência social e segurado, sempre que a comarca não seja sede de vara do juízo federal, e, se verificada essa condição, a lei poderá permitir que outras causas sejam também processadas e julgadas pela Justiça estadual.

§ 4º Na hipótese do parágrafo anterior, o recurso cabível será sempre para o Tribunal Regional Federal na área de jurisdição do juiz de primeiro grau.

§ 5º Nas hipóteses de grave violação de direitos humanos, o Procurador-Geral da República, com a finalidade de assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes de tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil seja parte, poderá suscitar, perante o Superior Tribunal de Justiça, em qualquer fase do inquérito ou processo, incidente de deslocamento de competência para a Justiça Federal. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

Art. 110. Cada Estado, bem como o Distrito Federal, constituirá uma seção judiciária, que terá por sede a respectiva capital, e varas localizadas segundo o estabelecido em lei.

Parágrafo único. Nos Territórios Federais, a jurisdição e as atribuições cometidas aos juízes federais caberão aos juízes da Justiça local, na forma da lei.

Seção V Dos Tribunais e Juízes do Trabalho

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juizes do Trabalho. ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 24, de 1999](#))

§ 1º ([Revogado pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 2º ([Revogado pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 3º ([Revogado pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante. ([Artigo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

Art. 113. A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 24, de 1999](#))

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (["Caput" do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. ([Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#) e [com nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de](#)

2004)

Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo: (“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários. (Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo. (Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

.....

LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

.....
 TÍTULO II
 DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

CAPÍTULO II
 DAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação

do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

TÍTULO III DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

CAPÍTULO I DAS MEDIDAS INTEGRADAS DE PREVENÇÃO

Art. 8º A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais, tendo por diretrizes:

I - a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação;

II - a promoção de estudos e pesquisas, estatísticas e outras informações relevantes, com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia, concernentes às causas, às conseqüências e à frequência da violência doméstica e familiar contra a mulher, para a sistematização de dados, a serem unificados nacionalmente, e a avaliação periódica dos resultados das medidas adotadas;

III - o respeito, nos meios de comunicação social, dos valores éticos e sociais da pessoa e da família, de forma a coibir os papéis estereotipados que legitimem ou exacerbem a violência doméstica e familiar, de acordo com o estabelecido no inciso III do art. 1º, no inciso IV do art. 3º e no inciso IV do art. 221 da Constituição Federal;

IV - a implementação de atendimento policial especializado para as mulheres, em particular nas Delegacias de Atendimento à Mulher;

V - a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas ao público escolar e à sociedade em geral, e a difusão desta Lei e dos instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres;

VI - a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos de promoção de parceria entre órgãos governamentais ou entre estes e entidades não-governamentais, tendo por objetivo a implementação de programas de erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher;

VII - a capacitação permanente das Polícias Civil e Militar, da Guarda Municipal, do Corpo de Bombeiros e dos profissionais pertencentes aos órgãos e às áreas enunciados no inciso I quanto às questões de gênero e de raça ou etnia;

VIII - a promoção de programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia;

IX - o destaque, nos currículos escolares de todos os níveis de ensino, para os

conteúdos relativos aos direitos humanos, à equidade de gênero e de raça ou etnia e ao problema da violência doméstica e familiar contra a mulher.

.....

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940
 Código Penal

.....

PARTE ESPECIAL

TÍTULO I
DOS CRIMES CONTRA A PESSOA

.....

CAPÍTULO VI
DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE INDIVIDUAL

Seção I
Dos Crimes contra a Liberdade Pessoal

.....
Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

** Artigo, caput, com redação dada pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

** Pena com redação dada pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

** § 1º, caput, acrescido pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

** Inciso I acrescido pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

** Inciso II acrescido pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

** § 2º, caput, acrescido pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

I - contra criança ou adolescente;

** Inciso I acrescido pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

** Inciso II acrescido pela Lei 10.803, de 11/12/2003.*

Seção II
Dos Crimes Contra a Inviolabilidade do Domicílio

Violação de domicílio

Art. 150. Entrar ou permanecer, clandestina ou astuciosamente, ou contra a vontade expressa ou tácita de quem de direito, em casa alheia ou em suas dependências:

Pena - detenção, de 1 (um) a 3 (três) meses, ou multa.

§ 1º Se o crime é cometido durante a noite, ou em lugar ermo, ou com o emprego de violência ou de arma, ou por duas ou mais pessoas:

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, além da pena correspondente à violência.

§ 2º Aumenta-se a pena de um terço, se o fato é cometido por funcionário público, fora dos casos legais, ou com inobservância das formalidades estabelecidas em lei, ou com abuso do poder.

§ 3º Não constitui crime a entrada ou permanência em casa alheia ou em suas dependências:

I - durante o dia, com observância das formalidades legais, para efetuar prisão ou outra diligência;

II - a qualquer hora do dia ou da noite, quando algum crime está sendo ali praticado ou na iminência de o ser.

§ 4º A expressão "casa" compreende:

I - qualquer compartimento habitado;

II - aposento ocupado de habitação coletiva;

III - compartimento não aberto ao público, onde alguém exerce profissão ou atividade.

§ 5º Não se compreendem na expressão "casa":

I - hospedaria, estalagem ou qualquer outra habitação coletiva, enquanto aberta, salvo a restrição do nº II do parágrafo anterior;

II - taverna, casa de jogo e outras do mesmo gênero.

.....

.....

**CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E
ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER
"CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ" (1994)**

A Assembléia Geral,

Considerando que o reconhecimento e o respeito irrestrito de todos os direitos da mulher são condições indispensáveis para seu desenvolvimento individual e para a criação de uma sociedade mais justa, solidária e pacífica;

Preocupada porque a violência em que vivem muitas mulheres da América, sem distinção de raça, classe, religião, idade ou qualquer outra condição, é uma situação generalizada;

Persuadida de sua responsabilidade histórica de fazer frente a esta situação para procurar soluções positivas;

Convencida da necessidade de dotar o sistema interamericano de um instrumento internacional que contribua para solucionar o problema da violência contra a mulher;

Recordando as conclusões e recomendações da Consulta Interamericana sobre a Mulher e a Violência, celebrada em 1990, e a Declaração sobre a Erradicação da Violência contra a Mulher, nesse mesmo ano, adotada pela Vigésima Quinta Assembléia de Delegadas;

Recordando também a resolução AG/RES n. 1128(XXI-0/91) "Proteção da Mulher Contra a Violência", aprovada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos;

Levando em consideração o amplo processo de consulta realizado pela Comissão Interamericana de Mulheres desde 1990 para o estudo e a elaboração de um projeto de convenção sobre a mulher e a violência, e

Vistos os resultados da Sexta Assembléia Extraordinária de Delegadas,

Resolve:

Adotar a seguinte

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher – "Convenção de Belém do Pará"

Os Estados-partes da presente Convenção,

Reconhecendo que o respeito irrestrito aos Direitos Humanos foi consagrado na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Declaração Universal dos Direitos Humanos e reafirmado em outros instrumentos internacionais e regionais;

Afirmando que a violência contra a mulher constitui uma violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente à mulher o reconhecimento, gozo e exercício de tais direitos e liberdades;

Preocupados porque a violência contra a mulher é uma ofensa à dignidade humana e uma manifestação de relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens:

Recordando a Declaração sobre a Erradicação da Violência contra a Mulher, adotada pela Vigésima Quinta Assembléia de Delegadas da Comissão Interamericana de Mulheres, e afirmando que a violência contra a mulher transcende todos os setores da sociedade, independentemente de sua classe, raça ou grupo étnico, níveis de salário, cultura, nível educacional, idade ou religião, e afeta negativamente suas próprias bases;

Convencidos de que a eliminação da violência contra a mulher é condição indispensável para seu desenvolvimento individual e social e sua plena igualitária participação em todas as esferas da vida e

Convencidos de que a adoção de uma convenção para prevenir, punir e erradicar toda forma de violência contra a mulher, no âmbito da Organização dos Estados Americanos, constitui uma contribuição positiva para proteger os direitos da mulher e eliminar as situações de violência que possam afetá-las

Convieram o seguinte:

.....

CAPÍTULO III DEVERES DOS ESTADOS

Artigo 7º

Os Estados-partes condenam todas as formas de violência contra a mulher e concordam em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas orientadas a prevenir, punir e erradicar a dita violência e empenhar-se em:

1. abster-se de qualquer ação ou prática de violência contra a mulher e velar para que as autoridades, seus funcionários, pessoal e agentes e instituições públicas se comportem conforme esta obrigação;
2. atuar com a devida diligência para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher;
3. incluir em sua legislação interna normas penais, civis e administrativas, assim como as de outra natureza que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher e adotar as medidas administrativas apropriadas que venham ao caso;
4. adotar medidas jurídicas que exijam do agressor abster-se de fustigar, perseguir, intimidar, ameaçar, machucar, ou pôr em perigo a vida da mulher de qualquer forma que atente contra sua integridade ou prejudique sua propriedade;
5. tomar todas as medidas apropriadas, incluindo medidas de tipo legislativo, para modificar ou abolir lei e regulamentos vigentes, ou para modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistências ou a

tolerância da violência contra a mulher.

6. estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher que tenha submetida a violência, que incluam, entre outros, medidas de proteção, um julgamento oportuno e o acesso efetivo a tais procedimentos

7. estabelecer os mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher objeto de violência tenha acesso efetivo a ressarcimento, reparação do dano ou outros meios de compensação justos e eficazes; e

8. adotar as disposições legislativas ou de outra índole que sejam necessárias para efetivar esta Convenção.

Artigo 8º

Os Estados-partes concordam em adotar, em forma progressiva, medidas específicas, inclusive programas para:

.....
.....



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 4.857, DE 2009.

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher no trabalho, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências.

Autor: Deputado VALTENIR PEREIRA

Relatora: Deputada THELMA DE OLIVEIRA

I - RELATÓRIO

O projeto de lei em análise tem por objetivo criar mecanismos para prevenir e coibir a discriminação contra a mulher no trabalho nos termos do art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I e IV; art. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispor sobre sanções e estabelecer medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Determina o projeto que a toda mulher deverão ser asseguradas oportunidades, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, para fins de valorização, aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.

Reconhece, sem esgotar, as diversas formas de discriminação



CÂMARA DOS DEPUTADOS

profissional contra a mulher como a diferença salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade; subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade; ser preterida, injustificadamente, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional; humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho; violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º da Lei 11.340 de 2 de agosto de 2006; entre outras.

Impõe que práticas de condutas discriminatórias contra a mulher, no âmbito das relações de trabalho, gerará direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Altera o Código Penal inserindo dispositivo que tipifica como crime a conduta discriminatória contra a mulher nas relações de trabalho, bem como determina pena de detenção de 6 meses a 1 ano, e multa para o caso de cometimento do crime previsto no referido artigo.

O Projeto impõe, também, que o ofensor, a critério do juiz, poderá ser obrigado a participar de programas públicos de conscientização em direitos humanos.

Estabelece a proposição que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para implementação das medidas estabelecidas no projeto de lei, bem como poderão conceder benefícios fiscais às empresas e instituições da esfera privada e às entidades com participação de capital público.

A proposição foi encaminhada para análise das Comissões de Seguridade Social e Família; de Constituição e Justiça e de Redação, e para esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público que tem por competência analisar o mérito da matéria contida no projeto de lei.

Transcorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto sob análise.

É o relatório.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

II - VOTO DA RELATORA

A igualdade de gênero é meta a ser alcançada ano após ano. É assim que as mulheres permanecem firmes na luta para revisar séculos de uma cultura que sempre adotou a diferença física entre homens e mulheres como motivação para não conceder tratamento isonômico entre eles

Sem perder de vista as ações para eliminar qualquer forma de discriminação contra a mulher, a batalha neste momento é a igualdade da mulher nas relações de trabalho. Com efeito, os dados estatísticos estão aí para comprovar a desigualdade no tratamento da trabalhadora, independentemente da sua escolaridade, competência, formação e desempenho profissional.

Estudos realizados pelo IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego (PME), de 7 de março de 2008, confirmam essa realidade, valendo a pena trazer ao conhecimento desta Comissão:

“Mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens

As mulheres são a maioria da população e predominam entre os desocupados, mas ainda são menos numerosas que os homens na população ocupada : 44,4%, ou 9,4 milhões de trabalhadoras nas seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. Já o rendimento das trabalhadoras com nível superior equivale a 60% do recebido pelos homens com a mesma escolaridade. Ainda assim, entre as mulheres trabalhadoras, 59,9% tinham 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2008, contra 51,9% dos homens. Por outro lado, enquanto o percentual de trabalhadoras com carteira assinada era de 37,8% , entre os homens ele já atingia 48,6% em 2008. Esses são alguns dados do estudo especial da PME sobre a mulher no mercado de trabalho.

Em janeiro de 2008 havia 21,2 milhões de pessoas ocupadas (PO) no total das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, sendo que as mulheres representavam 44,4% desse contingente, isto é, 9,4 milhões. Em relação à População em Idade Ativa (PIA), elas eram 53,5% e na População Economicamente Ativa (PEA), eram 45,5%, enquanto que na População Desocupada (PD), representavam 57,7%.

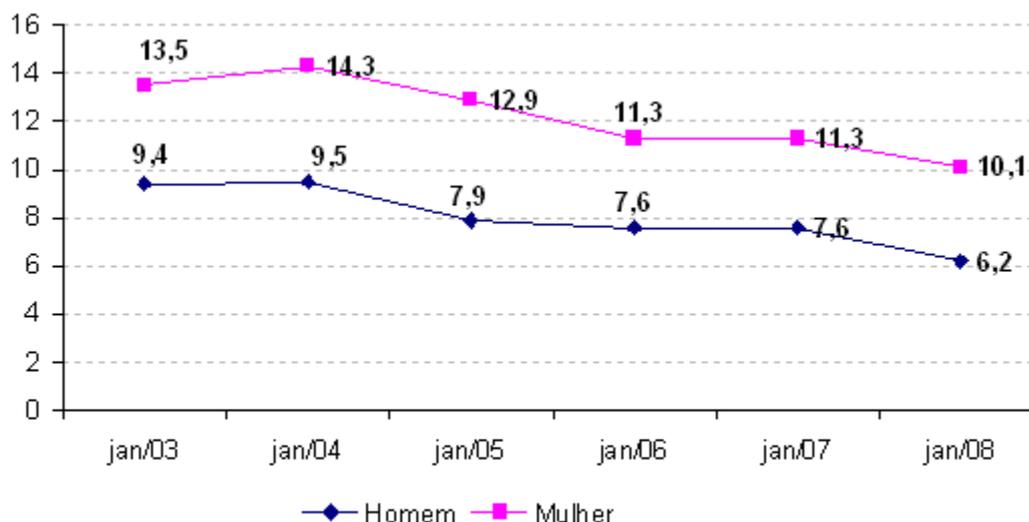
Mulheres predominam entre os que procuram trabalho

Em janeiro de 2008 a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 10,1% e de 6,2% entre os homens. Em relação a janeiro de 2003 observou-se queda na taxa de desocupação entre homens e mulheres, sendo que entre elas essa queda foi de 3,4 pontos percentuais, enquanto



CÂMARA DOS DEPUTADOS

que entre os homens essa redução foi de 3,2 pontos percentuais, como mostra o gráfico a seguir.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Em média, o rendimento das mulheres equivale a 71,3% do recebido pelos homens

O rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80, enquanto que o dos homens foi de R\$ 1.342,70 para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. A partir desses valores, verifica-se que as mulheres recebem 71,3% do rendimento dos homens. Na análise de cada região metropolitana, esse percentual foi de 75,9% em Recife, 74,2% em Salvador, 65,2% em Belo Horizonte, 75,6% no Rio de Janeiro, 70,4% em São Paulo e 69,3% em Porto Alegre.

A partir dos dados da tabela abaixo, observa-se que entre 2003 e 2008, o crescimento do rendimento da mulher foi maior no Rio de Janeiro, 16,5% (de R\$ 817,20 para R\$ 952,90) e menor em São Paulo, onde houve redução de 2,2% (de R\$ 1.100,86 para R\$ 1.076,40). Nota-se, ainda, que na região metropolitana de São Paulo ocorreram os maiores rendimentos médios habituais, tanto para os homens quanto para as mulheres. Por outro lado, em Recife, homens e mulheres têm os menores rendimentos.

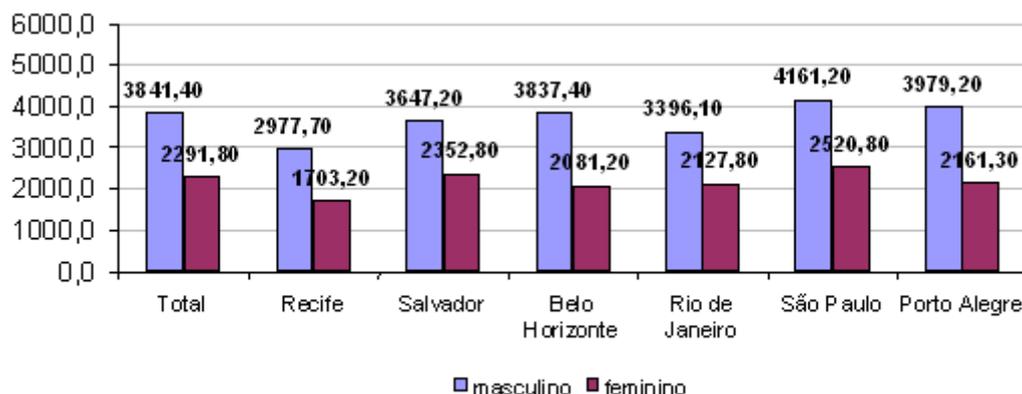


CÂMARA DOS DEPUTADOS

	Rendimento Médio Habitual dos Homens		Rendimento Médio Habitual das Mulheres	
	jan.03	jan.08	jan.03	jan.08
Total	1.302,30	1.342,70	933,53	956,80
Recife	834,91	926,20	647,88	703,00
Salvador	1.199,24	1.070,40	793,54	793,90
Belo Horizonte	1.102,67	1.250,80	705,09	816,10
Rio de Janeiro	1.088,78	1.260,90	817,82	952,90
São Paulo	1.529,24	1.528,80	1.100,86	1.076,40
Porto Alegre	1.100,94	1.295,10	782,73	897,20

Mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens

Para as mulheres que possuem nível superior completo, o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008; enquanto que para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Ainda que comparando trabalhadores que possuem o nível superior, o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que mesmo com grau de escolaridade mais elevado as discrepâncias salariais entre homens e mulheres não diminuem.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

Entre as mulheres ocupadas, 37,8% tinham carteira de trabalho assinada

No que se refere às formas de inserção, em janeiro de 2008, das mulheres ocupadas, 37,8% tinham trabalho com carteira assinada no setor privado, enquanto que entre os homens esse percentual foi de 48,6%. Em janeiro de 2003, as proporções de homens e de mulheres com carteira assinada eram, respectivamente de 35,5% e de 44,3%.

Entre os Trabalhadores Domésticos a participação foi de 16,5%



CÂMARA DOS DEPUTADOS

e de 0,7%, respectivamente, para mulheres e homens. Nas demais formas de inserção, as mulheres ocupadas estavam distribuídas da seguinte forma: Empregadas sem carteira assinada, 12,1%; Conta Própria, 16,9% e Empregadoras, 3,0%.

Em termos regionais, a maior concentração de mulheres ocupadas com carteira assinada foi na região metropolitana de Porto Alegre (42,4%); e na região metropolitana de Salvador, o maior percentual das mulheres ocupadas em trabalhos domésticos (18,9%) em janeiro de 2008.

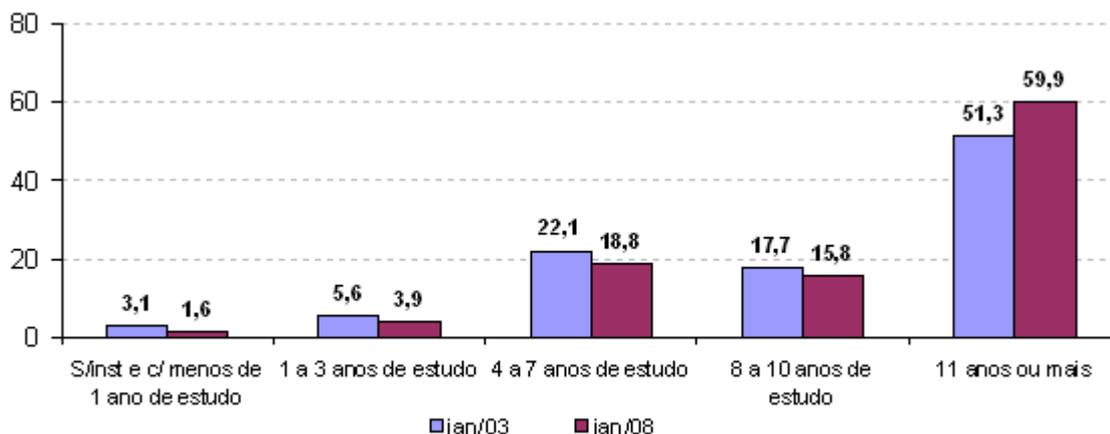
Mulheres predominam nos Serviços Domésticos e na Administração Pública

Analisando a distribuição entre as atividades econômicas, em janeiro de 2008, das mulheres ocupadas verificamos que 16,5% estavam nos Serviços Domésticos; 22,0% na Administração Pública, Educação, Defesa, Segurança, Saúde; 13,3% nos Serviços prestados à Empresa; 13,1% na Indústria; 0,6% na Construção, 17,4% no Comércio e 17,0% em Outros Serviços e Outras Atividades. Entre os homens ocupados predomina a participação na indústria, 20,0%, e diferentemente das mulheres, eles têm um maior percentual de ocupação na construção, 12,0% e presença reduzida nos Serviços Domésticos, 0,7%.

Escolaridade das mulheres permanece mais alta que a dos homens

Entre as mulheres trabalhadoras, 51,3% possuíam 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2003, contra 59,9% em janeiro de 2008. Entre os homens, esses mesmos níveis de escolaridade eram de 41,9% e 51,9%, respectivamente, nos meses de janeiro de 2003 e de 2008.

Distribuição das mulheres ocupadas segundo os anos de estudo em janeiro de 2003 e de 2008 (%)



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

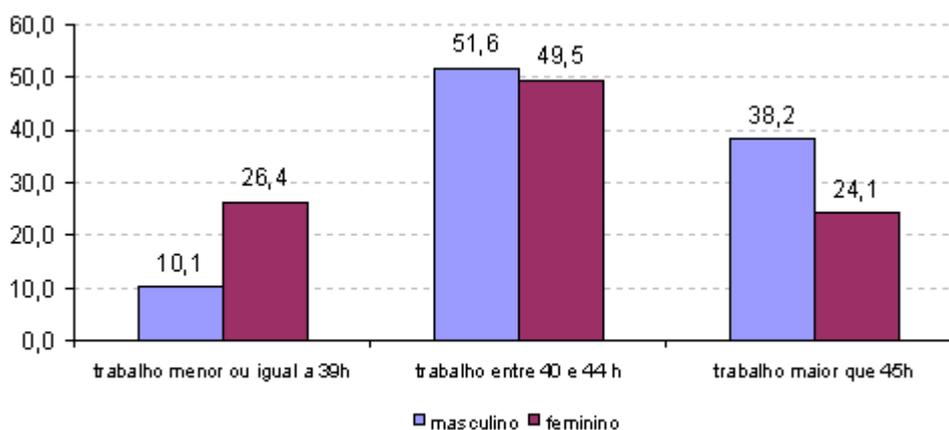


CÂMARA DOS DEPUTADOS

Mulheres predominam entre os trabalhadores com jornadas menos extensas

Cerca de metade de homens e mulheres ocupados, 51,6% e 49,5%, respectivamente, trabalham entre 40 e 44 horas semanais. No entanto, em faixas menores ou iguais a 39 horas, a população ocupada feminina predomina, com 26,4%, contra 10,1 % dos homens. O inverso se verifica na faixa de trabalho maior que 45 horas semanais, com percentuais de 38,2% para homens e 24,1% para as mulheres.

Percentual da população ocupada por faixa de horas trabalhadas semanais – janeiro 2008



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego.

Analisando a proposição, julgamos importante ajustar o texto ao foco central da proposição que é a igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Para evitar duplicidade de conceitos, já empregados pela Lei Maria da Penha, utilizamos na maior parte do texto a expressão "discriminação da mulher nas relações de trabalho" em lugar de "discriminação de gênero". Essa última, em alguns casos apenas.

Optamos por dar nova redação ao art. 6º, remanescendo o § 1º como parágrafo único, para deixar claro o mecanismo de recebimento de informações sobre as mulheres e seus espaços de trabalho.

Suprimimos o inciso IX (assédio sexual) porque já previsto na Lei Maria da Penha invocada no inciso VIII do art. 8º.

Também foram suprimidos os incisos do art. 9º para evitar que as diretrizes para as políticas públicas fossem apenas aquelas elencadas nos incisos de I a



CÂMARA DOS DEPUTADOS

V desse artigo, se considerarmos que as políticas educativas devem seguir diretrizes amplas.

Acrescentamos o art. 16 e renumeramos os demais, para atribuir competência ao Ministério Público e associações de interesse público para a defesa dos interesses e direitos transindividuais ora previstos.

Consideramos, portanto, muito bem vinda a iniciativa de propor regras para coibir e prevenir a discriminação da mulher no trabalho, o que pode significar a vitória de mais uma batalha, pois *“Sabemos que a lei é também um instrumento de viabilização de mudança social, que deve, conseqüentemente, vincular uma atividade estatal de conscientização e transformação, tornando hábil o controle de condutas discriminatórias que são, geralmente, verificadas no desenvolvimento comum entre homens e mulheres.”*¹.

Desse modo, manifestamos pela aprovação, no mérito, do Projeto de Lei nº 4.857, de 2009, na forma do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, de agosto de 2009.

Deputada THELMA DE OLIVEIRA
Relatora

¹ CAMPOS, Amini Haddad e CORREA, Lindinalva Rodrigues, *Direitos Humanos das Mulheres*, p. 30, Ed. Juruá, Curitiba-2008



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.857, de 2009. (Do Sr. Valtenir Pereira)

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher no trabalho, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I e IV; art. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

TÍTULO I

Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para prevenir e coibir a discriminação contra a mulher no trabalho nos termos do art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I e IV; art. 4º, incisos II e IX e art. 5º, inciso I, da Constituição Federal; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, dispõe sobre sanções e estabelece medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza de direitos fundamentais, devendo-lhe ser assegurada todas as oportunidades, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, para fins de valorização, aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 3º Compete ao Estado e à sociedade propiciar condições à mulher para o efetivo exercício dos direitos constitucionais assegurados à sua inserção e participação em todas as esferas, sejam elas públicas ou privadas.

Título II

Capítulo I

Do acesso da mulher aos espaços públicos e privados

Art. 4º Para os efeitos desta lei, configura-se discriminação da mulher, toda e qualquer ação tendente a inferiorizar a mulher em relação ao homem, tolhendo a capacidade intelectual, criativa e humana, que inviabilize, por estereótipos e costumes excludentes, o tratamento isonômico e o acesso da mulher às funções diretivas nos espaços públicos ou privados, reduzindo, de qualquer forma, a perspectiva de desenvolvimento, em igualdade de condições.

Art. 5º O Estado brasileiro reconhece que a discriminação da mulher no trabalho constitui uma das formas de violação aos direitos humanos.

Art. 6º Os representantes dos Poderes da União, agentes públicos, dirigentes de empresas pública, empresários, comerciários, partidos políticos e a sociedade em geral deverão combater a discriminação da mulher, criando oportunidades igualitárias entre homens e mulheres, para garantir isonomia no tratamento e acesso aos cargos diretivos para promoção e desenvolvimento participativo.

Parágrafo único. Os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão informar, anualmente, ao órgão federal responsável pelas políticas públicas voltadas para as mulheres, na forma do regulamento, os dados estatísticos de participação das mulheres nos cargos de presidência, direção, chefia, coordenação ou representação, para fins de planejamento e visibilidade social.

Art. 7º Para atender aos compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil, todas as esferas públicas deverão empreender uma



CÂMARA DOS DEPUTADOS

política de inclusão da mulher, até alcançar a proporção equânime de representatividade social, nas cúpulas e órgãos diretivos.

Capítulo II

Das formas de Discriminação profissional contra a Mulher

Art. 8º São formas de discriminação profissional contra a mulher:

I – a diferenciação salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade;

II – o controle de condutas no ambiente de trabalho, oprimindo-lhe e inviabilizando-lhe a participação em igualdade de condições;

III - a subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade;

IV – as objeções de gênero às suas atividades, mesmo quando efetivamente comprovada a produtividade ou conhecimentos técnicos decorrentes de seu histórico curricular, para fins de promoção ou remoção;

V – ser preterida, injustificadamente, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional;

VI – obstáculos de acesso aos cursos profissionalizantes e de especialização, ofertados pelas instituições, dando preferência às pessoas do sexo masculino;

VII – humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho, utilizando-se pejorativamente argumentos vinculadores de sua condição física ou sexual;

VIII – violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º da Lei 11.340 de 2 de agosto de 2006.

IX – a representação de papéis estereotipados, nos meios de comunicação, que exacerbem ou legitimem ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

Art. 9º Cada instituição pública ou privada, com apoio do Estado, desenvolverá políticas educativas e de conscientização sobre a questão de gênero no âmbito das relações de trabalho, objetivando eliminar as formas de discriminação profissional contra a mulher.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Capítulo III

Da responsabilidade dos Agentes Públicos e das Entidades Públicas ou Privadas

Art. 10. A manutenção ou reiteração de práticas de condutas discriminatórias contra a mulher, na perspectiva de gênero, no âmbito das relações de trabalho, resultará no direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 11. O Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro 1940, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 149-A:

“Discriminação de gênero

Art. 149-A. Reduzir a mulher à condição de inferioridade, submetê-la a constrangimentos, restrições diferenciadas ou humilhações, sujeitando-a a condições degradantes de trabalho ou inibindo-lhe, em razão de discriminação de gênero, o acesso e a participação em igualdade de condições:

Pena – detenção de 6 meses a três anos, e multa.

Parágrafo único – Aumenta-se a pena de dois terços se a conduta for cometida mediante o emprego de violência física. (NR)

Título III

Capítulo I

Da interpretação da Lei

Art. 12. Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares da histórica cultura de violência de gênero em relação à mulher.

Art. 13. No cometimento de condutas discriminatórias de gênero contra mulheres adolescentes na atividade de estágio ou condição de aprendiz, ou idosas, no trabalho desempenhado, aplicar-se-ão subsidiariamente as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Estatuto do Idoso.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 14. Nas ações penais de discriminação contra a mulher, o Juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do ofensor aos programas públicos de conscientização em direitos humanos.

CAPÍTULO II

Das regras de competência

Art. 15. Inexistindo Vara com competência específica híbrida, cível e penal, para os casos decorrentes de discriminação contra a mulher, nas relações de trabalho, o trâmite dar-se-á segundo a orientação delineada pelos Estados Federados, respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho.

Art. 16. A defesa dos interesses e direitos transindividuais previstos nesta lei poderá ser exercida, concorrentemente, pelo Ministério Público e por associação declarada de interesse público, em quaisquer das esferas Federal, Estadual ou Municipal, constituída há pelo menos um ano, nos termos da legislação civil.

TÍTULO IV

Disposições Gerais

Art. 17. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no limite de suas competências e nos termos das respectivas leis de diretrizes orçamentárias, poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para implementação das medidas estabelecidas nesta lei.

Art. 18. O Poder Público, representado pelas esferas federativas da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, poderá conceder benefícios fiscais e disposição de recursos à estruturação de uma política pública de direitos humanos às empresas e instituições da esfera privada e às entidades com participação de capital público.

Art. 19. Esta lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.857/09, com substitutivo, nos termos do parecer da relatora, Deputada Thelma de Oliveira.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Sabino Castelo Branco - Presidente, Sérgio Moraes e Manuela d'Ávila - Vice-Presidentes, Andreia Zito, Daniel Almeida, Edgar Moury, Eudes Xavier, Fernando Nascimento, Gorete Pereira, Hermes Parcianello, Luciano Castro, Luiz Carlos Busato, Major Fábio, Mauro Nazif, Milton Monti, Paulo Pereira da Silva, Paulo Rocha, Roberto Santiago, Thelma de Oliveira, Vicentinho, Wilson Braga, Armando Abílio, Edinho Bez, Emilia Fernandes e Sebastião Bala Rocha.

Sala da Comissão, em 9 de dezembro de 2009

Deputada MANUELA D'ÁVILA
Vice-Presidente, no exercício da Presidência

PROJETO DE LEI N.º 6.653, DE 2009 **(Da Sra. Alice Portugal)**

Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu art. 1º; inciso I, do seu art. 5º; caput do seu art. 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do § 1º, do inciso II, do § 1º, do art. 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-4857/09



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2009. (Da Sra. Alice Portugal e outras)

Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu artigo 1º; inciso I, do seu artigo 5º; caput do seu artigo 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do parágrafo 1º, do inciso II, do § 1º, do artigo 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Título I **Disposições Gerais**

Art. 1º - Esta lei estabelece direitos, normas, mecanismos e sanções destinados a conferir efetividade ao princípio constitucional de igualdade de cidadania estabelecido na Constituição da República, amparando-se na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001), na Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho e demais normas pertinentes à igualdade de cidadania, ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º - É dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incentivar a prática do respeito à dignidade das mulheres, assegurando-lhes a liberdade e o pleno exercício da cidadania.

Parágrafo 1º - A igualdade entre mulheres e homens, de que trata esta lei, inclui a garantia de tratamento não discriminatório entre mulheres e homens em razão de sexo, orientação sexual, raça, etnia, pertencimento racial, idade, origem, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, dentre outros.

Parágrafo 2º - As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser consideradas para justificar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete lesão à integridade da cidadania das mulheres nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 3º - Para compensar e garantir a igualdade entre mulheres e



CÂMARA DOS DEPUTADOS

homens, nas relações de trabalho urbano e rural, deverão ser implementadas ações positivas e normas assecuratórias de direitos relativos às especificidades da condição feminina.

Art. 3º - Cabe ao Estado, criar mecanismos, políticas públicas e ações positivas, visando acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 1º - Para efeito do disposto no caput deste artigo, serão instituídas políticas, bem como programas e ações:

I - de enfrentamento do sexismo, do racismo e da lesbofobia, para assegurar a incorporação da perspectiva de raça, etnia e orientação sexual nas políticas públicas direcionadas às mulheres.

II - de inclusão da perspectiva geracional nas políticas públicas relacionadas às mulheres.

Parágrafo 2º - As ações assecuratórias do princípio da igualdade entre mulheres e homens decorrentes do previsto no caput do presente artigo, incidirão sobre os processos seletivos, sobre os critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, inclusive para efeito de promoção e exercício de cargos de direção, de confiança, de chefia ou gerência, nas relações de trabalho, vedada toda e qualquer forma de preterimento e discriminação.

Art. 4º - Para os efeitos desta lei, considerem-se práticas discriminatórias quaisquer ações orientadas por tratamento diferenciado, conforme prevê o parágrafo primeiro, do Artigo 2º, deste Título.

Parágrafo único - Considera-se prática de discriminação indireta aquela que, por atitude, critério, disposição ou norma interna, mesmo que aparentemente neutros, coloquem trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, em comparação, ressalvados os atos que se justifiquem pelo exercício das diferentes funções na hierarquia da empresa, bem como que se justifiquem como ação positiva adotada para compensar situação desigual e alcançar a igualdade de tratamento.

Art. 5º - O Estado promoverá medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo-lhes o direito ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho.

Art. 6º - O Estado adotará o emprego de linguagem inclusiva do gênero feminino na redação de suas normas internas, de seus textos de comunicação interna e externa, bem como nos editais de concursos públicos.

Art. 7º - Para efeito de aplicação do disposto nesta lei, no que se refere à relação de trabalho, serão observadas as normas específicas da legislação trabalhista, no que couber, bem como a inclusão dos entes de direito público externo, das empresas públicas, das sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e de demais órgãos do Estado - União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, desde que sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas



CÂMARA DOS DEPUTADOS

quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, tal como previsto no inciso II, do § 1º, do artigo 173, da Constituição da República.

Art. 8º - As políticas de emprego terão como objetivo prioritário, dentre outros, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo, assim, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, observados os princípios da transversalidade da questão de gênero, da co-responsabilidade e entre mulheres e homens, da conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral e da igualdade de tratamento e de oportunidades.

Parágrafo único - Para efeito de aplicação e interpretação dos princípios fixados no caput do presente artigo, observe-se que:

I - a transversalidade na questão de gênero traduz-se na obrigatoriedade de o Poder Público considerar, em qualquer decisão, a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva;

II - a co-responsabilização proclama o compartilhamento de forma equânime entre mulheres e homens das responsabilidades, tanto na esfera privada – tarefas domésticas e familiares -, quanto na vida pública – no plano profissional, laboral e de participação política e social;

III - a conciliação entre vida privada e pública deve asseverar a igualdade no direito ao pleno desenvolvimento nas respectivas esferas privada e pública, competindo ao Estado e à sociedade atuar para a eliminação das tensões decorrentes desta múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV - a igualdade no trato de oportunidades refere-se ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação e à promoção profissionais, às boas condições de trabalho e à justa remuneração, garantindo-se que a trajetória profissional de homens e mulheres não seja prejudicada pelas responsabilidades da vida privada.

Art. 9º - Os programas de educação e de inserção profissional necessariamente promoverão a capacitação, o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, incluindo-se, para tanto, conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, com a perspectiva de gênero.

Art. 10 - Na interpretação desta lei, serão considerados os fins sociais por ela visados e, em especial, as condições peculiares das mulheres em razão de sua participação no mercado de trabalho.

Título II

Das Normas Gerais de Igualdade no Trabalho

Capítulo I

Do Equilíbrio entre as Responsabilidades Familiares e Profissionais



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 11 - O Estado fomentará ações positivas destinadas a promover a cultura de igualdade de gênero, visando estimular o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, permitindo, assim, o exercício compartilhado destas responsabilidades entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - Considerem-se responsabilidades familiares prioritárias, a serem exercidas de forma compartilhada entre mulheres e homens:

I - os cuidados com as filhas e os filhos menores de dezesseis;

II - os cuidados as filhas e os filhos absolutamente incapazes, de acordo com os incisos II e III, do artigo 3º, da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002;

III - os cuidados com pessoas enfermas e com pessoas idosas que habitem o domicílio familiar, independentemente da condição legal de dependentes;

IV - o desempenho dos afazeres domésticos e demais encargos diretamente relacionados com o atendimento às necessidades familiares essenciais.

Art. 12 - O Estado criará mecanismos de assistência que permitam a redução da dupla jornada de trabalho das mulheres e de seus efeitos nocivos e discriminatórios.

Art. 13 - Para efeito do previsto neste Capítulo, considere-se unidade familiar o conjunto de pessoas que habita o mesmo domicílio, independentemente dos laços de casamento ou de união estável, bem como de parentesco em linha reta, colateral ou transversal ou por afinidade.

Capítulo II Da Igualdade na Relação de Trabalho

Art. 14 - Cabe ao Estado garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas relações de trabalho.

Art. 15 - O Estado promoverá ações de incentivo à permanência das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo da vida pessoal e das responsabilidades familiares.

Parágrafo único - Serão admitidas medidas temporárias de incentivo à contratação de mulheres, para a garantia da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, mediante:

I - disposições regulamentares adotadas nas áreas de recrutamento, formação, promoção, organização e condições de trabalho;

II - cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho;

III - execução de Plano de Igualdade entre mulheres e homens.

Art. 16 - Caberá ao Estado fomentar a capacitação e a formação de mulheres e homens para o ingresso e para a permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições.

Art. 17 - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo, para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Parágrafo único - É dever das empresas incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando, assim, criar e manter uma cultura interna de práticas de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias, notadamente no exercício de cargos de direção, gerências e chefias.

Art.18 - A efetividade do princípio constitucional de igualdade entre mulheres e homens deverá ser objeto de avaliações periódicas por empregadores e empregadoras que vierem a adotar ações ou programas de equidade de gênero.

Parágrafo único – Para a realização das avaliações periódicas previstas no caput deste artigo, os entes poderão solicitar orientação e supervisão do Estado através de seus órgãos responsáveis por ações e políticas públicas de gênero.

Art. 19 - As negociações concernentes aos acordos ou convenções coletivas de trabalho deverão levar em conta o propósito de igualdade de gênero, podendo ser aproveitadas como instrumentos adequados ao estabelecimento de medidas de ação positiva que facilitem a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Art. 20 - Fica vedada a flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial admitida no inciso VI, do artigo 7º, da Constituição, pela inclusão de cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho fundada em tratamento diferenciado entre mulheres e homens, da qual venha a resultar prejuízo às trabalhadoras representadas nas negociações.

Art. 21 - Fica vedada a aplicação de penalidades disciplinares nos casos em que se comprove perante o empregador ou empregadora que as faltas cometidas por suas empregadas e seus empregados ocorreram em razão de não existir outro meio de atender à situação de emergência relativa às responsabilidades familiares diretas concernentes às pessoas indicadas nos incisos do § 1º, do artigo 8º, desta lei.

Capítulo III

Do Incentivo à Igualdade e da Coibição das Discriminações

Art. 22 - O Estado conferirá um selo distintivo às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo único - O selo distintivo será reconhecido como um indicador de prática de igualdade de gênero e poderá ser utilizado pela empresa para fins comerciais e publicitários.

Art. 23 - Para efeito de concessão de financiamentos pelo Estado, será



CÂMARA DOS DEPUTADOS

observado o desempenho das empresas e órgãos requerentes na promoção de ações pró-igualdade de gênero, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional, admitindo-se a recusa do financiamento requerido, em caso de apuração e comprovação de práticas discriminatórias, mesmo que atendidos os demais critérios e requisitos de avaliação.

Parágrafo único - Nos casos em que se vier a apurar práticas comprovadas de discriminação pela instituição pretendente, caberá ao órgão examinador do requerimento dar ciência ao Ministério do Trabalho e do Emprego e ao Ministério Público Federal, para as providências cabíveis.

Art. 24 - Dada a proibição expressa de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, contida no inciso XXX, do art. 7º, da Constituição da República, fica instituído o Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios - CERAD.

Parágrafo único - Com base em seu poder fiscalizador, o Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado a inscrever no CERAD as empresas que, uma vez notificadas para atender à regularização de situação relacionada com o descumprimento desta lei, não tenham sustado, no prazo assinalado, a prática discriminatória detectada pela fiscalização.

Capítulo IV

Da Prevenção e Coibição do Assédio nas Relações de Trabalho

Art. 25 - As empresas tomarão medidas de prevenção quanto às práticas de assédio sexual e de assédio moral, promovendo ações específicas, bem como garantindo o direito de reclamação ou denúncia, interna e externa, por parte de quem esteja sendo ou tenha sido vítima de tais comportamentos nas relações de trabalho.

Art. 26 - Independentemente das providências e sanções criminais relacionadas com o tipo penal descrito no artigo 216-A, do Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940, a empresa deverá apurar internamente a reclamação de assédio sexual, com base em critérios previamente estabelecidos em lei e normas internas, e a aplicar a despedida por justa causa prevista nas alíneas "b" e "h", do artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943, em caso de concluir pela ocorrência de fato da prática denunciada.

Parágrafo 1º - As empresas, em caráter preventivo, deverão orientar diretoras, diretores, gerentes, chefias intermediárias, empregadas e empregados, quanto à tipificação do crime de assédio sexual.

Art. 27 - Entende-se por assédio moral nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, exponha trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, em ofensa à sua dignidade e integridade psíquica, disto decorrendo prejuízo das funções da pessoa diretamente ofendida e da produtividade da equipe a que esteja integrada, com resultado de deterioração do ambiente de trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Parágrafo 1º - As empresas deverão orientar suas empregadas e seus empregados quanto à prática do assédio moral e de suas conseqüências, especialmente no exercício de funções diretivas, ainda que intermediárias.

Parágrafo 2º - Empresas, empregadoras e empregadores responderão em face das medidas, inclusive judiciais, intentadas por quem tenha sido vítima do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 28 - Acrescenta a alínea “h” ao artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

h) sofrer assédio moral praticado por sócio, sócia, diretor, diretora, gerentes e exercentes de chefias intermediárias da empresa com a qual mantido o contrato de trabalho.

Art. 29 - Altera a redação do parágrafo 3º, do artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

§ 3º - Nas hipóteses das letras “d”, “g” e “h” poderá o empregado ou a empregada pleitear a rescisão de seu contrato com direito ao pagamento dos títulos e indenizações cabíveis nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 30 - Acrescenta a alínea “m” ao artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

(.....)

m) ato de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Capítulo V

Da Assistência às trabalhadoras e aos trabalhadores

Art. 31 - Independentemente da assistência gratuita estabelecida no inciso XXV, do art.7º, serão criadas creches visando permitir às empregadas e aos empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições da responsabilidade prevista no artigo 229, da Constituição da República.

Parágrafo único - As creches referidas no caput serão instaladas e mantidas em co-responsabilidade do Estado e das empregadoras e dos empregadores, tocando ao primeiro o controle e fiscalização das instituições.

Art. 32 - Para efeito do dever de amparo previsto no artigo 230, da Constituição da República, serão mantidas, em co-responsabilidade do Estado e com a participação dos interessados, instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e de trabalhadores, sob o controle e fiscalização do primeiro.

Parágrafo Único – O amparo referido no caput deste artigo deverá ser



CÂMARA DOS DEPUTADOS

requerido pela trabalhadora ou trabalhador com a justificativa da necessidade desta assistência, autorizado o desconto sobre os salários do valor correspondente à sua cota, o qual será fixado pelo Estado, ouvido o Ministério do Trabalho e do Emprego.

Art. 33 - As instituições previstas nos artigos anteriores deverão estar aparelhadas de acordo com as normas e exigências cabíveis, sob supervisão do Ministério do Trabalho e do Emprego, do Ministério da Saúde, observada necessidade de prestação da respectiva assistência em lapso temporal não inferior ao da jornada de trabalho das pessoas nomeadas como seus responsáveis.

Capítulo VI Das Comissões Internas Pró-Igualdade (CIPI)

Art. 34 – O Título III do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte capítulo:

CAPÍTULO V DA COMISSÃO INTERNA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Art. 441-A Será obrigatória a constituição da Comissão Interna Pró-Igualdade - CIPI, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, nas empresas de médio e grande porte.

Parágrafo 1º - Compete à CIPI promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho.

Art. 441-B A CIPI será composta de representantes da empresa e das empregadas e empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o artigo anterior.

Parágrafo 1º - A CIPI será composta, no mínimo de 50% de mulheres, observada a proporcionalidade na representação da empresa e das trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo 2º - A representação do empregador, titulares e suplentes, será indicada pela direção da empresa.

Parágrafo 3º - As representantes e os representantes das empregadas e dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem empregadas e empregados, independentemente de filiação sindical.

Parágrafo 4º - O mandato das representantes e dos representantes eleitos para a CIPI terá duração de 1(um) ano, permitida uma reeleição.

Parágrafo 5º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará à integrante ou integrante suplente que, durante seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPI.

Parágrafo 6º - As representantes e os representantes eleitos para a CIPI detêm estabilidade desde o registro da candidatura até 1(um) ano após o término do



CÂMARA DOS DEPUTADOS

mandato.

Parágrafo 7º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, a pessoa que exercerá a Presidência da CIPI.

Parágrafo 8º - As empregadas e empregados elegerão, dentre as eleitas e os eleitos, a pessoa que exercerá a Vice-Presidência da CIPI.

Art. 441-C. As representantes e os representantes da CIPI detêm estabilidade provisória desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Art. 441-D A CIPI terá por atribuição:

I – realizar diagnóstico anual sobre as condições relativas à questão de gênero, raça e etnia nas relações e ambiente de trabalho da empresa;

II- elaborar o Plano de Igualdade que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados, de acordo com as instruções expedidas pelo Poder Público;

III – avaliar o cumprimento dos compromissos assumido no Plano de Igualdade, após um (1) ano de sua execução;

IV – combater o assédio sexual e o assédio moral;

V - divulgar informações relativas à questão de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1º - O diagnóstico deverá conter, necessariamente, informações sobre a política salarial e sobre a composição dos cargos de chefia da empresa.

Parágrafo 2º - O Plano de Igualdade fixará:

I – objetivos e metas a alcançar:

II – as ações a serem implementadas;

III – os sistemas eficazes de monitoramento e de avaliação.

Parágrafo 3º - O Plano de Igualdade será amplamente divulgado para conhecimento por parte das empregadas e dos empregados, inclusive quanto aos seus resultados, de modo a garantir plena transparência das atividades da CIPI e da realidade da empresa, no que toca às práticas de igualdade de gênero.

Art. 441-E - A empresa fica obrigada a assegurar o acesso das representantes e dos representantes da CIPI às informações necessárias ao cumprimento de suas atribuições.

Art. 441-F - A empresa fica obrigada a proporcionar às representantes e aos representantes da CIPI os meios necessários ao cumprimento de suas atribuições, inclusive no que toca ao tempo disponível no curso da jornada para a realização das tarefas gerais vinculadas ao pleno funcionamento dos trabalhos e cumprimento do Plano de Igualdade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 441-G - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas relativas à igualdade de gênero;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições contidas nessa lei;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas aqui constantes.

Art. 441-H - O descumprimento de quaisquer dispositivos relativos à CIPI serão punidos na forma do artigo 401 desta Consolidação das Leis do Trabalho”.

Título III Da Fiscalização e das Penalidades

Art. 35 - De acordo com o disposto no inciso XXIV do artigo 21, da Constituição da República, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e do Emprego, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de garantia ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - O Ministério do Trabalho e do Emprego fica autorizado criar Regulamento com instruções específicas para a fiscalização pelos agentes competentes quanto ao cumprimento das normas de igualdade entre mulheres e homens fixadas nesta lei.

Parágrafo 2º - Para o fim da fiscalização de que trata o caput do presente artigo, deverá ser realizada a capacitação dos fiscais quanto às questões de gênero, podendo, para tanto, criar procedimento especial, objetivando orientar sobre o cumprimento das normas de proteção à igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 3º - A verificação pelo fiscal de violação a preceito legal de igualdade entre mulheres e homens, nos termos desta lei, deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, à lavratura do auto de infração.

Parágrafo 4º - Quanto aos demais procedimentos de fiscalização, autuação e sanções econômicas por infração às normas de igualdade entre mulheres e homens previstas nesta lei, aplicam-se as normas contidas no Título VII, Capítulo I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), bem como Regulamentos do Ministério do Trabalho e do Emprego, e legislação tocante à matéria.

Parágrafo 5º - Autoriza-se a aplicação da sanção econômica em valor máximo, segundo leis e regulamentos ministeriais vigentes, nos casos de reincidência de conduta discriminatória em razão de sexo, orientação sexual, de idade, de origem, raça e etnia, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, de embaraço ou resistência à ação



CÂMARA DOS DEPUTADOS

fiscalizadora.

Título III Disposições Finais

Art. 36 - Acrescenta-se parágrafo único ao artigo 818, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 818 – (.....)”

“Parágrafo único - Nas ações trabalhistas movidas por trabalhadoras e trabalhadores com pedidos relacionados com descumprimento do princípio da igualdade e, conseqüentemente, com os dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral, observar-se-á o critério de facilitação da defesa e da inversão do ônus da prova a favor da parte autora, facultado ao juiz determinar, de ofício, medidas de antecipação da tutela, tal como prevista no Artigo 273, da Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973.”

Art. 37 - O sindicato poderá agir como substituto processual, nas ações cabíveis e necessárias à garantia do cumprimento dos direitos estabelecidos nesta lei, independentemente de autorização de quem detenha a legitimação ordinária.

Art. 38 - É nula a dispensa de empregados e empregadas que movem ações trabalhistas com pedidos relacionados com o princípio da igualdade e demais dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral.

Parágrafo 1º - A estabilidade fixada no caput vigorará desde a data da propositura da ação até a data do arquivamento definitivo do processo, após o trânsito em julgado da sentença.

Parágrafo 2º - A despedida por justa causa somente será autorizada pela Justiça do Trabalho em processo de inquérito para a apuração da falta grave a ser ajuizado pelo empregador, no prazo de 30(trinta) dias, a contar da data do suposto ato praticado pela empregada ou empregado.

Parágrafo 3º - A dispensa imotivada da empregada ou empregado detentor da estabilidade provisória fixada no caput deste artigo autoriza a reintegração, com garantia da mesma função anteriormente exercida, da remuneração integral e de todos os demais direitos inerentes ao contrato de trabalho, desde a data do ato de desligamento até a data em que comprovado o cumprimento da ordem de retorno.

Parágrafo 4º - Poderá ser requerida ao juiz a autorização para a recusa de prosseguir com a prestação de trabalho, mediante justificativa, que será apreciada com base na verossimilhança das alegações da empregada ou empregado, podendo ser liminarmente deferida, sem prejuízo de percepção da remuneração e demais direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Art. 39 - As multas administrativas poderão ser dispensadas, nas



CÂMARA DOS DEPUTADOS

execuções fiscais relacionadas com a aplicação desta lei, desde que fundamentado o requerimento de empregadoras e empregadores, inclusive com a comprovação da adoção de medidas pró-igualdade de gênero e da completa reparação do fato que se tenha caracterizado como conduta discriminatória, nas ações movidas por empregadas e empregados ou pelo sindicato, na qualidade de substituto processual.

Art. 40 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem por objetivo efetivar na esfera das relações de trabalho o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens. Orienta-se pela idéia de traduzir a declaração de igualdade consagrada em dispositivos constitucionais em normas infraconstitucionais destinadas a prevenir e coibir quaisquer práticas discriminatórias lesivas à dignidade das mulheres. Visa-se, assim, garantir que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorra em respeito às especificidades da condição feminina. Da mesma forma, pretende-se assegurar a permanência das mulheres no emprego, necessitando-se, para tanto, combater, inclusive com ações do Estado, todas as formas de discriminações em razão de sexo, de orientação sexual, de diferenças de etnia e de raça. Todas as mulheres têm direito ao livre desenvolvimento profissional, sem prejuízo de sua vida pessoal. Todas as mulheres devem ser respeitadas no ambiente de trabalho, impondo-se medidas punitivas no âmbito trabalhista quanto ao crime de assédio sexual, bem como quanto à prática – não rara - do assédio moral que atinge a mulheres e homens e se expressa mais correntemente nos exercícios abusivos de chefia, no excesso aos limites do regular poder disciplinar conferido por lei ao empregador.

Os princípios constitucionais inscritos no inciso III, do artigo 1º, no inciso I, do artigo 5º, no caput do artigo 7º e seus incisos XX e XXX, da Constituição da República, dão pleno amparo à proposição da presente Projeto de Lei. Adotam-se, igualmente, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, notadamente por seu artigo 11, que orienta as práticas de igualdade nas relações de trabalho. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001) e a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, igualmente, informam a presente proposição legal, no que traçam diretrizes autorizadas à incorporação ao ordenamento jurídico pátrio.

Nos termos da Carta Magna em vigor, a igualdade entre homens e mulheres é preceito vinculado à própria essência do Estado Democrático de Direito. Em seu Preâmbulo, consagra-se a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a igualdade e a justiça como “valores supremos”, dentre outros, de uma sociedade que se quer fraterna e sem preconceitos. O inciso III, do



CÂMARA DOS DEPUTADOS

artigo 1º elege a "dignidade da pessoa humana" como um dos fundamentos da República. Deste imperativo decorre, a necessidade de ações do Estado no sentido da construção de uma cultura de respeito à dignidade de mulheres e de homens, o que somente se exerce com base no pressuposto da efetividade da igualdade de direitos.

A Assembléia Nacional Constituinte (1986/1988) acolheu o clamor do movimento de mulheres, cujas vozes já ecoavam desde os primórdios da República. Assim foi nas lutas pelo direito à educação, pelo direito ao voto, pela equiparação aos homens no exercício dos direitos civis. O postulado geral de igualdade sem distinção de qualquer natureza fixado no caput do artigo 5º desdobra-se em seu inciso I, para aclarar o propósito do enunciado. Era necessário afirmar de forma expressa que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Compreendeu-se que a redação anteriormente adotada - "todos são iguais perante a lei" - não garantia a plena inclusão das mulheres. A expressão "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (...)", tal como contida no inciso I, do artigo 5º, deve ser tomada como exemplo para o incentivo do Estado na adoção de linguagem inclusiva do sexo feminino, logicamente mais sugestiva às práticas da igualdade.

É de se sublinhar que a inclusão do Inciso I, no artigo 5º, da Constituição foi decisiva para a posterior eliminação dos focos discriminatórios até então contidos na legislação infraconstitucional. A mais significativa mudança ensejada pelo princípio de igualdade declarado no inciso I, do artigo 5º, está inscrita no novo Código Civil de 2002, com a eliminação da figura do exercício da chefia da família pelo cônjuge-varão, com a colaboração do cônjuge-mulher. O mesmo inciso I, do artigo 5º, da Constituição, foi o que derogou dispositivo da CLT, que, com base no antigo artigo 233, do Código Civil, de 1916, autorizava o marido a pleitear a ruptura do contrato de trabalho da mulher, sob a alegação de ser o exercício profissional prejudicial à família.

No mundo jurídico, é indiscutível o avanço obtido com a Constituição de 1988 nas questões relativas aos direitos fundamentais de cidadania. É, pois de se levar adiante a tarefa de dar efetividade aos princípios declarados na Carta, autorizando-se a criação por lei dos mecanismos que se façam necessários à garantia da instrumentalidade de tais princípios, como bem ressalta o constitucionalista Luís Roberto Barroso: "As diversas situações jurídicas subjetivas criadas pela Constituição seriam de ínfima valia se não houvesse meios adequados para garantir a concretização de seus efeitos. É preciso que existam órgãos, instrumentos e procedimentos capazes de fazer com que as normas jurídicas se transformem, de exigências abstratas dirigidas à vontade humana, em ações concretas".

No Brasil, bem se sabe que, de modo explícito ou velado, a discriminação contra as mulheres é uma constante em várias situações da vida. Exige-se, assim, maior atenção do Estado em seu dever de cumprir a Constituição e coibir e eliminar a persistência de tratamentos ofensivos à dignidade da mulher como pessoa humana.

Em que pese o imenso passo dado pela Assembléia Constituinte ao



CÂMARA DOS DEPUTADOS

inserir o princípio de igualdade de gênero de modo expreso no texto constitucional, sua enunciação, por si só, não dá conta de efetivar o propósito de coibir e eliminar as diversas condutas discriminatórias em razão de gênero, onde quer que elas se manifestem. Da mesma forma, por si só, não realiza o objetivo de responsabilização dos autores de atitudes discriminatórias, como aquelas identificadas, por exemplo, no mercado de trabalho.

É inegável a sobrecarga de responsabilidades imposta às mulheres na conciliação da vida privada com a vida pública. A manutenção da unidade e da harmonia das famílias brasileiras envolve sempre maior parcela de dedicação das mulheres. Dados da IBGE/PNAD/2008 indicam que, dentre a população ocupada, as mulheres consomem 21 horas semanais com os afazeres domésticos, enquanto os homens consomem 9 horas semanais. Dentre os homens ocupados, 47% dedicam-se aos afazeres domésticos, ao passo que, dentre as mulheres ocupadas, 89% dedicam-se a tais afazeres. Estes dados bem atuais confirmam antigas denúncias do movimento de mulheres quanto à dupla jornada de trabalho das mulheres, uma realidade de sacrifícios, frustrações pessoais, sentimentos de inferioridade e, sobretudo de comprometimento da saúde integral. Enquanto não forem criados mecanismos e equipamentos sociais que permitam às mulheres melhores condições de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, nenhuma eficácia terá a declaração constitucional da igualdade. O item 2, "c", do artigo 11, da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, ratificada pelo Brasil, determina como medida necessária à eliminação da discriminação contra as mulheres o fornecimento de serviços sociais de apoio para permitir que "os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho".

Nas relações de trabalho, as práticas discriminatórias proliferam e se ancoram em culturas organizacionais orientadas pela crença da supremacia do masculino sobre o feminino. Segundo o IBGE/PNAD/2008, as mulheres hoje significam 44% da PEA (População Economicamente Ativa) e 42% da população ocupada. Porém, no mercado de trabalho brasileiro um triste dado não se altera: as mulheres ganham em média, 29,7% menos do que os homens, a maior diferença encontrada entre os 18 países avaliados pelo BID, segundo dados divulgados no jornal O Globo, de 12.10.2008. Ainda segundo a PNAD, embora mais instruídas, as mulheres ganham menos que os homens e estão em menor número na ocupação de cargos e funções de chefia.

O propósito da equidade de gênero vê-se igualmente frustrado pela secular cultura de vinculação da força de trabalho feminina aos afazeres direta ou indiretamente relacionados com a vida doméstica. O caso das empregadas domésticas é o exemplo mais grave da desvalorização da força de trabalho feminina, em razão desta perversa associação entre gênero feminino e afazeres domésticos. As medidas contidas no presente Projeto de Lei terão aplicabilidade condicionada à restrição de direitos sociais às empregadas domésticas, tal como prevista no parágrafo único do artigo 7º, da Carta em vigor, regra que está a exigir a atenção do Poder Legislativo no sentido de ser reexaminada à luz dos princípios que a própria Carta contempla. Tal restrição de direitos sociais é discriminatória.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Coloca a categoria das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos em hierarquia inferior, o que não se justifica e nem se coaduna com a evolução do conceito de direitos humanos nas relações de trabalho.

Com o presente Projeto de Lei propõem-se regras consideradas fundamentais às garantias de igualdade no mercado de trabalho. Enfatizam-se as medidas pertinentes ao equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, sem o que a igualdade de cidadania jamais se realiza. Criam-se medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero. Estabelecem-se regras específicas de prevenção e de punição do assédio sexual e do assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Cria-se a Comissão Interna Pró-Igualdade (CIPI), aproveitando-se a experiência da CIPA prevista na CLT de 1943. Outras medidas não menos importantes integram a presente proposição tais como as que garantem e ampliam a assistência às trabalhadoras e trabalhadores com relação aos menores sob sua guarda, bem como com relação às pessoas idosas pelas quais respondem, questões da vida familiar que repercutem sobre a vida profissional, dificultando seu pleno desenvolvimento. As medidas de fiscalização, de penalidades e de sanções econômicas justificam-se, pois são fundamentais à garantia de cumprimento das normas propostas.

É notório o movimento de vários países em busca da aplicação de tais medidas práticas assecuratórias do exercício da plena igualdade entre mulheres e homens. Na América Latina, a Costa Rica, em 1990, foi o primeiro país a criar norma de tal cunho, visando dar efetividade ao princípio geral de igualdade. As mais recentes iniciativas ocorreram ao longo da presente década, a exemplo do Brasil, com a aprovação da “Lei Maria da Penha”, em 2006, do México, com a “Ley General de Asseso de las Mujeres a una Vida Libre de Violência”, em 2007, da Espanha, com a “Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, também em 2007.

A Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM/PR) é órgão criado por decisão do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, já em seu primeiro mandato, em atenção ao seu projeto de formular políticas públicas relativas às mulheres, em garantia aos seus direitos de cidadania. Em sua trajetória, a SPM/PR acumula importantes conquistas, tendo sido decisiva a sua atuação na proposta da lei que, aprovada, veio a coibir a violência contra as mulheres, dando eficácia prática ao princípio inscrito no parágrafo 8º, do artigo 226, da Constituição de 1988. Ainda no âmbito da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em organizações públicas e privadas, com o objetivo de incentivar novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional, é desenvolvido o programa Pró-Equidade de Gênero, previsto no I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM). Este confere um selo pela realização de boas práticas de gestão e troca de experiências de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho. O Programa vem sendo realizado em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas (Unifem) e já se encontra em sua terceira edição, contando com a adesão de significativo número de empresas.

Assim, a iniciativa do presente Projeto de Lei é ato perfeitamente afinado



CÂMARA DOS DEPUTADOS

com as práticas e metas políticas do Governo Luis Inácio Lula da Silva, em seu propósito de realização da plena igualdade de cidadania e combate às práticas discriminatórias no mercado de trabalho. O seu campo de abrangência é vasto, o que reforça a importância da medida ora proposta. Contempla-se todo o universo das relações laborais de direito privado, neste incluídas as empresas públicas, as sociedades de economia mista, suas subsidiárias (inciso II, do parágrafo 1º, do artigo 173, da CF), além dos entes de direito público externo.

Com a aprovação do presente Projeto de Lei, o Congresso Nacional dará um passo significativo na afirmação das ações positivas em favor da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Conferir-se-á eficácia a princípios inscritos na Constituição e às normas de direito internacional autorizadas a integrar a nossa ordem jurídica. É preciso ampliar o exercício do Estado Democrático de Direito, cujo objetivo, tal como previsto na Constituição da República, é a garantia de que brasileiras e brasileiros vivam na plenitude de seus direitos de cidadania, o que somente se alcança sob o primado da igualdade.

Sala das sessões, em de de 2009.

Alice Portugal
Deputada Federal
Cordenadora-Geral da Bancada Feminina da Câmara dos Deputados

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

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;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

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

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm

legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cuius* ;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

- a) privação ou restrição da liberdade;
- b) perda de bens;
- c) multa;
- d) prestação social alternativa;
- e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
- b) de caráter perpétuo;
- c) de trabalhos forçados;
- d) de banimento;
- e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data* :

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. [*\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)*](#)

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º 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. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000](#))

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

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

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

a) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

b) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

TÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO

.....

CAPÍTULO II DA UNIÃO

.....

Art. 21. Compete à União:

I - manter relações com Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais;

II - declarar a guerra e celebrar a paz;

III - assegurar a defesa nacional;

IV - permitir, nos casos previstos em lei complementar, que forças estrangeiras transitem pelo território nacional ou nele permaneçam temporariamente;

V - decretar o estado de sítio, o estado de defesa e a intervenção federal;

VI - autorizar e fiscalizar a produção e o comércio de material bélico;

VII - emitir moeda;

VIII - administrar as reservas cambiais do País e fiscalizar as operações de natureza financeira, especialmente as de crédito, câmbio e capitalização, bem como as de seguros e de previdência privada;

IX - elaborar e executar planos nacionais e regionais de ordenação do território e de desenvolvimento econômico e social;

X - manter o serviço postal e o correio aéreo nacional;

XI - explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão, os serviços de telecomunicações, nos termos da lei, que disporá sobre a organização dos serviços, a criação de um órgão regulador e outros aspectos institucionais; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 8, de 1995*](#)

XII - explorar, diretamente ou mediante autorização, concessão ou permissão:

a) os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens; [*Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional nº 8, de 1995*](#)

b) os serviços e instalações de energia elétrica e o aproveitamento energético dos cursos de água, em articulação com os Estados onde se situam os potenciais hidroenergéticos;

c) a navegação aérea, aeroespacial e a infra-estrutura aeroportuária;

d) os serviços de transporte ferroviário e aquaviário entre portos brasileiros e fronteiras nacionais, ou que transponham os limites de Estado ou Território;

e) os serviços de transporte rodoviário interestadual e internacional de passageiros;

f) os portos marítimos, fluviais e lacustres;

XIII - organizar e manter o Poder Judiciário, o Ministério Público e a Defensoria Pública do Distrito Federal e dos Territórios;

XIV - organizar e manter a polícia civil, a polícia militar e o corpo de bombeiros militar do Distrito Federal, bem como prestar assistência financeira ao Distrito Federal para execução de serviços públicos, por meio de fundo próprio; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)*](#)

XV - organizar e manter os serviços oficiais de estatística, geografia, geologia e cartografia de âmbito nacional;

XVI - exercer a classificação, para efeito indicativo, de diversões públicas e de programas de rádio e televisão;

XVII - conceder anistia;

XVIII - planejar e promover a defesa permanente contra as calamidades públicas, especialmente as secas e as inundações;

XIX - instituir sistema nacional de gerenciamento de recursos hídricos e definir critérios de outorga de direitos de seu uso;

XX - instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive habitação, saneamento básico e transportes urbanos;

XXI - estabelecer princípios e diretrizes para o sistema nacional de viação;

XXII - executar os serviços de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)*](#)

XXIII - explorar os serviços e instalações nucleares de qualquer natureza e exercer monopólio estatal sobre a pesquisa, a lavra, o enriquecimento e reprocessamento, a industrialização e o comércio de minérios nucleares e seus derivados, atendidos os seguintes princípios e condições:

a) toda atividade nuclear em território nacional somente será admitida para fins pacíficos e mediante aprovação do Congresso Nacional;

b) sob regime de permissão, são autorizadas a comercialização e a utilização de radioisótopos para a pesquisa e usos medicinais, agrícolas e industriais; [*\(Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional nº 49, de 2006\)*](#)

c) sob regime de permissão, são autorizadas a produção, comercialização e utilização de radioisótopos de meia-vida igual ou inferior a duas horas; [*\(Alínea acrescida pela Emenda Constitucional nº 49, de 2006\)*](#)

d) a responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa; [*\(Primitiva alínea c renomeada pela Emenda Constitucional nº 49, de 2006\)*](#)

XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;

XXV - estabelecer as áreas e as condições para o exercício da atividade de garimpagem, em forma associativa.

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

II - desapropriação;

III - requisições civis e militares, em caso de iminente perigo e em tempo de guerra;

IV - águas, energia, informática, telecomunicações e radiodifusão;

V - serviço postal;

VI - sistema monetário e de medidas, títulos e garantias dos metais;

VII - política de crédito, câmbio, seguros e transferência de valores;

VIII - comércio exterior e interestadual;

IX - diretrizes da política nacional de transportes;

X - regime dos portos, navegação lacustre, fluvial, marítima, aérea e aeroespacial;

XI - trânsito e transporte;

XII - jazidas, minas, outros recursos minerais e metalurgia;

- XIII - nacionalidade, cidadania e naturalização;
 XIV - populações indígenas;
 XV - emigração e imigração, entrada, extradição e expulsão de estrangeiros;
 XVI - organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício de profissões;
 XVII - organização judiciária, do Ministério Público e da Defensoria Pública do Distrito Federal e dos Territórios, bem como organização administrativa destes;
 XVIII - sistema estatístico, sistema cartográfico e de geologia nacionais;
 XIX - sistemas de poupança, captação e garantia da poupança popular;
 XX - sistemas de consórcios e sorteios;
 XXI - normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das polícias militares e corpos de bombeiros militares;
 XXII - competência da polícia federal e das polícias rodoviária e ferroviária federais;
 XXIII - seguridade social;
 XXIV - diretrizes e bases da educação nacional;
 XXV - registros públicos;
 XXVI - atividades nucleares de qualquer natureza;
 XXVII - normas gerais de licitação e contratação, em todas as modalidades, para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, obedecido o disposto no art. 37, XXI, e para as empresas públicas e sociedades de economia mista, nos termos do art. 173, § 1º, III; [*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998*](#)
 XXVIII - defesa territorial, defesa aeroespacial, defesa marítima, defesa civil e mobilização nacional;
 XXIX - propaganda comercial.
- Parágrafo único. Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.

.....

TÍTULO VII
 DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

CAPÍTULO I
 DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

.....

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: [*Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998*](#)

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; [*Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998*](#)

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; [*Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998*](#)

III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública; [*Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998*](#)

IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários; [\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores. [\(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

§ 2º As empresas públicas e as sociedades de economia mista não poderão gozar de privilégios fiscais não extensivos às do setor privado.

§ 3º A lei regulamentará as relações da empresa pública com o Estado e a sociedade.

§ 4º A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros.

§ 5º A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e contra a economia popular.

Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.

§ 1º A lei estabelecerá as diretrizes e bases do planejamento do desenvolvimento nacional equilibrado, o qual incorporará e compatibilizará os planos nacionais e regionais de desenvolvimento.

§ 2º A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo.

§ 3º O Estado favorecerá a organização da atividade garimpeira em cooperativas, levando em conta a proteção do meio ambiente e a promoção econômico-social dos garimpeiros.

§ 4º As cooperativas a que se refere o parágrafo anterior terão prioridade na autorização ou concessão para pesquisa e lavra dos recursos e jazidas de minerais garimpáveis, nas áreas onde estejam atuando, e naquelas fixadas de acordo com o art. 21, XXV, na forma da lei.

.....

CAPÍTULO VII

DA FAMÍLIA, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE E DO IDOSO

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento é civil e gratuita a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio, após prévia separação judicial por mais de um ano nos casos expressos em lei, ou comprovada separação de fato por mais de dois anos.

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo aos seguintes preceitos:

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI - estímulo do poder público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança e ao adolescente dependente de entorpecentes e drogas afins.

§ 4º A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º A adoção será assistida pelo poder público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

Art. 228. São penalmente inimputáveis os menores de dezoito anos, sujeitos às normas da legislação especial.

Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

§ 1º Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.

§ 2º Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos.

CAPÍTULO VIII DOS ÍNDIOS

Art. 231. São reconhecidos aos índios sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens.

§ 1º São terras tradicionalmente ocupadas pelos índios as por eles habitadas em caráter permanente, as utilizadas para suas atividades produtivas, as imprescindíveis à preservação dos recursos ambientais necessários a seu bem-estar e as necessárias a sua reprodução física e cultural, segundo seus usos, costumes e tradições.

§ 2º As terras tradicionalmente ocupadas pelos índios destinam-se a sua posse permanente, cabendo-lhes o usufruto exclusivo das riquezas do solo, dos rios e dos lagos nelas existentes.

§ 3º O aproveitamento dos recursos hídricos, incluídos os potenciais energéticos, a pesquisa e a lavra das riquezas minerais em terras indígenas só podem ser efetivados com autorização do Congresso Nacional, ouvidas as comunidades afetadas, ficando-lhes assegurada participação nos resultados da lavra, na forma da lei.

§ 4º As terras de que trata este artigo são inalienáveis e indisponíveis, e os direitos sobre elas, imprescritíveis.

§ 5º É vedada a remoção dos grupos indígenas de suas terras, salvo, *ad referendum* do Congresso Nacional, em caso de catástrofe ou epidemia que ponha em risco sua população, ou no interesse da soberania do País, após deliberação do Congresso Nacional, garantido, em qualquer hipótese, o retorno imediato logo que cesse o risco.

§ 6º São nulos e extintos, não produzindo efeitos jurídicos, os atos que tenham por objeto a ocupação, o domínio e a posse das terras a que se refere este artigo, ou a exploração das riquezas naturais do solo, dos rios e dos lagos nelas existentes, ressalvado relevante interesse público da União, segundo o que dispuser lei complementar, não gerando a nulidade e a extinção direito a indenização ou a ações contra a União, salvo, na forma da lei, quanto às benfeitorias derivadas da ocupação de boa-fé.

§ 7º Não se aplica às terras indígenas o disposto no art. 174, §§ 3º e 4º.

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

PARTE GERAL

LIVRO I DAS PESSOAS

TÍTULO I DAS PESSOAS NATURAIS

CAPÍTULO I DA PERSONALIDADE E DA CAPACIDADE

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I - os menores de dezesseis anos;

II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;

III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido;

III - os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo;

IV - os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos índios será regulada por legislação especial.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

Código Penal

PARTE ESPECIAL

TÍTULO VI

DOS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL

** Título VI com redação dada pela Lei n. 12.015, de 07/08/2009.*

CAPÍTULO I

DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Assédio sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. ([“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.224, de 15/5/2001](#))

Parágrafo único. ([VETADO na Lei nº 10.224, de 15/5/2001](#))

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009](#))

CAPÍTULO II

DOS CRIMES SEXUAIS CONTRA VULNERÁVEL

(Redação dada pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)

Sedução

Art. 217. ([Revogado pela Lei nº 11.106, de 28/3/2005](#))

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção VI Disposição Finais

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do artigo 405 será revisto bienalmente.
(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.949, de 9/12/1994)*

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966)*

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965](#))

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

.....

TÍTULO VII

DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I

DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único. Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral, dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve

corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001*)

§ 1º Ficam as empresas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modelo será aprovado por portaria ministerial. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º Nesse livro, registrará o agente da inspeção sua vista ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção, nele consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento, e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 3º Comprovada a má-fé do agente da inspeção, quanto à omissão ou lançamento de qualquer elemento no livro, responderá ele por falta grave no cumprimento do dever, ficando passível, desde logo, da pena de suspensão até 30 (trinta) dias, instaurando-se, obrigatoriamente, em caso de reincidência, inquérito administrativo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 4º A lavratura de autos contra empresas fictícias e de endereços inexistentes, assim como a apresentação de falsos relatórios, constituem falta grave, punível na forma do § 3º. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Art. 629. O auto de infração será lavrado em duplicata, nos termos dos modelos e instruções expedidos, sendo uma via entregue ao infrator, contra recibo, ou ao mesmo enviada, dentro de 10 (dez) dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, em registro postal, com franquia e recibo de volta. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º O auto não terá o seu valor probante condicionado a assinatura do infrator ou de testemunhas, e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de responsabilidade. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º Lavrado o auto de infração, não poderá ele ser inutilizado, nem sustado o curso do respectivo processo, devendo o agente da inspeção apresentá-lo à autoridade competente, mesmo se incidir em erro. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 3º O infrator terá, para apresentar defesa, o prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do auto. (*Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 4º O auto de infração será registrado com a indicação sumária de seus elementos característicos, em livro próprio que deverá existir em cada órgão fiscalizador, de modo a assegurar o controle do seu processamento. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Art. 630. Nenhum agente da inspeção poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exibir a carteira de identidade fiscal, devidamente autenticada fornecida pela autoridade competente. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º É proibida a outorga de identidade fiscal a quem não esteja autorizado, em razão do cargo ou função, a exercer ou praticar, no âmbito da legislação trabalhista, atos de fiscalização. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 2º A credencial a que se refere este artigo deverá ser devolvida para inutilização, sob as penas da lei, em casos de provimento em outro cargo público, exoneração ou demissão, bem como nos de licenciamento por prazo superior a 60 (sessenta) dias e de suspensão do exercício do cargo. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 3º O agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigadas a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 4º Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei

nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia e hora previamente fixados pelo agente da inspeção. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 5º No território do exercício de sua função, o agente da inspeção gozará de passe livre nas empresas de transportes, públicas ou privadas, mediante a apresentação da carteira de identidade fiscal. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 6º A inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração, cominada a multa de valor igual a ½ salário mínimo regional até 5 (cinco) vezes esse salário, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 7º Para o efeito do disposto no § 5º, a autoridade competente divulgará em janeiro e julho, de cada ano, a relação dos agentes da inspeção titulares da carteira de identidade fiscal. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 8º As autoridades policiais, quando solicitadas, deverão prestar aos agentes da inspeção a assistência de que necessitarem para o fiel cumprimento de suas atribuições legais. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 631. Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio as infrações que verificar.

Parágrafo único. De posse dessa comunicação, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister.

Art. 632. Poderá o autuado requerer a audiência de testemunhas e as diligências que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, cabendo, porém, à autoridade, julgar da necessidade de tais provas.

Art. 633. Os prazos para defesa ou recurso poderão ser prorrogados de acordo com despacho expresso da autoridade competente, quando o autuado residir em localidade diversa daquela onde se achar essa autoridade.

Art. 634. Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.

Parágrafo único. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

CAPÍTULO II DOS RECURSOS

Art. 635. De toda decisão que impuser multa por infração das leis e disposições reguladoras do trabalho, e não havendo forma especial de processo, caberá recurso para Diretor-Geral do Departamento ou Serviço do Ministério do Trabalho e Previdência Social que for competente na matéria. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. As decisões serão sempre fundamentadas. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

TÍTULO X DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO II DO PROCESSO EM GERAL

**Seção VIII
Das Audiências**

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Art. 819. O depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete nomeado pelo juiz ou presidente.

§ 1º Proceder-se-á da forma indicada neste artigo, quando se tratar de surdo-mudo, ou de mudo que não saiba escrever.

§ 2º Em ambos os casos de que este artigo trata, as despesas correrão por conta da parte a que interessar o depoimento.

LEI Nº 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973

Institui o Código de Processo Civil.

**LIVRO I
DO PROCESSO DE CONHECIMENTO**

**TÍTULO VII
DO PROCESSO E DO PROCEDIMENTO**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou *(Inciso acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu. *(Inciso acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

§ 1º Na decisão que antecipar a tutela, o juiz indicará, de modo claro e preciso, as razões do seu convencimento. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

§ 2º Não se concederá a antecipação da tutela quando houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

§ 3º A efetivação da tutela antecipada observará, no que couber e conforme sua natureza, as normas previstas nos arts. 588, 461, §§ 4º e 5º, e 461-A. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994 e com nova redação dada pela Lei nº 10.444, de 7/5/2002, publicada no DOU de 8/5/2002, em vigor 3 meses após a publicação)*

§ 4º A tutela antecipada poderá ser revogada ou modificada a qualquer tempo, em decisão fundamentada. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

§ 5º Concedida ou não a antecipação da tutela, prosseguirá o processo até final julgamento. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.952, de 13/12/1994, publicada no DOU de 14/12/1994, em vigor 60 dias após a publicação)*

§ 6º A tutela antecipada também poderá ser concedida quando um ou mais dos pedidos cumulados, ou parcela deles, mostrar-se incontroverso. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.444, de 7/5/2002, publicada no DOU de 8/5/2002, em vigor 3 meses após a publicação)*

§ 7º Se o autor, a título de antecipação de tutela, requerer providência de natureza cautelar, poderá o juiz, quando presentes os respectivos pressupostos, deferir a medida cautelar em caráter incidental do processo ajuizado. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.444, de 7/5/2002, publicada no DOU de 8/5/2002, em vigor 3 meses após a publicação)*

**CAPÍTULO II
DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO**

Art. 274. O procedimento ordinário reger-se-á segundo as disposições dos Livros I e II deste Código.

LEI Nº 3.071, DE 1º DE JANEIRO DE 1916

** Revogada pela Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002*
Código Civil

PARTE ESPECIAL

**LIVRO I
DO DIREITO DE FAMÍLIA**

**TÍTULO II
DOS EFEITOS JURÍDICOS DO CASAMENTO**

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS E DEVERES DO MARIDO**

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (artigos 240, 247 e 251).

Compete-lhe:

I - a representação legal da família;

II - a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto antenupcial (artigos 178, § 9º, I, c, 274, 289, I, e 311);

III - o direito de fixar o domicílio da família, ressalvada a possibilidade de recorrer a mulher ao juiz, no caso de deliberação que a prejudique;

IV - prover a manutenção da família, guardadas as disposições dos artigos 275 e 277.

** Artigo com redação determinada pela Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962.*

Art. 234. A obrigação de sustentar a mulher cessa, para o marido, quando ela abandona sem justo motivo a habitação conjugal, e a esta recusa voltar. Neste caso, o juiz pode, segundo as circunstâncias, ordenar, em proveito do marido e dos filhos, o seqüestro temporário de parte dos rendimentos particulares da mulher.

DECRETO Nº 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969

Promulga a Convenção Internacional sobre a
Eliminação de todas as Formas de
Discriminação Racial.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Havendo o Congresso Nacional aprovado pelo decreto legislativo n. 23 (*), de 21 junho de 1967, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas Discriminação Racial, que foi aberta à assinatura em Nova York e pelo Brasil 7 de março de 1966;

E HAVENDO sido depositado de Ratificação, junto ao Secretário Geral das Nações Unidas, a 27 de março de 1968;

E TENDO a referida Convenção entrado em vigor, de conformidade com o disposto em seu artigo 19, 1.º, a 4 de janeiro de 1969;

DECRETA que a mesma, apensa por cópia ao presente Decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Emílio G. Médici - Presidente da República.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Os Estados partes na presente Convenção,

Considerando que a Carta das Nações Unidas baseia-se em princípios de dignidade inerentes a todos os seres humanos, e que todos os Estados Membros comprometeram-se a tomar medidas separadas e conjuntas em cooperação com a Organização, para a consecução de um dos propósitos das Nações Unidas que é promover e encorajar o respeito universal e observância dos direitos humanos e liberdades fundamentais para todas, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião.

Considerando que a Declaração Universal dos Direitos do homem proclama que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que todo homem tem todos os direitos estabelecidos na mesma, sem distinção de qualquer espécie e principalmente de raça, cor ou origem nacional.

Considerando que todos os homens são iguais perante a lei e têm o direito à igual proteção contra qualquer discriminação e contra qualquer incitamento à discriminação,

Considerando que as Nações Unidas têm condenado o colonialismo e todas as práticas de segregação e discriminação a ele associadas, em qualquer forma e onde quer que existam, e que a Declaração sobre a Concessão de Independência, a Países e povos Coloniais, de 14 de dezembro de 1960 (Resolução n. 1.514(XV), da Assembléia Geral) afirmou e proclamou solenemente a necessidade de levá-las a um fim rápido e incondicional,

Considerando que a Declaração das Nações Unidas sobre eliminação de todas as formas Discriminação Racial, de 20 de novembro de 1963, (Resolução n. 1.904 (XVIII) da Assembléia Geral), afirma solenemente a necessidade de eliminar rapidamente a discriminação racial através do mundo em todas as suas formas e manifestações e de assegurar a compreensão e o respeito à dignidade da pessoa humana,

Convencidos de que qualquer doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, em que, não existe justificação para a discriminação racial, em teoria ou na prática, em lugar algum,

Reafirmando que a discriminação entre os homens por motivos de raça, cor ou origem étnica é um obstáculo a relações amistosas e pacíficas entre as nações e é capaz de perturbar a paz e a segurança entre povos e a harmonia de pessoas vivendo lado a lado até dentro de um mesmo Estado.

Convencidos que a existência de barreiras raciais repugna os ideais de quaisquer sociedade humana,

Alarmados por manifestações de discriminação racial em evidência em algumas áreas do mundo e por políticas governamentais baseadas em superioridade racial ou ódio, como

as políticas de apartheid, segregação ou separação,

Resolvido a adotar todas as medidas necessárias para eliminar rapidamente a discriminação racial em todas as suas formas e manifestações, e a prevenir e combater doutrinas e práticas racistas com o objetivo de promover o entendimento entre raças e construir uma comunidade internacional livre de todas as forma segregação racial e discriminação racial,

Levando em conta a Convenção sobre Discriminação nos Empregos e Ocupação adotada pela Organização Internacional do Trabalho em 1958, e a Convenção contra discriminação no Ensino adotada pela Organização da Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, em 1960,

Desejosos de completar os princípios estabelecidos na Declaração das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e assegurar o mais cedo possível a adoção de medidas práticas esse fim,

Acordam no seguinte:

PARTE I ARTIGO I

1. Nesta Convenção, a expressão "discriminação racial" significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anula ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de sua vida.

2. Esta Convenção não se aplicará às distinções, exclusões, restrições e preferências feitas por um Estado Parte nesta Convenção entre cidadãos.

3. Nada nesta Convenção poderá ser interpretado como afetando as disposições legais dos Estados Partes, relativas a nacionalidade, cidadania e naturalização, desde que tais disposições não discriminem contra qualquer nacionalidade particular.

4. Não serão consideradas discriminações racial as medidas especiais tomadas como o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que, tais medidas não conduzam, em conseqüência, á manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sidos alcançados os seus objetivos.

ARTIGO II

1. Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças e para esse fim:

a) cada Estado parte compromete-se a efetuar nenhum ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições e fazer com que todas as autoridades públicas nacionais ou locais, se conformem com esta obrigação;

b) cada Estado Parte compromete-se a não encorajar, defender ou apoiar a discriminação racial praticada por uma pessoa ou organização qualquer;

c) cada Estado parte deverá tomar as medidas eficazes, a fim de rever as políticas governamentais nacionais e locais e para modificar, ab-rogar ou anular qualquer disposição regulamentar que tenha como objetivo criar a discriminação ou perpetra-la onde já existir;

d) cada Estado Parte deverá, por todos os meios apropriados, inclusive, se as circunstâncias o exigirem as medidas legislativas, proibir e por fim, a discriminação racial praticadas por pessoa, por grupo ou das organizações;

e) cada Estado Parte compromete-se favorecer, quando for o caso, as organizações e movimentos multi-raciais e outros meios próprios a eliminar as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tende a fortalecer a divisão racial.

2. Os Estados Parte tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais.

Essas medidas não deverão, em caso algum, ter a finalidade de manter direitos desiguais ou distintos para os diversos grupos raciais, depois de alcançados os objetivos em razão dos quais foram tomadas.

ARTIGO III

Os Estados Partes especialmente condenam a segregação racial e o apartheid e comprometem-se a proibir e a eliminar nos territórios sob sua jurisdição todas as práticas dessa natureza.

ARTIGO IV

Os Estados partes condenam toda propaganda e toda as organizações que se inspirem em idéias ou teorias baseadas na superioridade de uma raça ou de um grupo de pessoas de uma certa cor ou de uma certa origem étnica ou que pretendem justificar ou encorajar qualquer forma de ódio e de discriminação raciais e comprometem-se a adotar imediatamente medidas positivas destinadas a eliminar qualquer incitação a uma tal discriminação, ou quaisquer atos de discriminação com este objetivo, tendo em vista os princípios formulados na Declaração universal dos direitos do homem e os direitos expressamente enunciados no artigo 5 da presente convenção, eles se comprometem principalmente:

a) a declarar delitos puníveis por lei, qualquer difusão de idéias baseadas na superioridade ou ódio raciais, qualquer incitamento à discriminação racial, assim como quaisquer atos de violência ou provocação a tais atos, dirigidos contra qualquer raça ou qualquer grupo de pessoas de outra cor ou de outra origem étnica, como também qualquer assistência prestada a atividades racistas, inclusive seu financiamento;

b) a declarar ilegais e a proibir as organizações assim como as atividades de propaganda organizada e qualquer outro tipo de atividades de propaganda que incitar à discriminação e que a encorajar e a declara delito punível por lei a participação nestas organizações ou nestas atividades.

c) a não permissão às autoridades públicas nem às instituições públicas, nacionais ou locais, o incitamento ou encorajamento à discriminação racial.

ARTIGO V

De conformidade com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2, os Estados Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial em todas suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, principalmente no gozo dos seguintes direitos:

a) direito a um tratamento igual perante os tribunais ou qualquer outro órgão que administre justiça;

b) direito à segurança da pessoa ou à proteção do Estado contra violência ou lesão corporal cometida, quer por funcionários de Governo, que por qualquer indivíduo, grupo ou instituição;

c) direitos políticos principalmente direito de participar às eleições - de votar e ser

votado - conforme o sistema de sufrágio universal e igual, direito de tomar parte no Governo, assim como na direção dos assuntos públicos, em qualquer grau e o direito de acesso, em igualdade de condições, às condições, às funções públicas;

d) outros direitos civis, principalmente,

i) direito de circular livremente e de escolher residência dentro das fronteiras do Estado;

ii) direito de deixar qualquer país, inclusive o seu, e de voltar a seu país;

iii) direito a uma nacionalidade;

iv) direito de casar-se e escolher o cônjuge;

v) direito de qualquer pessoa, tanto individualmente como em conjunto, à propriedade;

vi) direito de herdar;

vii) direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião;

viii) direito à liberdade de opinião e de expressão;

ix) direito à liberdade de reunião e de associação pacífica;

e) direitos econômicos, sociais e culturais, principalmente:

i) direitos ao trabalho, a livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória;

ii) direito de fundar sindicatos e a eles se afiliar;

iii) direito à habitação;

iv) direito à saúde pública, a tratamento médico, à previdência social e aos serviços sociais;

v) direito à educação e à formação profissional;

vi) direito a igual participação das atividades culturais.

f) direito de acesso a todos os lugares e serviços destinados ao uso do público, tais como, meios de transportes, hotéis, restaurantes, cafés, espetáculos e parques.

ARTIGO VI

Os Estados partes assegurarão a qualquer pessoa que estiver sob sua jurisdição, proteção e recursos perante os tribunais nacionais e outros órgãos do Estado competentes, contra quaisquer atos de discriminação racial que, contrariamente à presente convenção, violaram seus direitos individuais e suas liberdades fundamentais, assim como o direito de pedir a esses tribunais uma satisfação ou reparação justa e adequada por qualquer dano de que foi vítima em decorrência de tal discriminação.

ARTIGO VII

Os Estados Partes, comprometem-se a tomar as medidas imediatas e eficazes, principalmente no campo do ensino, educação, da cultura, e da informação, para lutar contra os preconceitos que levam à discriminação racial e para promover, o entendimento, a tolerância e a amizade entre nações e grupos raciais e étnicos assim como para propagar ao objetivo e princípios da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Declaração das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e da presente Convenção.

PARTE II

ARTIGO VIII

1. Será estabelecido um Comitê para a eliminação da discriminação racial

(doravante denominado "o Comitê") composto de 18 peritos conhecidos para sua alta moralidade e conhecida imparcialidade, que serão eleitos pelos Estados Membros dentre seus nacionais e que atuarão a título individual, levando-se em conta uma repartição geográfica equitativa e a representação das formas diversas de civilização assim como dos principais sistemas jurídicos.

2. Os membros do comitê serão eleitos em escrutínio secreto de uma lista de candidatos designados pelos Estados Partes, Cada Estado Parte poderá designar um candidato escolhido dentre seus nacionais.

3. A primeira eleição será realizada seis meses após a data da entrada em vigor da presente Convenção. Três meses pelo menos antes de cada eleição, o Secretário Geral das Nações Unidas enviará uma Carta aos Estados Partes para convidá-los a apresentar suas candidaturas no prazo de dois meses. O Secretário Geral elaborará uma lista por ordem alfabética, de todos os candidatos assim nomeados com indicação dos Estados partes que os nomearam, e a comunicará aos Estados Partes.

4. Os membros do Comitê serão eleitos durante uma reunião dos Estados Partes convocada pelo Secretário Geral das Nações Unidas. Nessa reunião, em que o quorum será alcançado com dois terços dos Estados Partes, serão eleitos membros com Comitê, os candidatos que obtiverem o maior número de votos e a maioria absoluta de votos dos representantes dos Estados partes presentes e votantes.

5. a) os membros do Comitê serão eleitos por um período de quatro anos Entretanto, o mandato de nove membros eleitos na primeira eleição, expirará ao fim de dois anos; logo após a primeira eleição os nomes desses nove membros serão escolhidos, por sorteio, pelo Presidente do Comitê.

b) para Preencher as vagas fortuitas, o Estado Parte, cujo perito deixou de exercer suas funções de membro do Comitê, nomeará outro perito dentre seus nacionais sob reserva da aprovação do comitê.

6) Os Estados Partes serão responsáveis pelas despesas dos membros do comitê para o período em que estes desempenharem funções no comitê.

ARTIGO IX

1. os estados partes comprometem-se a apresentar ao Secretário Geral, para exame do Comitê, m relatório sobre as medidas legislativas, judiciárias, administrativas ou outras que tomarem para tornarem efetivas as disposições da presente convenção: a) dentro do prazo de um ano a partir da entrada em vigor da convenção, para cada Estado interessado no que lhe diz respeito, e posteriormente, cada dois anos, e toda vez que o Comitê solicitar informações complementares aos Estados Partes.

2. O comitê submeterá anualmente à Assembléia Geral, um relatório sobre suas atividades e poderá fazer sugestões e recomendações de ordem geral baseadas no exame dos relatórios e das informações recebidas dos Estados Partes. Levará estas sugestões e recomendações de ordem geral ao conhecimento da Assembléia Geral, e, se as houver, juntamente com as observações dos Estados Partes.

ARTIGO X

1. Comitê adotarà seu regulamento interno.
2. O Comitê elegerà sua mesa por um período de dois anos.
3. O Secretário Geral da Organização das Nações Unidas fornecerà os serviços de Secretaria ao Comitê.
4. O Comitê reunir-se-á normalmente na Sede das Nações Unidas.

ARTIGO XI

1. Se um Estado Parte julgar que outro Estado igualmente Parte não aplica as disposições da presente Convenção, poderá chamar a atenção do Comitê sobre a questão. O Comitê transmitirá, então, a comunicação ao Estado Parte interessado. Num prazo de três meses, O estado destinatário submeterá ao Comitê as explicações ou declarações por escrito, a fim de esclarecer a questão e indicar as medidas corretivas que por acaso tenham sido tomadas pelo referido Estado.

2. Se, dentro de um prazo de seis meses a partir da data do recebimento da comunicação original pelo Estado destinatário a questão não foi resolvida a contento do dois estados, por meio de negociações bilaterais ou por qualquer outro processo que estiver a sua disposição, tanto um como o outro terão o direito de submetê-la novamente ao comitê, endereçando uma notificação ao Comitê assim como ao outro Estado interessado.

3. O Comitê só poderá tomar conhecimento de uma questão, de acordo com o 2.º do presente artigo, após ter constatado que todos os recursos internos disponíveis foram interpostos ou esgotados, de conformidade com os princípios de direito internacional geralmente reconhecidos. Esta regra não se aplicará se os procedimentos de recurso excedem prazos razoáveis.

4. Em qualquer questão que lhe for submetida, o Comitê poderá solicitar aos Estados Partes presentes que lhe forneçam quaisquer informações complementares pertinentes.

5. Quando o Comitê examinar uma questão conforme o presente Artigo os Estados Partes interessados terão o direito de nomear representante que participará sem direito de voto dos trabalhos Comitê durante todos os debates.

ARTIGO XII

1. a) Depois que o Comitê obtiver e consultar as informações que julgar necessárias, o Presidente nomeará uma Comissão de Conciliação ad hoc (doravante denominada "A Comissão"), composta de 5 pessoas que deverão ser ou não membros do Comitê. Os membros serão nomeados com o consentimento pleno e unânime das partes na controvérsia e a Comissão fará seus bons ofícios à disposição dos Estados presentes, com o objetivo de chegar a uma solução amigável da questão, baseada no respeito à presente convenção.

b) Se o Estados partes na controvérsia não chegarem a um entendimento em relação a toda ou parte da composição da Comissão num prazo de três meses, os membros da Comissão que não tiverem o assentimento dos Estados Partes, na controvérsia, serão eleitos por escrutínio secreto - entre os membros do Comitê, por maioria de dois terços dos membros do comitê.

2. Os membros da Comissão atuarão a título individual. Não deverão ser nacionais de uma dos Estados Partes na controvérsia nem de um Estado que não seja parte da presente Convenção.

3. A Comissão elegerá seu Presidente e adotará seu regulamento interno.

4. Comissão reunir-se-á normalmente na sede nas nações Unidas ou em qualquer outro lugar apropriado que a comissão determinar.

5. secretariado previsto no 3.º do artigo 10 prestará igualmente seus serviços à Comissão cada vez que uma controvérsia entre os Estados Partes provocar sua formação.

6. Todas as despesas dos membros da Comissão serão divididas igualmente entre os Estados Partes na controvérsia num cálculo estimativo feito pelo Secretário Geral.

7. O Secretário Geral ficará autorizado a pagar, se for necessário, as despesas dos membros da Comissão, antes que o reembolso seja efetuado pelos Estados Partes na Controvérsia, de conformidade com o 6.º do presente artigo.

8. As informações obtidas e confrontadas pelo Comitê serão postas à disposição da

Comissão, e a Comissão poderá solicitar aos Estados interessados de lhe fornecer qualquer informação complementar pertinente.

ARTIGO XIII

1. após haver estudado a questão sob todos os seus aspectos, a Comissão preparará e submeterá ao Presidente do Comitê um relatório com as conclusões sobre todas as questões de fato relativas à controvérsia entre as partes e as recomendações que julgar oportunas a fim de chegar a uma solução amistosa da controvérsia.

2. O Presidente do Comitê transmitirá o relatório da Comissão a cada um dos Estados Partes na controvérsia. Os referidos Estados comunicarão ao Presidente do Comitê num prazo de três meses se aceitarem ou não, as recomendações contidas no relatório da Comissão.

3. Expirado o prazo previsto no 2.º do presente artigo, o Presidente do Comitê comunicará o Relatório da comissão e as declarações dos Estados partes interessadas aos Estados Partes na Comissão.

ARTIGO XIV

1. Todo Estado Parte poderá declarar a qualquer momento que reconhece a competência do Comitê para receber e examinar comunicações de indivíduos ou grupos de indivíduos sob sua jurisdição que se consideram vítimas de uma violação pelo referido Estado Parte, de qualquer um dos direitos enunciados na presente Convenção. O Comitê não receberá qualquer comunicação de um Estado Parte que não houver feito tal declaração

2. Qualquer Estado Parte que fizer uma declaração de conformidade com o parágrafo do presente artigo, poderá criar ou designar um órgão dentro d sua ordem jurídica nacional, que terá competência para receber e examinar As petições de pessoas ou grupos de pessoas sob sua jurisdição que alegarem ser vítimas de uma violação de qualquer um dos direitos enunciados na presente Convenção e que esgotaram os outros recursos locais disponíveis.

3. A declaração feita de conformidade com o 1.º do presente artigo e o nome de qualquer órgão criado ou designado pelo Estado Parte interessado consoante o 2.º do presente artigo será depositado pelo Estado Parte interessado junto ao Secretário geral das Nações Unidas que remeterá cópias aos outros Estados Partes. A declaração poderá ser retirada a qualquer momento mediante notificação ao Secretário Geral mas esta retirada não prejudicará as comunicações que já estiverem sendo estudadas pelo Comitê.

4. O órgão criado ou designado de conformidade com o 2.º do presente artigo, deverá manter um registro de petições e cópias autenticadas do registro serão depositadas anualmente por canais apropriados junto ao Secretário Geral das Nações Unidas, no entendimento que o conteúdo dessas cópias não será divulgado ao público.

5. Se não obtiver reparação satisfatória do órgão criado ou designado de conformidade com o 2.º do presente artigo, o peticionário terá o direito de levar a questão ao Comitê dentro de seis meses.

6. a) O Comitê, a título confidencial, qualquer comunicação que lhe tenha sido endereçada, ao conhecimento do Estado Parte que, pretensamente houver violado qualquer das disposições desta Convenção, mas a identidade da pessoas ou dos grupos de pessoas não poderá ser revelado sem o consentimento expresso da referida pessoa ou grupos de pessoas. O Comitê não receberá comunicações anônimas.

b) Nos três meses seguintes, o referido Estado submeterá, por escrito ao Comitê, as explicações ou recomendações que esclareçam a questão e indicará as medidas corretivas que por acaso houver adotado

7. a) O Comitê examinará as comunicações , à luz az informações que lhe forem submetidas pelo Estado Parte interessado e pelo peticionário. O Comitê só examinará uma

comunicação de um peticionário após ter-se assegurado que este esgotou todos os recursos internos disponíveis. Entretanto, esta regra não se aplicará se os processos de recurso excederem prazos razoáveis.

b) O Comitê remeterá suas sugestões e recomendações eventuais, ao Estado Parte interessado e ao peticionário.

8. O Comitê incluirá em seu relatório anual um resumo destas comunicações, se for necessário, um resumo das explicações e declarações dos Estados Partes interessados assim como suas próprias sugestões e recomendações.

9. O Comitê somente terá competência para exercer as funções previstas neste artigo se pelo menos dez Estados Partes nesta Convenção estiverem obrigados por declaração feitas de conformidade com o parágrafo deste artigo.

ARTIGO XV

1. Enquanto não forem atingidos os objetivos da Resolução . 1.514 (XV) da Assembléia Geral de 14 de dezembro de 1960, relativa à Declaração sobre a concessão da independência dos países e povos coloniais, as disposições da presente convenção não restringirão de maneira alguma o direito de petição concedida aos povos por outros instrumentos internacionais ou pela Organização das Nações Unidas e suas agências especializadas.

2. a) O Comitê constituído de conformidade com o 1.º do artigo 8 desta Convenção receberá cópia das petições provenientes dos órgãos das Nações Unidas que se encarregarem de questões diretamente relacionadas com os princípios e objetivos da presente Convenção e expressará sua opinião e formulará recomendações sobre petições recebidas quando examinar as petições recebidas dos habitantes dos territórios sob tutela ou não autônomo ou de qualquer território a que se aplicar a resolução 1.514 (XV) da Assembléia Geral, relacionadas a questões tratadas pela presente Convenção e que forem submetidas a esses órgãos.

b) O Comitê receberá dos órgãos competentes da Organização das Nações Unidas cópia dos relatórios sobre medidas de ordem legislativa, judiciária, administrativa ou outra diretamente relacionada com os princípios e objetivos da presente Convenção que as Potências Administrativas tiverem aplicado nos territórios mencionados na alínea "a" do presente parágrafo e expressará sua opinião e fará recomendações a esses órgãos.

3. O Comitê incluirá em seu relatório à Assembléia Geral um resumo das petições e relatórios que houver recebido de órgãos das Nações Unidas e as opiniões e recomendações que houver proferido sobre tais petições e relatórios.

4. O Comitê solicitará ao Secretário Geral das Nações Unidas qualquer informação relacionada com os objetivos da presente Convenção que este dispuser sobre os territórios mencionados no 2.º (a) presente artigo.

ARTIGO XVI

As disposições desta Convenção relativas a solução das controvérsias ou queixas serão aplicada sem prejuízo de outros processos para solução de controvérsias e queixas no campo da discriminação previstos nos instrumentos constitutivos das Nações Unidas e suas agências especializadas, e não excluirá a possibilidade dos Estados Partes recomendarem aos outros, processos para a solução de uma controvérsia de conformidade com os acordos internacionais ou especiais que os ligarem.

TERCEIRA PARTE ARTIGO XVII

1. A presente convenção ficará aberta à assinatura de todo Estado Membro da Organização das Nações Unidas ou membro de qualquer uma de suas agências especializadas, de qualquer Estado Parte no Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assim como de qualquer outro Estado convidado pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas a tornar-se parte na presente Convenção.

2. A presente Convenção ficará sujeita à ratificação e os instrumentos de ratificação serão depositados junto ao secretário Geral das Nações Unidas.

ARTIGO XVIII

1. A presente Convenção ficará aberta à adesão de qualquer Estado mencionado no 1.º do artigo 17.

2. A adesão será efetuada pelo depósito de um instrumento de adesão junto ao Secretário Geral das Nações Unidas.

ARTIGO XIX

1. Esta convenção entrará em vigor no trigésimo dia após a data do depósito junto ao Secretário Geral das Nações Unidas do vigésimo sétimo instrumento de ratificação.

2. Para cada Estado que ratificar a presente Convenção ou a ele aderir após o depósito do vigésimo sétimo instrumento de ratificação ou adesão esta convenção entrará em vigor no trigésimo dia após o depósito de seu instrumento de ou adesão.

ARTIGO XX

1. O Secretário Geral das Nações Unidas receberá e enviará, a todos os Estados que forem ou vierem a tornar-se partes desta Convenção, as reservas feitas pelos Estados no momento da ratificação ou adesão. Qualquer estado que objetar a essas reservas, deverão notificar ao Secretário Geral, dentro de noventa dias da data referida comunicação, que não a aceita.

2. Não será permitida uma reserva incompatível com o objeto e o escopo desta Convenção nem uma reserva cujo efeito seria a de impedir o funcionamento de qualquer dos órgãos previstos nesta convenção. Uma reserva será considerada incompatível ou impeditiva se a ela objetarem ao menos dois dos Estados Partes nesta Convenção.

3. As reservas poderão ser retiradas a qualquer momento por uma notificação endereçada com esse objeto ao Secretariado Geral. Tal notificação surtirá efeito na data de seu recebimento.

ARTIGO XXI

Qualquer Estado Parte poderá denunciar esta Convenção mediante notificação escrita endereçada ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas. A denúncia surtirá efeito um ano após a data do recebimento da notificação pelo Secretário Geral.

ARTIGO XXII

Qualquer Controvérsia entre dois ou mais Estados Partes relativa à interpretação ou aplicação desta Convenção, que não for resolvida por negociação ou pelos processos previstos expressamente nesta Convenção, será, pedido de qualquer das Partes na controvérsia, submetida à decisão da Corte Internacional de Justiça a não ser que os litigantes concordem em outro meio de solução.

ARTIGO XXIII

1. Qualquer estado Parte poderá formular a qualquer momento um pedido de revisão da presente Convenção, mediante notificação escrita endereçada ao Secretário Geral das Nações Unidas.

2. A Assembléia Geral decidirá a respeito das medidas a serem tomadas, caso for necessário, sobre o pedido.

ARTIGO XXIV

O Secretário Geral da Organização das nações unidas comunicará a todos os estados mencionados no 1.º do Artigo 17 desta Convenção.

a) as assinaturas e os depósitos de instrumentos de ratificação e de adesão de conformidade com os artigos 17 e 18;

b) a data em que a presente Convenção entrar em vigor, de conformidade com o artigo 19;

c) as comunicações e declarações recebidas de conformidade com os artigos 14, 20 e 23.

d) as denúncias feitas de conformidade com o artigo 21.

ARTIGO XXV

1. Esta Convenção, cujos textos em chinês, espanhol, francês e inglês e russo são igualmente autênticos será depositada nos arquivos das Nações Unidas

2. O Secretário Geral das Nações Unidas enviará cópias autenticadas desta Convenção a todos os Estados pertencentes a qualquer uma das categorias mencionadas no 1.º do artigo 17.

Em fé do que os abaixo assinados devidamente autorizados por seus Governos assinaram a presente Convenção que foi aberta a assinatura em Nova York a 7 de março de 1966.

DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002

Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o Art.84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou, pelo Decreto Legislativo nº 93, de 14 de novembro de 1983, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, assinada pela República Federativa do Brasil, em Nova York, no dia 31 de março de 1981, com reservas aos seus artigos 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c), (g) e (h);

Considerando que, pelo Decreto Legislativo nº 26, de 22 de junho de 1994, o Congresso Nacional revogou o citado Decreto Legislativo nº 93, aprovando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, inclusive os citados artigos 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c), (g) e (h);

Considerando que o Brasil retirou as mencionadas reservas em 20 de dezembro de 1994;

Considerando que a Convenção entrou em vigor, para o Brasil, em 2 de março de 1984, com a reserva facultada em seu art.29, parágrafo 2;

D E C R E T A :

Art. 1º. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, apensa por cópia ao presente Decreto, com reserva facultada em seu art.29, parágrafo 2, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção, assim como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do Art.49, inciso I, da Constituição, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 3º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º. Fica revogado o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

Brasília, 13 de setembro de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Osmar Chohfi

**CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE
DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER**

Os Estados Partes na presente Convenção,

CONSIDERANDO que a Carta das Nações Unidas reafirma a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa e na igualdade de direitos do homem e da mulher,

CONSIDERANDO que a Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma o princípio da não-discriminação e proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que toda pessoa pode invocar todos os direitos e liberdades proclamados nessa Declaração, sem distinção alguma, inclusive de sexo,

CONSIDERANDO que os Estados Partes nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos têm a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos,

OBSERVANDO as convenções internacionais concluídas sob os auspícios das Nações Unidas e dos organismos especializados em favor da igualdade de direitos entre o homem e a mulher,

OBSERVANDO, ainda, as resoluções, declarações e recomendações aprovadas pelas Nações Unidas e pelas Agências Especializadas para favorecer a igualdade de direitos entre o homem e a mulher,

PREOCUPADOS, contudo, com o fato de que, apesar destes diversos instrumentos, a mulher continue sendo objeto de grandes discriminações,

RELEMBRANDO que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade.

PREOCUPADOS com o fato de que, em situações de pobreza, a mulher tem um acesso mínimo à alimentação, à saúde, à educação, à capacitação e às oportunidades de emprego, assim como à satisfação de outras necessidades,

CONVENCIDOS de que o estabelecimento da Nova Ordem Econômica Internacional baseada na equidade e na justiça contribuirá significativamente para a promoção da igualdade entre o homem e a mulher,

SALIENTANDO que a eliminação do apartheid, de todas as formas de racismo, discriminação racial, colonialismo, neocolonialismo, agressão, ocupação estrangeira e dominação e interferência nos assuntos internos dos Estados é essencial para o pleno exercício dos direitos do homem e da mulher,

AFIRMANDO que o fortalecimento da paz e da segurança internacionais, o alívio da tensão internacional, a cooperação mútua entre todos os estados, independente de seus sistemas econômicos e sociais, o desarmamento geral e completo, e em particular o desarmamento nuclear sob um estrito e efetivo controle internacional, a afirmação dos princípios de justiça, igualdade e proveito mútuo das relações entre países e a realização do direito dos povos submetidos a dominação colonial e estrangeira e a ocupação estrangeira, à autodeterminação e independência, bem como o respeito da soberania nacional e da integridade territorial, promoverão o progresso e o desenvolvimento sociais, e, em consequência, contribuirão para a realização da plena igualdade entre o homem e mulher,

CONVENCIDOS dos que a participação máxima de mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, o bem estar do mundo e a causa da paz,

TENDO presente a grande contribuição da mulher ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, até agora não plenamente reconhecida, a importância social da maternidade e a função dos pais na família e na educação dos filhos, e conscientes de que o papel da mulher na procriação não deve ser causa de discriminação mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto,

RECONHECENDO que para alcançar a plena igualdade entre o homem e mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família,

RESOLVIDOS a aplicar os princípios enunciados na Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher e, para isto, a adotar as medidas necessárias a fim de suprimir essa discriminação em todas as suas formas e manifestações,

CONCORDARAM no seguinte:

PARTE 1

Artigo 1

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 2

Os Estados partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realizar prática desse princípio;
- b) adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;

- c) estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, e proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) tornar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organizada ou empresa;
- f) adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- g) derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

Artigo 3

Os Estados partes tomarão em todas as esferas e, em particular, nas esferas políticas, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Artigo 4

1. A adoção pelos Estados partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas: essas medidas cessarão quando os objetos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.
2. A adoção pelos Estados Partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção, destinada a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória.

Artigo 5

Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para:

- a) modificar os padrões sócio cultural de conduta de homens e mulheres, com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias, e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia de inferioridade com superioridade de qualquer ou em função estereotipadas de homens e mulheres;
- b) garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

Artigo 6

Os Estados partes todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para suprimir todas as formas de tráfico de mulheres e exploração da prostituição da mulher.

PARTE II

Artigo 7

OS Estados partes tomarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra

a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantirão, em igualdade de condições os homens, o direito a:

- a) votar, em todas as eleições e referenda públicos e ser elegível para todos os órgãos cujos membros sejam objeto de eleições públicas;
- b) participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais,
- c) participar em organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida e política do país

Artigo 8

Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para garantir à mulher, em igualdade de condições com o homem e sem discriminação alguma, a oportunidade de representar seu governo no plano internacional e de participar no trabalho das organizações internacionais.

Artigo 9

1. Os estados partes outorgarão às mulheres direitos iguais aos dos homens para adquirir, mudar ou conservar sua nacionalidade, garantirão, em particular, que nem o casamento com um estrangeiro, nem a mudança de nacionalidade do marido durante o casamento, modifiquem automaticamente a nacionalidade da esposa, a convertam em apátrida ou a obriguem a adotar a nacionalidade do cônjuge,
2. Os estados partes outorgarão à mulher os mesmos direitos que ao homem no que diz respeito à nacionalidade dos filhos.

PARTE III

Artigo 10

Os Estados partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher, a fim de assegurar-lhe a igualdade de direitos com o homem na esfera da educação e em particular para assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres;

- a) As mesmas condições de orientação em matéria de carreiras e capacitação profissional, acesso aos estudos e obtenção de diplomas nas instituições de ensino de todas as categorias, tanto em zonas rurais como urbanas; essa igualdade deverá ser assegurada na educação pré-escolar, geral, técnica e profissional, incluída a educação técnica superior, assim como todos os tipos de capacitação profissional;
- b) Acesso aos mesmos currículos e mesmos exames, pessoal docente do mesmo nível profissional, instalações e material escolar da mesma qualidade;
- c) A eliminação de todo conceito estereotipado dos papéis masculino e feminino em todos os níveis e em todas as formas de ensino mediante o estímulo à educação mista e a outros tipos de educação que contribuam para alcançar este objetivo e, em particular, mediante a modificação dos livros e programas escolares e adaptação dos métodos de ensino;
- d) As mesmas oportunidades para obtenção de bolsas-de-estudo e outras subvenções para estudos;
- e) As mesmas oportunidades de acesso aos programas de educação supletiva, incluídos os programas de alfabetização funcional e de adultos, com vistas a reduzir, com a maior brevidade possível, a diferença de conhecimento existentes entre o homem e a mulher;
- f) A redução da taxa de abandono feminino dos estudos e a organização de programas para aquelas jovens e mulheres que tenham os estudos prematuramente;
- g) As mesmas oportunidades para participar ativamente nos esportes e na educação física;
- h) Acesso a material informativo específico que contribua para assegurar a saúde e o bem estar

da família, incluída a informação e o assessoramento sobre planejamento da familiar

Artigo 11

1. Os Estados partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, doenças, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
- f) O direito à proteção a saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. Afim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalhos comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.

Artigo 12

1. Os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera dos cuidados médicos a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, o acesso a serviços médicos, inclusive os referentes ao planejamento familiar.

2. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 1º, os Estados Partes garantirão à mulher assistência apropriada em relação à gravidez, ao parto e ao período posterior ao parto, proporcionando assistência gratuita quando assim for necessário, e lhe assegurarão uma nutrição adequada durante a gravidez e a lactância.

Artigo 13

os Estados partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher em outras esferas da vida econômica e social a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito a benefícios familiares;
- b) O direito a obter empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro;
- c) o direito a participar em atividades de recreação, esportes e em todos os aspectos da vida cultural.

Artigo 14

1. Os estados Partes levarão em consideração os problemas específicos enfrentados pela mulher rural e o importante papel que desempenha na subsistência econômica de sua família incluindo seu trabalho em setores não monetários da economia, e tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar a aplicação dos dispositivos desta Convenção à mulher das zonas rurais.

2. Os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher nas zonas rurais a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, que elas participem no desenvolvimento rural e dele se beneficiem, e em particular assegurar-lhes-ão o direito a;

- a) participar de elaboração e execução dos planos de desenvolvimento em todos os níveis;
- b) Ter acesso a serviços médicos adequados, inclusive informação, aconselhamento e serviços em matéria de planejamento familiar;
- c) Beneficiar-se diretamente dos programas de seguridade social;
- d) Obter todos os tipos de educação e de formação, acadêmica e não acadêmica, inclusive os relacionados à alfabetização funcional, bem como, entre outros, os benefícios de todos os serviços comunitários e de extensão a fim de aumentar sua capacidade técnica;
- e) Organizar grupos de auto-ajuda e cooperativas a fim de obter igualdade de acesso às oportunidades econômicas mediante emprego ou trabalho por conta própria;
- f) Participar de todas as atividades comunitárias;
- g) Ter acesso aos créditos e empréstimos agrícolas, aos serviços de comercialização e às apropriadas, e receber um tratamento igual nos projetos de reforma agrária e de restabelecimentos;
- h) gozar de condições de vida adequadas, particularmente nas esferas da habitação, dos serviços sanitários, da eletricidade e do abastecimento de água, do transporte e das comunicações.

PARTE IV

Artigo 15

1. Os Estados Partes reconhecerão à mulher igualdade com o homem perante a lei.

2. Os Estados Partes reconhecerão à mulher, em matérias civis, uma capacidade jurídica idêntica à do homem e as mesmas oportunidades para o exercício dessa capacidade. Em particular, reconhecerão à mulher iguais direitos para firmar contratos e administrar bens e dispensar-lhe-ão um tratamento igual em todas as etapas do processo nas cortes justiça e nos tribunais.

3. Os Estados Partes convêm em que todo contrato ou outro instrumento privado de efeito jurídico que tenda a restringir a capacidade jurídica da mulher será considerado nulo.

4. Os Estados Partes concederão ao homem e a mulher os mesmos direitos no respeito a legislação relativa ao direito das pessoas à liberdade de movimento e à liberdade de escolha de residência e domicílio.

Artigo 16

1. Os Estados partes adotarão todas as medidas adequadas para eliminar a discriminação contra a mulher em todos os assuntos relativos ao casamento e às relações familiares, em particular,

- a) O mesmo direito de contrair matrimônio;
 - b) O mesmo direito de escolher livremente o cônjuge e de contrair matrimônio somente com livre e pleno consentimento;
 - c) os mesmos direitos e responsabilidades durante o casamento e por ocasião de sua dissolução;
 - d) Os mesmos direitos e responsabilidades como pais, qualquer que seja seu estado civil, em matérias pertinentes aos filhos. Em todos os casos, os interesses dos filhos serão a consideração primordial;
 - e) Os mesmos direitos de decidir livre e responsabilmente sobre o número de seus filhos e sobre o intervalo entre os nascimentos e a ter à informação, à educação e aos meios que lhes permitam exercer esses direitos;
 - f) Os mesmos direitos e responsabilidades com respeito à tutela, curatela, guarda e adoção dos filhos, ou institutos análogos, quando esses conceitos existirem na legislação nacional. Em todos os casos os interesses dos filhos serão a consideração primordial.
 - g) O mesmos direitos pessoais como marido e mulher, inclusive o direito de escolher sobrenome, profissão e ocupação;
 - h) O direitos a ambos os cônjuge em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens, tanto a título gratuito quanto à título oneroso.
2. os sponsais e o casamento de uma criança não terão efeito legal e todas as medidas necessárias, inclusive as de caráter legislativo, serão adotadas para estabelecer uma idade mínima para o casamento e para tornar obrigatória a inscrição de casamentos em registro oficial.

PARTE V

Artigo 17

1. Com o fim de examinar os progressos alcançados na aplicação desta Convenção, será estabelecido um Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (doravante denominado o Comitê) composto, no momento da entrada em vigor da Convenção, de dezoito e, após sua ratificação ou adesão pelo trigésimo quinto Estado parte, de vinte e três peritos de grande prestígio moral e competência na área abarcada pela Convenção. Os peritos serão eleitos pelos Estados Partes entre seus nacionais e exercerão suas funções a título pessoal; será levada em conta uma repartição geográfica equitativa e a representação das formas diversas de civilização assim como dos principais sistemas jurídicos;
2. Os membros do Comitê serão eleitos em escrutínio secreto, de uma lista de pessoas indicadas pelos Estados Partes. Cada um dos Estados Partes poderá indicar uma pessoa entre seus próprios nacionais;
3. A eleição inicial realizar-se-á seis meses após a data de entrada em vigor desta Convenção. Pelo menos três meses antes da data de cada eleição, o Secretário Geral das Nações Unidas dirigirá uma carta aos Estados Partes convidando-os a apresentar suas candidaturas no prazo de dois meses. O Secretário Geral preparará uma lista, por ordem alfabética de todos os candidatos assim apresentados, com indicação dos Estados Partes que os tenham apresentado e comunicá-la-á aos Estados Partes;
4. Os membros do comitê serão eleitos durante uma reunião dos Estados Partes convocada pelo Secretário Geral na sede das Nações Unidas. Nessa reunião, em que o quorum será alcançado dois terços dos Estados Partes, serão eleitos membros do comitê os candidatos que obtiverem o maior números de votos e a maioria absoluta de votos dos representantes dos Estados Partes presentes e volantes;
5. Os membros do comitê serão eleitos para um mandato de quatro anos. Entretanto, o mandato de nove dos membros eleitos na primeira eleição expirará ao fim de dois anos; imediatamente após a primeira eleição os nomes desses nove membros serão escolhidos, por sorteio, pelo Presidente do Comitê.

6. A eleição dos cinco membros adicionais do Comitê realizar-se-á em conformidade com o dispositivo nos parágrafos 2, 3, e 4 deste Artigo, após o depósito do trigésimo quinto instrumento de ratificação ou adesão. O mandato de dois dos membros adicionais eleitos nessa ocasião, cujos nomes serão escolhidos, por sorteio, pelo Presidente do Comitê, expirará ao fim de dois anos;

7. Para preencher as vagas fortuitas, o Estado Parte cujo perito tenha deixado de exercer suas funções de membro do comitê nomeará outro entre seus nacionais, sob reserva da aprovação do comitê;

8. Os membros do Comitê, mediante aprovação da Assembléia Geral, receberão remuneração dos recursos das Nações Unidas, na forma e condições que a Assembléia Geral decidir, tendo em vista a importância das funções do Comitê;

9. O Secretário Geral das Nações Unidas proporcionará o pessoal e os serviços necessários para o desempenho eficaz das funções do Comitê em conformidade com esta Convenção.

Artigo 18

1. Os Estados Partes comprometem-se a submeter ao Secretário Geral das Nações Unidas, para exame do Comitê, um relatório sobre medidas legislativas, judiciárias, administrativas ou outras que adotarem para tornarem efetivas as disposições desta Convenção e sobre os progressos alcançados a esse respeito;

a) No prazo de um ano a partir da entrada em vigor da Convenção para o Estado interessado; e

b) Posteriormente pelo menos cada quatro anos e toda vez que o Comitê solicitar.

2. Os relatórios poderão indicar fatores e dificuldades que influam no grau de cumprimento das obrigações estabelecidas por esta Convenção.

Artigo 19

1. O Comitê adotará seu próprio regulamento.

2. O Comitê elegerá sua Mesa por um período de dois anos.

Artigo 20

1. O Comitê se reunirá normalmente todos os anos por um período não superior a duas semanas para examinar os relatórios que lhe sejam submetidos em conformidade com o art. 18 desta Convenção.

2. As reuniões do comitê realizar-se-ão normalmente na sede das Nações Unidas ou em qualquer outro lugar que o comitê determine.

Artigo 21

1. O Comitê, através do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, informará anualmente a Assembléia Geral das Nações Unidas de suas atividades e poderá apresentar sugestões e recomendações de caráter geral baseadas no exame dos relatórios e em informações recebidas dos Estados Partes. Essas sugestões e recomendações de caráter geral serão incluídas no relatório do Comitê juntamente com as observações que os Estados Partes tenham porventura formulado.

2. O Secretário Geral transmitirá, para informação, os relatórios do Comitê à Comissão sobre a Condição da Mulher.

Artigo 22

As agências Especializadas terão direito a estar representada das o exame da aplicação das disposições desta Convenção que correspondam à esfera de suas atividades. O Comitê poderá convidar as Agências Especializadas a apresentar relatórios sobre a aplicação da Convenção nas áreas que correspondem a esfera de suas atividades.

PARTE VI

Artigo 23

Nada do disposto nesta Convenção prejudicará qualquer disposição que seja mais propícia á obtenção da igualdade entre homens e mulheres e que esteja contida,

- a) Na legislação de um Estado Partes
- b) Em qualquer outra Convenção, tratado ou acordo internacional vigente nesse Estado.

Artigo 24

Os Estados Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias em âmbito nacional para alcançar a plena realização dos direitos reconhecidos nesta Convenção.

Artigo 25

1. Esta Convenção estará aberta a assinatura de todos os Estados.
2. O Secretário Geral das Nações Unidas fica designado depositário desta Convenção.
3. Esta Convenção esta sujeita a ratificação, Os instrumentos de ratificação serão depositados junto ao Secretário Geral das Nações Unidas.
4. Esta Convenção estará aberta a adesão de todos os Estados . A adesão efetuar-se-á através do depósito de um instrumento de adesão junto ao Secretário Geral das nações Unidas.

Artigo 26

1. Qualquer Estado Parte poderá, em qualquer momento formular pedido de revisão desta Convenção, em mediante notificação escrita dirigida ao Secretário Geral das Nações Unidas.
2. A Assembléia Geral das nações Unidas decidirá sobre as medidas a serem tomadas, se for o caso, com respeito a esse pedido.

Artigo 27

1. Esta Convenção entrará em vigor no trigésimo dia a partir da data do depósito do vigésimo instrumento de ratificação ou adesão junto ao Secretário Geral das Nações Unidas.
2. Para cada Estado que ratificar a presente Convenção ou ela aderir após o depósito do vigésimo instrumento de ratificação ou adesão, à Convenção entrará em vigor no trigésimo dia a contar do depósito de seu instrumento de ratificação ou adesão.

Artigo 28

1. O Secretário Geral das Nações Unidas receberá e enviará a todos os Estados o texto das reservas feitas pelos Estados no momento da ratificação adesão.
2. Não será permitida uma reserva incompatível com o objeto e o propósito desta Convenção.
3. As reservas poderão ser retiradas a qualquer momento por uma notificação endereçada com esse objetivo ao Secretário Geral das Nações unidas, que informará a todos os Estados a respeito. A notificação surtirá efeito na data de seu recebimento.

Artigo 29

1. Qualquer controvérsia entre dois ou mais Estados Partes relativa a interpretação ou aplicação desta Convenção e que não for resolvida por negociação será, a pedido de qualquer das Partes na controvérsia, submetida a arbitragem. Se no prazo de seis meses a partir da data do pedido de arbitragem as partes não acordarem sobre a forma da arbitragem, qualquer das partes poderá submeter a controvérsia a Corte Internacional de Justiça mediante pedido em conformidade com o Estatuto da Corte
2. Qualquer Estado parte, no momento da assinatura ou ratificação desta Convenção ou de sua adesão a ela, poderá declarar que não se considerar obrigatório pelo parágrafo anterior. Os demais Estados Partes não estarão obrigados pelo parágrafo anterior perante nenhum Estado

parte que tenha formulado essa reserva.

3. Qualquer estado Parte que tenha formulado essa reserva prevista no parágrafo anterior poderá retirá-la em qualquer momento por meio de notificação ao Secretário Geral das Nações Unidas.

Artigo 30

Esta Convenção, cujos textos em árabe, chinês, espanhol, francês, inglês e russo são igualmente autênticos será depositada junto ao Secretário das Nações Unidas.

Em testemunho do que, os abaixo assinados devidamente autorizados assinarem esta Convenção.

DECRETO Nº 62.150, DE 19 DE JANEIRO DE 1968

Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

HAVENDO o Congresso Nacional aprovado pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958;

E HAVENDO a referida Convenção entrado em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, a 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do Instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho a 26 de novembro de 1965.

Decreta que a mesma, apensa, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Brasília, 19 de janeiro de 1968; 147º da Independência e 80º da República.

A. COSTA E SILVA
José de Magalhães Pinto

CONVENÇÃO N.º 111, SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima-segunda sessão; Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão; Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional; CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual fôr a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais; CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Tõda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cõr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprêgo ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprêgo não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprêgo" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprêgo e às diferentes profissões, bem como as condições de emprêgo.

ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprêgo e profissão, com objetivo de eliminar tõda discriminação nessa matéria.

ARTIGO 3º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais:

- a) Esforçar-se por obter a colaboração das organização de empregadores e Trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar tõdas as disposições legislativas e modificar tõdas as disposições ou práticas, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a emprêgos dependentes do contrõle direto de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do contrõle de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sõbre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidades com esta política e os resultados obtidos.

ARTIGO 4º

Não são consideradas como discriminação qualquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acõrdo com a prática nacional.

ARTIGO 5º

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotada pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.
2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a

invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

ARTIGO 6º

Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acôrdo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

ARTIGO 7º

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por êle registradas.

ARTIGO 8º

1. A presente convenção somente vinculará Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. A convenção entrará em vigor doze meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.
3. Em seguida, estas convenção entrará em vigor, para cada Membros, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.

ARTIGO 9º

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no término de um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da convenção por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por êle registrado. A denuncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.
2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção que, no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionados no parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denuncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no término de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

ARTIGO 10

- O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de tôdas as ratificações e denúncias que lhe fôrem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada o Diretor-Geral chamará a atenção para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

ARTIGO 11

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretaria-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro de acôrdo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de tôdas as ratificações e todos os atos de denúncia, que tiver registrado, nos têrmos dos artigos precedentes.

ARTIGO 12

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará a Conferência Geral um relatório sôbre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 13

No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que implique em revisão total ou parcial

da presente convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

A ratificação da nova convenção de revisão por um Membro implicará ipso jure a denúncia imediata da presente convenção, não obstante o disposto no artigo 9º, e sob reserva de que a nova convenção de revisão tenha entrada em vigor;

A partir da data da entrada em vigor da nova convenção, a presente convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.

A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado, e que não ratificarem a convenção de revisão.

ARTIGO 14

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima-segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de junho de 1958.

Em fé do que, assinaram a 5 de julho de 1958:

O Presidente da Conferência,

B. K. DAS.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho,

DAVID A. MORSE.

**PARECER DA RELATORA, PELA COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA,
AO PROJETO DE LEI Nº 4.857, DE 2009.**

A SRA. CIDA DIOGO (PT-RJ. Para emitir parecer. Sem revisão da oradora.) - Sr. Presidente, Sras. e Srs. Deputados, depois de muita discussão, conversa com os autores do projeto, com a Relatora da Comissão de Trabalho, Deputada Thelma de Oliveira, conseguimos elaborar uma proposta de substitutivo que consegue contemplar tanto o projeto original, de autoria do Deputado Valtenir Pereira, o PL 4.857, de 2009, quanto o projeto apresentado pela Deputada Alice Portugal e outras Deputadas desta Casa, o Projeto de Lei nº 6.653, de 2009.

A partir da junção dos 2 projetos, conseguimos elaborar um projeto de lei que cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo-lhe as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos artigos que a lei preconiza e das convenções internacionais estabelecidas.

É um avanço esta Casa estabelecer, finalmente, uma garantia às nossas mulheres de assistência adequada, coibindo o assédio sexual e moral nas relações de trabalho; fazer com que o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais seja de ambos, pais e mães, e garantir o acompanhamento de seus filhos; fazer com que o País garanta nas relações de trabalho a igualdade que merecem todas as mulheres brasileiras.

É para nós, da bancada feminina, um enorme orgulho apresentar esse substitutivo a partir do acordo estabelecido e principalmente ter a sua aprovação na semana do 8 de Março.

O Presidente Michel Temer teve a sensibilidade de ouvir o apelo da bancada feminina e de colocar o projeto em votação.

Conseguimos atender à demanda da Deputada Thelma de Oliveira, Relatora da Comissão de Trabalho, que apresentou emenda por nós absorvida. Atendemos também à preocupação da Deputada Rita Camata de os pais e mães acompanharem os filhos durante toda a vida.

Conseguimos garantir um substitutivo que atende aos interesses da bancada feminina, aos interesses das mulheres brasileiras.

E tenho absoluta certeza de que atende aos interesses também dos homens que compõem esta Casa e que têm compromisso com a vida, com a cidadania e principalmente com a igualdade de gênero em nosso País. Para nós, isso é motivo de muito orgulho.

Parabéns ao Deputado Valtenir Pereira, à Deputada Alice Portugal, à Deputada Thelma de Oliveira, Relatora, ao conjunto de Deputadas que subscreveram o projeto. É motivo de muito orgulho para as mulheres brasileiras aprovar o projeto neste momento.

Vamos à votação para dar às mulheres esse grande presente na semana do 8 de Março.

O SR. JOSÉ CARLOS ALELUIA (DEM-BA. Pela ordem. Sem revisão do orador.) -
Sr. Presidente, fui autor de um requerimento pedindo urgência para um projeto do interesse das mulheres, mas não posso concordar com o art. 53 do Substitutivo, que nada tem a ver com a questão da mulher. Trata-se apenas da introdução, sem a percepção dos Deputados, da estabilidade de emprego para os empregados que demandarem contra a empresa. Isso é inaceitável!

Portanto, queremos votar, mas vamos votar um texto que não crie esse tipo de dificuldade.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Os senhores podem negociar um destaque então para retirar eventualmente essa matéria.

Dá estabilidade no emprego. É isso?

O SR. JOSÉ CARLOS ALELUIA - É nula a dispensa de empregados e empregadas que tiverem ações trabalhistas.

Isso é inaceitável, Sr. Presidente. Não é o que estamos discutindo aqui. Eu tenho o defeito de ler as coisas. É um defeito.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - É um belo defeito.

V.Exas. não podem negociar um destaque aí para essa matéria, não?

A SRA. VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco/PCdoB-AM. Pela ordem. Sem revisão da oradora.) - Faz-se um DVS, Sr. Presidente, apresenta-se um DVS e, se for o caso, o corrigimos. Faz-se, apresenta-se um DVS supressivo, votamos o principal com o DVS supressivo desse artigo, Sr. Presidente.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Pode ser?

O SR. JOSÉ CARLOS ALELUIA (DEM-BA. Pela ordem. Sem revisão do orador.) - Sr. Presidente, é o que eu consegui perceber do texto. Achei que era um texto muito bem elaborado, até chegar ao art. 53, que me surpreendeu com algo que nunca foi discutido.

A SRA. MARIA DO ROSÁRIO (PT-RS. Pela ordem. Sem revisão da oradora.) - Sr. Presidente, é possível, se me permite. Sr. Presidente, é possível, certamente.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Já tem aqui um destaque para suprimir o art. 53.

A SRA. MARIA DO ROSÁRIO - Sr. Presidente.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Pois não.

A SRA. MARIA DO ROSÁRIO - Sguramente, é possível construirmos um acordo. O Deputado José Carlos Aleluia está contribuindo, inclusive, porque S.Exa. é o autor do pedido de urgência, do qual nós somos signatários. Agora, vale a pena dizer que, no art. 53, "*é nula a dispensa de empregados e empregadas que movem ações trabalhistas com pedidos relacionados com o princípio da igualdade e demais dispositivos fixados nessa lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral*".

Então, a matéria está dentro do tema que estamos trabalhando. Todo o projeto de lei versa sobre a igualdade no ambiente de trabalho. Mas nós aceitaremos o DVS, se o Deputado apresentar, porque temos bom-senso.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Melhor, melhor.

O SR. JOSÉ CARLOS ALELUIA (DEM-BA. Pela ordem. Sem revisão do orador.) - Sr. Presidente, esse artigo, da maneira que está escrito, tem boa intenção.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Está certo. É.

O SR. JOSÉ CARLOS ALELUIA - Mas quem conhece, da maneira que V.Exa. conhece, que é um advogado praticante, e também eu que já trabalhei como dirigente de empresa, isso vai criar obstáculo para as mulheres serem contratadas. É evidente.

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Claro. Cria uma dificuldade. Acho que se pudermos negociar... Como está aqui um destaque para suprimir, eu acho que nós poderíamos aprovar o... Hein?

Ah, sim, falta o parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Mas aprovaríamos o projeto e, em seguida, o destaque. Está certo?

A SRA. CIDA DIOGO (PT-RJ. Sem revisão da oradora.) - Sr. Presidente, na qualidade de Relatora, eu já não posso retirar...

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - O Relator é o Deputado Flávio Dino, pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

A SRA. CIDA DIOGO - Na condição de Relatora, Sr. Presidente, eu não posso já retirar esse artigo, de ofício?

O SR. PRESIDENTE (Michel Temer) - Estamos todos de acordo? A Relatora retira o art. 53.

A SRA. CIDA DIOGO - Retiro o art. 53, para facilitar, sem problema. (Palmas.)

*Proposto em Plenário, em 20/3/09,
as 22h39 min
Alicé Portugal*

PROJETO DE LEI Nº , de 2009.

(Substitutivo ao PL 4857-A/2009 e 6653/209 de
Autoria dos deputados Valtemir Pereira , Alice Portugal e Outros)

Lei da igualdade

Cria mecanismos para colir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Título I
Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, incisos I, II e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre sanções e estabelece medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza de todos os direitos fundamentais e, portanto, devem-lhe ser asseguradas todas as oportunidades de acesso, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, à sua devida valorização, para fins de aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.

Art. 3º Compete ao Estado e a toda a sociedade, a construção de condições à mulher, para o efetivo exercício dos direitos constitucionalmente assegurados à sua devida inserção participativa em todas as esferas, sejam elas públicas ou privadas.

Título II
Capítulo I
Da esfera pública e da esfera privada

Art. 4º Para os efeitos desta lei, configura-se discriminação de gênero, toda e qualquer ação tendente a inferiorizar a mulher em relação ao homem, tolhendo a sua capacidade intelectual, criativa e humana, inviabilizando-lhe, por estereótipos e costumes excludentes, o acesso às funções diretivas e/ou tratamento isonômico, nos espaços públicos ou privados, minorando-lhe, de qualquer forma, a perspectiva de desenvolvimento, em igualdade de condições.

Art. 5º O Estado brasileiro reconhece que a discriminação de gênero constitui uma das formas de violação aos direitos humanos.

Art. 6º Os representantes dos Poderes, agentes públicos, dirigentes de empresas com participação pública, investidores privados, empresários, comerciantes, partidos políticos, bem como toda a sociedade, têm o dever de combater a discriminação de gênero, criando oportunidades igualitárias entre homens e mulheres, tanto para acesso aos cargos diretivos e isonomia no tratamento, como para promoção e desenvolvimento participativo, efetivando na sociedade uma verdadeira política de direitos humanos.

§ 1º. Os poderes Públicos, em todas as esferas do Executivo (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), deverão informar, anualmente, à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, na finalização de cada ano letivo, as estatísticas no que se refere à participação das mulheres nos cargos de presidência, diretivos ou representativos, para fins de controle e visibilidade social.

§ 2º. Competirão ao Legislativo e ao Judiciário, conforme diretriz interna de cada Poder, proceder à divulgação e dar publicidade, anualmente, conforme disciplinado em sua organização, para fins de arquivo, pesquisa e dados, junto aos órgãos de controle, cadastro e informação, destacando-se, pois, o Conselho Nacional da Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público.

§ 3º. Para os efeitos obrigatórios do presente dispositivo, o funcionário ou agente responsável pelo Setor de informação e cadastro, caso descumpra o dever de proceder à divulgação ou venha a adulterar os informativos e dados reais, responderá administrativamente, pela inobservância de seu dever funcional, sem prejuízo de outras penalidades, de ordem civil e/ou penal.

Art. 7º O Estado Brasileiro reconhece que a discriminação de gênero é ofensiva ao devido desenvolvimento harmônico da família e da sociedade, constituindo-se em uma patente violação à dignidade da pessoa humana e, por isso, compromete-se à efetivação de medidas hábeis à devida integração da mulher, em todas as esferas públicas, fazendo, inclusive, cumprir a igualdade de proporção, nos termos do artigo 4º, inciso I, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, ratificada pelo Brasil em 1984, bem como art. 7º, e parágrafos da Convenção de Belém do Pará, esta, adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 06.06.1994 e ratificada pelo Brasil em 27.11.1995.

Parágrafo único. Para fins da regularidade de participação e compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil, todas as esferas públicas deverão efetivar uma política de inclusão da mulher, até a devida regularidade da proporção equânime à representatividade social, nas cúpulas e órgãos diretivos.

Capítulo II

Das formas de Discriminação de Gênero contra a Mulher

Art. 8º São formas de discriminação profissional contra a mulher:

I – a diferenciação salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade;

II – o controle de suas condutas no ambiente de trabalho, oprimindo-lhe e inviabilizando-lhe a participação em igualdade de condições;

III – a vinculação da mulher na condição de subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade;

IV – as objeções de gênero às suas atividades, mesmo quando efetivamente comprovada a produtividade ou conhecimentos técnicos decorrentes de seu histórico curricular, para fins de promoção ou remoção;

V – o fato de ser preterida, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional; sem justificativas objetivamente e constitucionalmente previstas, criando, de tal forma, o monopólio masculino nas cúpulas, em patente exclusão participativa da parcela feminina da sociedade;

VI – criar obstáculos de acesso aos cursos profissionalizantes e de especialização, ofertados pelas instituições, dando preferência às pessoas do sexo masculino;

VII – a humilhação e o constrangimento no ambiente de trabalho, em patente violência de gênero, utilizando-se pejorativamente argumentos vinculadores de sua condição física e/ou sexual;

VIII – a violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º, e incisos da Lei 11.340/06.

IX – o desrespeito, nos meios de comunicação internos e institucional, com consignação indevida de papéis estereotipados que exacerbam ou legitimem ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

Art. 9º Cada instituição, pública ou privada, com apoio do Estado, desenvolverá políticas educativas e de conscientização nas questões de direitos humanos e gênero, objetivando, de tal forma, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, comprometida na ordem interna e internacional com a prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana, tendo por diretrizes:

I – a promoção de cursos humanísticos na perspectiva de direitos humanos e gênero;

II – a realização de divulgação estatística, da participação da mulher, nos órgãos diretivos, como meio eficaz à percepção da cultura sexista à efetiva observância da disposição do art. 8º da Lei 11.340/06;

III – a vinculação de divulgação comercial sem estereótipos condicionantes de uma cultura identificadora de espaços masculinos e femininos, reduzindo à mulher as tarefas domésticas, de servidão ou sujeição;

IV – a promoção de programas objetivando o progresso humano e a conscientização social no concernente à igualdade constitucionalmente almejada;

V – a participação em campanhas educativas voltadas ao combate à discriminação de gênero.

Capítulo III

Da responsabilidade dos Agentes e das Entidades Públicas ou Privadas

Art. 10. O conhecimento de condutas discriminatórias, na perspectiva de gênero, deverá ser combatido através de todos os meios hábeis, inclusive mediante sanções legalmente estabelecidas, respondendo os dirigentes ou agentes identificados, nos termos estabelecidos nesta lei, para todos os efeitos legais decorrentes.

Parágrafo único. A conduta tendente a negar regularidade à igualdade de gênero resultará no direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 11. O artigo 149-A do Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro 1940, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Discriminação de gênero

Art. 149-A. Reduzir a mulher à condição de inferioridade, submetendo-a a constrangimentos, restrições diferenciadas ou humilhações ofensivas à sua dignidade, quer sujeitando-a a condições degradantes de trabalho perante aos demais colegas ou, inibindo-lhe, em patente discriminação de gênero, o acesso e a participação em igualdade de condições:

Pena – detenção de 6 meses a três anos, e multa.

Parágrafo único – Aumentar-se-á a pena em 2/3 se a conduta for cometida mediante o emprego de violência física, sem prejuízo de outras modalidades de crimes, contravenção e/ou repercussão cível.”(NR)

Título III
Capítulo I
Da interpretação da Lei

Art. 12. Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares da histórica cultura de violência de gênero em relação à mulher.

Art. 13. No cometimento de condutas discriminatórias de gênero contra adolescentes ou idosas, na atividade de estágio ou condição de aprendiz, bem como trabalho desempenhado, aplicar-se-ão subsidiariamente as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como o Estatuto do Idoso, respectivamente, segundo a condição da ofendida.

Art. 14. Nos casos criminais de discriminação de gênero, o Juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do ofensor aos programas públicos de conscientização em direitos humanos.

Capítulo II
Das regras de competência

Art. 15. Inexistindo Vara com competência específica híbrida, para os casos decorrentes da violência de gênero, na ambiência profissional, o trâmite dar-se-á segundo a orientação delineada pelos Estados Federados (art. 24, XI da CF), respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal, nos termos do art. 109, V-A, bem como da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e VI, todos da Constituição República.

Título IV
Disposições Gerais

Art. 16. Os Poderes Públicos, empresas ou sociedade com capital público, nos limites de suas competências, estabelecerão dotações orçamentárias específicas educativas e preventivas da discriminação de gênero, nos termos desta Lei.

Art. 17. O Poder Público, representado pelas esferas federativas da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, poderá conceder benefícios fiscais e disposição de recursos à estruturação de uma política pública de direitos humanos às empresas e instituições da esfera privada, inclusive aos partidos políticos e às entidades com participação de capital público.

Art. 18 - É dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incentivar a prática do respeito à dignidade das mulheres, assegurando-lhes a liberdade e o pleno exercício da cidadania.

Parágrafo 1º - A igualdade entre mulheres e homens, de que trata esta lei, inclui a garantia de tratamento não discriminatório entre mulheres e homens em razão de sexo, orientação sexual, raça, etnia, pertencimento racial, idade, origem, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, dentre outros.

Parágrafo 2º - As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser consideradas para justificar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete lesão à integridade da cidadania das mulheres nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 3º - Para compensar e garantir a igualdade entre mulheres e **CÂMARA DOS DEPUTADOS** homens, nas relações de trabalho urbano e rural, deverão ser implementadas ações positivas e normas assecuratórias de direitos relativos às especificidades da condição feminina.

Art. 19 - Cabe ao Estado, criar mecanismos, políticas públicas e ações positivas, visando acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 1º - Para efeito do disposto no caput deste artigo, serão instituídas políticas, bem como programas e ações:

I - de enfrentamento do sexismo, do racismo e da lesbofobia, para assegurar a incorporação da perspectiva de raça, etnia e orientação sexual nas políticas públicas direcionadas às mulheres.

II - de inclusão da perspectiva geracional nas políticas públicas relacionadas às mulheres.

Parágrafo 2º - As ações assecuratórias do princípio da igualdade entre mulheres e homens decorrentes do previsto no caput do presente artigo, incidirão sobre os processos seletivos, sobre os critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, inclusive para efeito de promoção e exercício de cargos de direção, de confiança, de chefia ou gerência, nas relações de trabalho, vedada toda e qualquer forma de preterimento e discriminação.

Art. 19 - Para os efeitos desta lei, considerem-se práticas discriminatórias quaisquer ações orientadas por tratamento diferenciado, conforme prevê o parágrafo primeiro, do Artigo 2º, deste Título.

Parágrafo único - Considera-se prática de discriminação indireta aquela que, por atitude, critério, disposição ou norma interna, mesmo que aparentemente neutros, coloquem trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, em comparação, ressalvados os atos que se justifiquem pelo exercício das diferentes funções na hierarquia da empresa, bem como que se justifiquem como ação positiva adotada para compensar situação desigual e alcançar a igualdade de tratamento.

Art. 20 - O Estado promoverá medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo-lhes o direito ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho.

Art. 21 - O Estado adotará o emprego de linguagem inclusiva do gênero feminino na redação de suas normas internas, de seus textos de comunicação interna e externa, bem como nos editais de concursos públicos.

Art. 22 - Para efeito de aplicação do disposto nesta lei, no que se refere à

relação de trabalho, serão observadas as normas específicas da legislação trabalhista, no que couber, bem como a inclusão dos entes de direito público externo, das empresas públicas, das sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e de demais órgãos do Estado - União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, desde que sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas

CÂMARA DOS DEPUTADOS
quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, tal como previsto no inciso II, do § 1º, do artigo 173. da Constituição da República.

Art. 23 - As políticas de emprego terão como objetivo prioritário, dentre outros, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo, assim, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, observados os princípios da transversalidade da questão de gênero, da co-responsabilidade e entre mulheres e homens, da conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral e da igualdade de tratamento e de oportunidades.

Parágrafo único - Para efeito de aplicação e interpretação dos princípios fixados no caput do presente artigo, observe-se que:

I - a transversalidade na questão de gênero traduz-se na obrigatoriedade de o Poder Público considerar, em qualquer decisão, a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva;

II - a co-responsabilização proclama o compartilhamento de forma equânime entre mulheres e homens das responsabilidades, tanto na esfera privada - tarefas domésticas e familiares -, quanto na vida pública - no plano profissional, laboral e de participação política e social;

III - a conciliação entre vida privada e pública deve asseverar a igualdade no direito ao pleno desenvolvimento nas respectivas esferas privada e pública, competindo ao Estado e à sociedade atuar para a eliminação das tensões decorrentes desta múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV - a igualdade no trato de oportunidades referir-se ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação e à promoção profissionais, às boas condições de trabalho e à justa remuneração, garantindo-se que a trajetória profissional de homens e mulheres não seja prejudicada pelas responsabilidades da vida privada.

Art. 24 - Os programas de educação e de inserção profissional necessariamente promoverão a capacitação, o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, incluindo-se, para tanto, conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, com a perspectiva de gênero.

Art. 25 - Na interpretação desta lei, serão considerados os fins sociais por ela visados e, em especial, as condições peculiares das mulheres em razão de sua participação no mercado de trabalho.

Título II

Das Normas Gerais de Igualdade no Trabalho

Capítulo III

Do Equilíbrio entre as Responsabilidades Familiares e Profissionais

Art. 26 - O Estado fomentará ações positivas destinadas a promover a cultura de igualdade de gênero, visando estimular o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, permitindo, assim, o exercício compartilhado destas responsabilidades entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - Considerem-se responsabilidades familiares prioritárias, a serem exercidas de forma compartilhada entre mulheres e homens:

- I - os cuidados com as filhas e os filhos, ~~absolutamente incapazes~~;
- II - os cuidados as filhas e os filhos absolutamente incapazes, de acordo com os incisos II e III, do artigo 3º, da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002;
- III - os cuidados com pessoas enfermas e com pessoas idosas que habitem o domicílio familiar, independentemente da condição legal de dependentes;
- IV - o desempenho dos afazeres domésticos e demais encargos diretamente relacionados com o atendimento às necessidades familiares essenciais.

Art. 27 - O Estado criará mecanismos de assistência que permitam a redução da dupla jornada de trabalho das mulheres e de seus efeitos nocivos e discriminatórios.

Art. 28 - Para efeito do previsto neste Capítulo, considere-se unidade familiar o conjunto de pessoas que habita o mesmo domicílio, independentemente dos laços de casamento ou de união estável, bem como de parentesco em linha reta, colateral ou transversal ou por afinidade.

Capítulo IV **Da Igualdade na Relação de Trabalho**

Art. 29 - Cabe ao Estado garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas relações de trabalho.

Art. 30 - O Estado promoverá ações de incentivo à permanência das ^{mulheres} no mercado de trabalho, sem prejuízo da vida pessoal e das responsabilidades familiares.

Parágrafo único - Serão admitidas medidas temporárias de incentivo à contratação de mulheres, para a garantia da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, mediante:

- I - disposições regulamentares adotadas nas áreas de recrutamento, formação, promoção, organização e condições de trabalho;
- II - cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho;
- III - execução de Plano de Igualdade entre mulheres e homens.

Art. 31 - Caberá ao Estado fomentar a capacitação e a formação de mulheres e homens para o ingresso e para a permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições.

Art. 32 - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo, para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Parágrafo único - É dever das empresas incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando, assim, criar e manter uma cultura interna de práticas de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias, notadamente no exercício de cargos de direção, gerências e chefias.

Art. 33 - A efetividade do princípio constitucional de igualdade entre mulheres e homens deverá ser objeto de avaliações periódicas por empregadores e empregadoras que vierem a adotar ações ou programas de equidade de gênero.

Parágrafo único - Para a realização das avaliações periódicas previstas no caput deste artigo, os entes poderão solicitar orientação e supervisão do Estado através de seus órgãos responsáveis por ações e políticas públicas de gênero.

Art. 34 - As negociações concernentes aos acordos ou convenções coletivas de trabalho deverão levar em conta o propósito de igualdade de gênero, podendo ser aproveitadas como instrumentos adequados ao estabelecimento de medidas de ação positiva que facilitem a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Art. 35 - Fica vedada a flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial admitida no inciso VI, do artigo 7º, da Constituição, pela inclusão de cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho fundada em tratamento diferenciado entre mulheres e homens, da qual venha a resultar prejuízo às trabalhadoras representadas nas negociações.

Art. 36 - Fica vedada a aplicação de penalidades disciplinares nos casos em que se comprove perante o empregador ou empregadora que as faltas cometidas por suas empregadas e seus empregados ocorreram em razão de não existir outro meio de atender à situação de emergência relativa às responsabilidades familiares diretas concernentes às pessoas indicadas nos incisos do § 1º, do artigo 8º, desta lei.

Capítulo V

Do Incentivo à Igualdade e da Coibição das Discriminações

Art. 37 - O Estado conferirá um selo distintivo às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo único - O selo distintivo será reconhecido como um indicador de prática de igualdade de gênero e poderá ser utilizado pela empresa para fins comerciais e publicitários.

Art. 38 - Para efeito de concessão de financiamentos pelo Estado, será observado o desempenho das empresas e órgãos requerentes na promoção de ações pró-igualdade de gênero, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional, admitindo-se a recusa do financiamento requerido, em caso de apuração e comprovação de práticas discriminatórias, mesmo que atendidos os demais critérios e requisitos de avaliação.

Parágrafo único - Nos casos em que se vier a apurar práticas comprovadas de discriminação pela instituição pretendente, caberá ao órgão examinador do requerimento dar ciência ao Ministério do Trabalho e do Emprego e ao Ministério Público Federal, para as providências cabíveis.

Art. 39 - Dada a proibição expressa de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, contida no inciso XXX, do art. 7º, da Constituição da República, fica instituído o Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios - CERAD.

Parágrafo único - Com base em seu poder fiscalizador, o Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado a inscrever no CERAD as empresas que, uma vez notificadas para atender à regularização de situação relacionada com o descumprimento desta lei, não tenham sustado, no prazo assinalado, a prática discriminatória detectada pela fiscalização.

Capítulo VI Da Prevenção e Coibição do Assédio nas Relações de Trabalho

Art. 40 - As empresas tomarão medidas de prevenção quanto às práticas de assédio sexual e de assédio moral, promovendo ações específicas, bem como garantindo o direito de reclamação ou denúncia, interna e externa, por parte de quem esteja sendo ou tenha sido vítima de tais comportamentos nas relações de trabalho.

Art. 41 - Independentemente das providências e sanções criminais relacionadas com o tipo penal descrito no artigo 216-A, do Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940, a empresa deverá apurar internamente a reclamação de assédio sexual, com base em critérios previamente estabelecidos em lei e normas internas, e a aplicar a despedida por justa causa prevista nas alíneas "b" e "h", do artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943, em caso de concluir pela ocorrência de fato da prática denunciada.

Parágrafo 1º - As empresas, em caráter preventivo, deverão orientar diretoras, diretores, gerentes, chefias intermediárias, empregadas e empregados, quanto à tipificação do crime de assédio sexual.

Art. 42 - Entende-se por assédio moral nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, exponha trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, em ofensa à sua dignidade e integridade psíquica, disto decorrendo prejuízo das funções da pessoa diretamente ofendida e da produtividade da equipe a que esteja integrada, com resultado de deterioração do ambiente de trabalho.

Parágrafo 1º - As empresas deverão orientar suas empregadas e seus empregados quanto à prática do assédio moral e de suas conseqüências, especialmente no exercício de funções diretivas, ainda que intermediárias.

Parágrafo 2º - Empresas, empregadoras e empregadores responderão em face das medidas, inclusive judiciais, intentadas por quem tenha sido vítima do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 43 - Acrescenta a alínea "h" ao artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:(.....)
h) sofrer assédio moral praticado por sócio, sócia, diretor, diretora, gerentes e exercentes de chefias intermediárias da empresa com a qual mantido o contrato de trabalho.

Art. 44 - Altera a redação do parágrafo 3º, do artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:(.....)

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d", "g" e "h" poderá o empregado ou a empregada pleitear a rescisão de seu contrato com direito ao pagamento dos títulos e indenizações cabíveis nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 45 - Acrescenta a alínea "m" ao artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:(.....)
 m) ato de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Capítulo VII

Da Assistência às trabalhadoras e aos trabalhadores

Art. 46 - Independentemente da assistência gratuita estabelecida no inciso XXV, do art.7º, serão criadas creches visando permitir às empregadas e aos empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições da responsabilidade prevista no artigo 229, da Constituição da República.

Parágrafo único - As creches referidas no caput serão instaladas e mantidas em co-responsabilidade do Estado e das empregadoras e dos empregadores, tocando ao primeiro o controle e fiscalização das instituições.

Art. 47 - Para efeito do dever de amparo previsto no artigo 230, da Constituição da República, serão mantidas, em co-responsabilidade do Estado e com a participação dos interessados, instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e de trabalhadores, sob o controle e fiscalização do primeiro.

Parágrafo Único - O amparo referido no caput deste artigo deverá ser requerido pela trabalhadora ou trabalhador com a justificativa da necessidade desta assistência, autorizado o desconto sobre os salários do valor correspondente à sua cota, o qual será fixado pelo Estado, ouvido o Ministério do Trabalho e do Emprego.

Art. 48 - As instituições previstas nos artigos anteriores deverão estar aparelhadas de acordo com as normas e exigências cabíveis, sob supervisão do Ministério do Trabalho e do Emprego, do Ministério da Saúde, observada necessidade de prestação da respectiva assistência em lapso temporal não inferior ao da jornada de trabalho das pessoas nomeadas como seus responsáveis.

Capítulo VIII

Das Comissões Internas Pró-Igualdade (CIPI)

Art. 49 - O Título III do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte capítulo:

CAPÍTULO IX

DA COMISSÃO INTERNA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Art. 441-A Será obrigatória a constituição da Comissão Interna Pró-Igualdade - CIPI, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, nas empresas de médio e grande porte.

Parágrafo 1º - Compete à CIPI promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho.

Art. 441-B A CIPI será composta de representantes da empresa e das empregadas e empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o artigo anterior.

Parágrafo 1º - A CIPI será composta, no mínimo de 50% de mulheres, observada a proporcionalidade na representação da empresa e das trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo 2º - A representação do empregador, titulares e suplentes, será indicada pela direção da empresa.

Parágrafo 3º - As representantes e os representantes das empregadas e dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem empregadas e empregados, independentemente de filiação sindical.

Parágrafo 4º - O mandato das representantes e dos representantes eleitos para a CIPI terá duração de 1(um) ano, permitida uma reeleição.

Parágrafo 5º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará à integrante ou integrante suplente que, durante seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPI.

Parágrafo 6º - As representantes e os representantes eleitos para a CIPI detêm estabilidade desde o registro da candidatura até 1(um) ano após o término do mandato.

Parágrafo 7º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, a pessoa que exercerá a Presidência da CIPI.

Parágrafo 8º - As empregadas e empregados elegerão, dentre as eleitas e os eleitos, a pessoa que exercerá a Vice-Presidência da CIPI.

Art. 441-C. As representantes e os representantes da CIPI detêm estabilidade provisória desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Art. 441-D A CIPI terá por atribuição:

- I - realizar diagnóstico anual sobre as condições relativas à questão de gênero, raça e etnia nas relações e ambiente de trabalho da empresa;
- II- elaborar o Plano de Igualdade que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados, de acordo com as instruções expedidas pelo Poder Público;
- III - avaliar o cumprimento dos compromissos assumido no Plano de Igualdade, após um (1) ano de sua execução;
- IV - combater o assédio sexual e o assédio moral;
- V - divulgar informações relativas à questão de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1º - O diagnóstico deverá conter, necessariamente, informações sobre a política salarial e sobre a composição dos cargos de chefia da empresa.

Parágrafo 2º - O Plano de Igualdade fixará:

- I - objetivos e metas a alcançar;
- II - as ações a serem implementadas;
- III - os sistemas eficazes de monitoramento e de avaliação.

Parágrafo 3º - O Plano de Igualdade será amplamente divulgado para conhecimento por parte das empregadas e dos empregados, inclusive quanto aos seus resultados, de modo a garantir plena transparência das atividades da CIPI e da realidade da empresa, no que toca às práticas de igualdade de gênero.

Art. 441-E - A empresa fica obrigada a assegurar o acesso das representantes e dos representantes da CIPI às informações necessárias ao cumprimento de suas atribuições.

Art. 441-F - A empresa fica obrigada a proporcionar às representantes e aos representantes da CIPI os meios necessários ao cumprimento de suas atribuições, inclusive no que toca ao tempo disponível no curso da jornada para a realização das tarefas gerais vinculadas ao pleno funcionamento dos trabalhos e cumprimento do Plano de Igualdade.

Art. 441-G - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas relativas à igualdade de gênero;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições contidas nessa lei;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas aqui constantes.

Art. 441-H - O descumprimento de quaisquer dispositivos relativos à CIPJ serão punidos na forma do artigo 401 desta Consolidação das Leis do Trabalho".

Título III Da Fiscalização e das Penalidades

Art. 50 - De acordo com o disposto no inciso XXIV do artigo 21, da Constituição da República, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e do Emprego, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de garantia ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - O Ministério do Trabalho e do Emprego fica autorizado a criar

Regulamento com instruções específicas para a fiscalização pelos agentes

competentes quanto ao cumprimento das normas de igualdade entre mulheres e homens fixadas nesta lei.

Parágrafo 2º - Para o fim da fiscalização de que trata o caput do presente artigo, deverá ser realizada a capacitação dos fiscais quanto às questões de gênero, podendo, para tanto, criar procedimento especial, objetivando orientar sobre o cumprimento das normas de proteção à igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 3º - A verificação pelo fiscal de violação a preceito legal de igualdade entre mulheres e homens, nos termos desta lei, deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, à lavratura do auto de infração.

Parágrafo 4º - Quanto aos demais procedimentos de fiscalização, autuação e sanções econômicas por infração às normas de igualdade entre mulheres e homens previstas nesta lei, aplicam-se as normas contidas no Título VII, Capítulo I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), bem como Regulamentos do Ministério do Trabalho e do Emprego, e legislação tocante à matéria.

Parágrafo 5º - Autoriza-se a aplicação da sanção econômica em valor máximo, segundo leis e regulamentos ministeriais vigentes, nos casos de reincidência de conduta discriminatória em razão de sexo, orientação sexual, de idade, de origem, raça e etnia, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, de embaraço ou resistência à ação fiscalizadora.

Título IV
Disposições Finais

Art. 51 - Acrescenta-se parágrafo único ao artigo 818, do Decreto-

Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 818 - (.....)

"Parágrafo único - Nas ações trabalhistas movidas por trabalhadoras e trabalhadores com pedidos relacionados com descumprimento do princípio da igualdade e, conseqüentemente, com os dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral, observar-se-á o critério de facilitação da defesa facultado ao juiz determinar, de ofício, medidas de antecipação da tutela, tal como prevista no Artigo 273, da Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973."

Art. 52 - O sindicato poderá agir como substituto processual, nas ações cabíveis e necessárias à garantia do cumprimento dos direitos estabelecidos nesta lei, independentemente de autorização de quem detenha a legitimacão ordinária.

Art. 53 - É nula a dispensa de empregados e empregadas que

movem

ações trabalhistas com pedidos relacionados com o princípio da igualdade e demais dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral.

Parágrafo 1º - A estabilidade fixada no caput vigorará desde a data da

propositura da ação até a data do arquivamento definitivo do processo, após o trânsito em julgado da sentença.

Parágrafo 2º - A despedida por justa causa somente será autorizada pela Justiça do Trabalho em processo de inquérito para a apuração da falta grave a ser ajuizado pelo empregador, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data do suposto ato praticado pela empregada ou empregado.

Parágrafo 3º - A dispensa imotivada da empregada ou empregado detentor da estabilidade provisória fixada no caput deste artigo autoriza a reintegração, com garantia da mesma função anteriormente exercida, da remuneração integral e de todos os demais direitos inerentes ao contrato de trabalho, desde a data do ato de desligamento até a data em que comprovado o cumprimento da ordem de retorno.

Parágrafo 4º - Poderá ser requerida ao juiz a autorização para a recusa de prosseguir com a prestação de trabalho, mediante justificativa, que será apreciada com base na verossimilhança das alegações da empregada ou empregado, podendo ser liminarmente deferida, sem prejuízo de percepção da remuneração e demais direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Art. 54 - As multas administrativas poderão ser dispensadas, nas execuções fiscais relacionadas com a aplicação desta lei, desde que fundamentado o requerimento de empregadoras e empregadores, inclusive com a comprovação da adoção de medidas pró-igualdade de gênero e da completa reparação do fato que se tenha caracterizado como conduta discriminatória, nas ações movidas por empregadas e empregados ou pelo sindicato, na qualidade de substituto processual.

Art. 55 – Fica instituído o DIA NACIONAL CONTRA A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES, a ser celebrado anualmente no dia 04 de maio, com o objetivo de conscientizar a sociedade brasileira sobre a necessidade de abolir a variação entre remuneração entre ambos os gêneros.

Art. 56 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei da Igualdade é fruto de brilhante trabalho capitaneado pela Dra. Amini Haddad Campos, Juíza de Direito do Estado de Mato Grosso, Coordenadora de Direitos Humanos da AMAM, Coordenadora de Direitos Humanos da Escola da Magistratura – MT, Membro da Diretoria de Direitos Humanos da Associação de Magistrados Brasileiros, escritora e idealizadora do Projeto de Lei.

Para vislumbrar a necessidade de aprovação deste projeto, segue o aprofundado estudo apresentado pela Digníssima Magistrada: Apesar da aparente igualdade entre os sexos, os salários entre homens e mulheres continuam sendo diferentes. Pensando, pois, em esclarecer essa questão, a Pesquisa Salarial do Grupo Catho realizou estudos publicados, nos

links de comunicação e inseridos junto ao site

http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php.

Através da pesquisa, pode-se notar que a diferença entre os salários de homens e mulheres vem crescendo nos últimos anos. No ano de 2005 essa diferença era de aproximadamente 52% a mais para o salário dos homens. Para o ano de 2007, até o mês de Junho, essa diferença subiu para 75,38%, no geral.

Analisando essa diferença, no mesmo período, em cada um dos níveis hierárquicos considerados nesta pesquisa, nota-se que para a maioria dos níveis houve um aumento da diferença entre salários, principalmente para os **cargos mais elevados como diretores**, nos quais a diferença chega a aproximadamente 20%. Já para os cargos de *trainee*, estagiários e operacionais houve uma queda na diferença salarial quando se compara aos anos de 2005 e 2007. Apesar dessa diminuição, a classe referente aos operacionais tem uma diferença de 45,59%. Esta, pois, apresenta-se como a maior diferença entre os níveis hierárquicos.

Com relação ao faturamento (porte) da empresa tem-se que a diferença entre os salários aumentou em todos os níveis de faturamento considerados nesta pesquisa, quando se compara os anos de 2005 e 2007. Para esse ano, observou-se que quanto maior o porte da empresa maior a diferença salarial entre os sexos, exceto para as empresas que faturam mais do que R\$ 300 milhões (US\$ 150 milhões). A diferença salarial chega a aproximadamente 84% em empresas que faturam de R\$ 150 a 299 milhões (US\$ 75 a 149,5 milhões). Assim, concluiu-se que a diferença salarial está aumentando, principalmente em grandes cargos.

Essa diferença, contudo, tem fatores ligados não somente à discriminação de gênero, mas também à diferença regional e a diferença de papéis que homens e mulheres exercem na sociedade, em decorrência das próprias culturas excludentes.

Foi constatado que existe uma quantidade maior de mulheres (46%) que estão empregadas em empresas de pequeno porte (com faturamento de até R\$ 15 milhões). É nesta faixa de faturamento que encontramos os salários mais baixos.

Nas grandes empresas, que pagam salários maiores (com faturamento acima de R\$ 300 milhões), a porcentagem de mulheres é bem menor (28%).

Foi divulgado, ainda, que a ocupação por mulheres nos cargos comumente ocupados reduz-se aos níveis hierárquicos mais baixos que dos homens, restando consignado que 62% dos cargos de nível Administrativo são ocupados por mulheres e este nível ocupa o 11º lugar no ranking de Salários. No maior nível salarial (Presidente) encontramos apenas 8% dos cargos ocupados por mulheres.

Como exemplo, foi consignado que a área da Saúde e Hospitalar detém maior ocupação por mulheres, no percentual de 66% da mão-deobra ocupada, sendo que o referido ramo de atividade econômica é um dos que ostentam salários mais baixos.

O ramo de atividade com a melhor posição salarial é o Químico e Petroquímico que possuem apenas 36% de suas vagas ocupadas por mulheres. Foi divulgado, ainda, que apesar das mulheres deterem melhor condição técnica e de formação, os seus salários permanecem, em grau

comparativo, inferiores aos salários pagos aos homens.

De igual forma, podemos registrar a dificuldade de acesso para as mulheres nos espaços públicos, afinal, até a presente data, as mesmas não detiveram representação significativa nas cúpulas dos Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), nem tampouco do Ministério Público, Tribunal de Contas e demais relevantes instituições.

Na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, foi lembrado o fato de Ruanda deter o maior número de mulheres no legislativo federal (48,8%); seguida pela Suécia (45,3%); Costa Rica (38,6%), Argentina (35%), Chile (12%), Brasil (8,8%) e Palestina (8,2%).

Vale registrar que o Consenso de Quito-Ecuador, aprovado na X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizado em 2007, consignou o compromisso dos países signatários em adotarem medidas para garantir a participação das mulheres em cargos públicos, inclusive com desenvolvimento das políticas eleitorais necessárias à incorporação de um segmento significativo de mulheres nos seus programas, com enfoque especial nas questões relacionadas ao gênero em seus estatutos.

Segundo dados trazidos pela Ministra Eliana Calmon Alves-

STJ, na II Conferência Nacional de Políticas para as mulheres, mais de 40% da base do Poder Judiciário é composta por mulheres magistradas. No entanto, ainda há poucas na cúpula da Justiça, ocupando funções administrativas de comando, ou mesmo atuando como Ministras ou Desembargadoras.

Nunca houve leis proibindo mulheres de integrar carreiras públicas como juízas, promotoras, procuradoras, defensoras, delegadas e tantas outras, mas os detentores do poder na cúpula, sobretudo do judiciário resistiu o quanto pôde. No passado, por exemplo, os editais de concursos da magistratura estaduais, contemplavam restrição à admissão de mulheres como desembargadoras. Aliás, não é incomum a inexistência ou diminuta presença de mulheres nos altos escalões do Judiciário brasileiro. Veja-se que no Tribunal de Justiça de São Paulo, até fevereiro de 2001, tínhamos notícia de que apenas uma única desembargadora compunha uma das câmaras daquela corte e, durante muitos anos, ela foi a única mulher, dentre 263 colegas de trabalho. A situação não era muito diferente nas demais Cortes de Justiça e apesar do crescente número de mulheres nas Cortes, ainda não existe política eficaz de combate à discriminação de gênero, com habilidade à efetiva consagração de igualdade em tais espaços de poder.

Para fins de melhor esclarecimento temático, valemo-nos da história. Afinal, a trajetória da mulher, no mundo, não tem sido tarefa fácil. Aliás, para alcance de alguns direitos, destacando-se o exercício da cidadania e a potencialidade de participar dos caminhos governamentais, a mulher muito arrostou, até conseguir estabelecer, por meios legais, o direito ao voto. Assim, temos alguns dos registros do afamado direito pelas mulheres, no mundo [1]: Nova Zelândia - 1893; Alemanha - 1918; Suécia - 1919; Estados Unidos - 1920; Brasil - 1934; Canadá - 1940; China - 1949; Índia - 1950; México - 1953; Suíça - 1971; Iraque - 1980; África do Sul - 1994 (ainda hoje com restrições do *apartheid*); Kwait - as mulheres ainda não tinham o direito de votar, na data da referida pesquisa. [1] Inter-Parliamentary Union (Fev. 13, 2004).

A história de subjugação da mulher teve seu início há aproximadamente 4.000 a.C., já que, na antiguidade, havia tribos lideradas por mulheres, sendo que na Gália, antes da invasão pelos romanos, era cultuada a religião denominada druidismo, a mesma crença dos celtas da Bretanha, atualmente

1 História da Irlanda e Escócia. Para celtas e gauleses, a mulher era considerada a única fonte da vida. Deus era feminino, uma vez que a mulher dava à luz. Era a sociedade matrifocal. Tal sociedade teria existido na Europa e na Ásia, aproximadamente no ano 35.000 a. C. Mas os traços dessa cultura foram progressivamente sendo extintos a partir de 4.000 a.C., quando invasores foram introduzindo a cultura da guerra e da sociedade patriarcal. A ideologia da superioridade do homem e, conseqüente subordinação da mulher, tem pelo menos 2.500 anos.

Alguns dados interessantes são necessários para o esclarecimento das vivências sexistas na contemporaneidade. Na Alexandria, no século I d.C, Filon, filósofo helenista, lançou raízes argumentativas e ideológicas para a subordinação das mulheres no mundo ocidental. De igual forma, para Platão, a mulher tinha alma inferior e pouca racionalidade, vertendo-lhe os adjetivos de

1 CAMPOS, Amini Haddad e CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. *Direitos Humanos das Mulheres*. Juruá Editora. 2007. p. 99.

insensata, sensual e carnal, cheia de vaidade e cobiça, 'apesar de ter sido criada a partir do homem'. Para Aristóteles, a fêmea era um macho mutilado. O conhecimento racional era a mais alta conquista humana, e assim, os homens, seriam superiores e mais divinos que as mulheres, descritas como monstros desviados do tipo genérico humano, emocionais e subjetivas.

Nessa mesma esteira, Jean de Marconville [1], em 1564, invocou os gregos, os romanos, os textos bíblicos, os padres da Igreja para demonstrar a maldade das mulheres. Segundo ele, Adão, "(...) o mais dotado de todas as perfeições que todos os outros homens, foi entretanto vencido no primeiro assalto que lhe fez sua mulher". Ainda, assegura que as mulheres não têm aptidões "(...) para manejar e conduzir coisas grandes e difíceis como costumes, religião, república e família, pois parecem ter sido feitas mais para a volúpia e o ócio que para tratar negócios de importância".

A intenção de demonstrar e argumentar quanto à superioridade do homem em relação à mulher, com o fim precipuo de legitimar as diferenças socialmente construídas levou ao absurdo de, no século XIX, o filósofo Theodor Von Bischoff fazer uma investigação sobre o peso dos cérebros humanos. Observou, então, o referido pesquisador, que o peso médio do cérebro do homem era de 1350g, enquanto a média do das mulheres se fixava em 1250g. Durante toda a sua vida, baseou-se neste fato para apresentar a mulher como um ser com menores capacidades intelectuais. Bischoff doou o seu próprio cérebro à Ciência. O exame anatômico mostrou que o mesmo pesava 1245g.

Em decorrência da constatação anterior, iniciaram-se novas pesquisas. Um estudo dirigido pelo Dr. Godfrey Pearlson² demonstrou que duas áreas nos lobos frontais e temporais, relacionados à linguagem (conhecidos como áreas de Broca e Wernicke, em homenagem a seus descobridores), são significativamente maiores nas mulheres (em torno de 23%), fornecendo assim a conclusão da superioridade mental das mesmas no que se refere à linguagem, inclusive para o aprendizado simultâneo de outras línguas. O referido estudo, dirigido pelo Dr. Godfrey Pearlson, foi realizado graças à análise de varreduras de imagens de ressonância magnética de homens e mulheres. Os volumes foram calculados através de um pacote de software desenvolvido pelo Dr. Patrick Barta, um psiquiatra da Universidade de Johns Hopkins. Mesmo depois de descartar as diferenças naturais que existem no volume total cerebral entre os homens e as mulheres, ainda permanecia uma diferença de 5% entre os volumes de LIP (o cérebro dos homens é, em média, aproximadamente 10% maior do que o cérebro

mulheres), mas restou devidamente comprovado, na referida pesquisa, que isso é devido ao maior tamanho corporal dos homens: **um maior número de células musculares implica um maior número de neurônios para controlá-las.** Por outro lado, evidências adicionais são obtidas a partir da pesquisa que mostra que o *corpus callosum* (corpo caloso), ou seja, uma grande massa de fibras nervosas, conectada
² SCHLAEPFER, T. E.; HARRIS, G. J.; TIEN, A. Y.; PENG, L.; LEE, S.; PEARLSON, G. D. Structural differences in the cerebral cortex of healthy female and male subjects: a magnetic resonance imaging study. *Psychiatry Res.* 1995 Sep 29; 61 (3): 129-35.

a ambos os hemisférios cerebrais, é maior nas mulheres do que nos homens.³ Pelo que se vê, as diferenças igualam as potencialidades. Inexiste qualquer superioridade a ser defendida.

Além dessas diferenças, um grupo de pesquisadores da *University of Cincinnati*, nos Estados Unidos e Canadá, apresentou evidências morfológicas de que, enquanto os homens têm mais neurônios no córtex cerebral (maior habilidade para as questões espaciais), as mulheres têm um neuropil mais desenvolvido – isto é, o espaço entre os corpos celulares que contêm as sinapses, os dendritos e os axônios, permitindo, assim, maior comunicação entre os neurônios⁴. **Pelo que se vê, as diferenças não são vinculadoras de qualquer inferioridade entre os sexos.**

Essas pesquisas, às necessidades de constatação de capacidade intelectual, beira ao absurdo e revela a drástica situação de desequilíbrio entre os seres humanos. Afinal, todos deveriam ser tratados com dignidade, inexistindo competição no que concerne a essa elementar, decorrente da própria condição humana.

É bom deixar claro que não se proga a superioridade de qualquer dos sexos, aliás, cada ser humano é magnífico em sua existência, além de ser possuidor de uma incomensurável diversidade genética, condição, esta, infinitamente complexa, para qualquer simplificação ou atrelamento limitante. Sabemos que as estruturas de vivências, bem como as influências genéticas, moldam a individualidade humana, numa excepcional e magnífica expressão da própria vida, sendo, pois, cada ser único em seus característicos, caráter e existência.

Em, verdade, a divulgação dos estudos deverá servir, apenas, como uma crítica à vocação racional atribuída ao sexo masculino, em patente secundarização do papel da mulher na sociedade.

De qualquer forma, a reconstrução de parâmetros igualitários de direito, numa cultura secularmente excludente, mostra-se imensamente abstrusa e complexa, visto que, vencer a desestrutura construída requer mais do que simples declarações legais. A ambiência dos estereótipos está enraizada em conceitos naturalizados, fazendo parte de uma estrutura educacional e de formação de personalidades desviadas da pretensa igualdade fomentada.

Assim, as ações precisam ser integradas nas ambiências públicas e privadas, para que o princípio da igualdade-isonomia detenha efetivamente concreção humana.

OBJETIVOS

³ BISHOP, K. M.; WAHLSTEN, D. Sex differences in the human corpus callosum: myth or reality? *Neuroscience and Biobehavioural Reviews*, v. 21 (5) 581-601, 1997.

⁴ RABINOWICZ, T.; DEAN, D. E.; PETETOT, J. M.; CORTEN-MYERS, G. M. de. Gender differences in the human cerebral cortex: more neurons in males; more processes in females. *J. Child Neurol.* 1999 Feb; 14 (2): 98-107.

Objetiva-se com a proposta legislativa, conceder melhores condições de vida às mulheres e respectivas famílias, visto que o custo da

Eliminação de gênero atinge toda a sociedade e deturpa a educação das gerações futuras, descaracterizando, na prática, o próprio princípio da dignidade humana.

A possibilidade da concreção da igualdade deverá passar, necessariamente, pela conscientização dos direitos humanos na perspectiva de gênero, inclusive no concernente aos conceitos básicos do direito fundamental à integridade física, psicológica, moral, sexual e patrimonial, visto que, mundialmente, a violência de gênero apresenta-se, por vezes, até institucionalizada, pela própria forma de Estado, através de seus costumes (omissivo no que se entende por expressão da vida privada), leis, sistemas, hierarquias e culturas.

A superação da concepção de espaços pré-destinados é outra questão de suma importância para se vencer as distinções discriminatórias secularmente prescritas.

FUNDAMENTOS

O preâmbulo da Constituição da República acresce como diretriz do país a instituição de um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos.

Na mesma diretriz, o art. 1º, inciso III da Carta Magna, assegura a devida observância da dignidade da pessoa humana, estruturando objetivos fundamentais (art. 3º) ao país, tais como: a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I); b) a redução das desigualdades sociais (III); c) a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminação de quaisquer naturezas (IV).

De igual forma, a República Federativa do Brasil, através de sua Constituição Federal de 1988, comprometeu-se, na ordem internacional (art. 4º), com a prevalência dos direitos humanos (inciso II), objetivando, inclusive, a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (inciso IX), prescrevendo, enfaticamente, em seu art. 5º, inciso I, sob o título *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, o princípio da igualdade entre homens e mulheres, como diretriz à sociedade.

Na mesma ordem de idéias, o Brasil asseverou compromissos internacionais, destacando-se como signatário e cumpridor das diretrizes e deveres de Estado à concreção da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW – ratificada pelo Brasil em 1984, bem como da Convenção de Belém do Pará - Adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 06.06.1994 e ratificada pelo Brasil em 27.11.1995.

A experiência do movimento organizado de mulheres no Brasil oferece um excelente exemplo de como se pode utilizar a lei em favor da melhoria do status jurídico, da condição social, do avanço no sentido de uma presença mais efetiva no processo de decisão política. Ao longo de quase todo o século XX, com mais intensidade em algumas décadas do que em outras, as mulheres brasileiras conseguiram vitórias expressivas. Algumas vezes, abolindo dispositivos legais discriminatórios, outras, conseguindo aprovar novas leis que reconheciam direitos fundamentais e ampliavam garantias. Essa realidade também resta patente no início do século XXI, inclusive pela própria inserção normativa da Lei 11.340/06, então denominada Lei Maria da Penha.

As iniciativas de ações afirmativas visam corrigir a discrepância entre o ideal igualitário e/ou legitimado nas sociedades democráticas modernas e a realidade, decorrente de um sistema de relações sociais assinalado pela desigualdade e hierarquia (costumes e culturas excludentes), em relação à mulher.

■ A necessidade de se criar uma legislação que coíba a discriminação de gênero contra a mulher, na ambiência profissional, é reforçada pelos dados que comprovam sua ocorrência no habitual da mulher brasileira, sendo, pois, patente, a necessidade de ações normativas que possam prescrever e orientar políticas nacionais de prevenção e contenção das referidas condutas discriminatórias, na perspectiva, pois, dos próprios direitos humanos. É, pois, a estrutura que se pretende com o presente projeto de Lei, ora descrito, exemplificativamente, como *Lei da Igualdade*.

Sala das Sessões, 10 de março de 2010



**PARECER DO RELATOR, PELA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE
CIDADANIA, AO PROJETO DE LEI Nº 4.857, DE 2009.**

O SR. FLÁVIO DINO (Bloco/PCdoB-MA. Para emitir parecer. Sem revisão do orador.) - Sr. Presidente, quero, em primeiro lugar, homenagear a bancada feminina desta Casa, que bem representa a maior parcela da população brasileira.

O projeto é constitucional, seja no aspecto material, seja no aspecto formal. A iniciativa legislativa é adequada. A competência é deste Congresso Nacional. O projeto atende aos requisitos de juridicidade e técnica legislativa. Daí por que o parecer da CCJ é favorável ao projeto.

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal – Brasília – DF

OS:11046/2010



*Proposto em Plenário, em 20/3/09,
às 22h39 min
Mozart*

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , de 2009.

(Substitutivo ao PL 4857-A/2009 e 6653/209 de
Autoria dos deputados Valtemir Pereira , Alice Portugal e Outros)

Lei da igualdade

Cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, garantindo as mesmas oportunidades de acesso e vencimentos, nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, I e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I, da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a *Mulher*; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Título I

Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher, nos termos nos termos dos arts. 1º, inciso III, 3º, incisos I, II e IV, bem como arts. 4º, incisos II e IX e 5º, inciso I da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre sanções e estabelece medidas de proteção à construção de uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza de todos os direitos fundamentais e, portanto, devem-lhe ser asseguradas todas as oportunidades de acesso, em igualdade de condições, inclusive remuneratória, à sua devida valorização, para fins de aperfeiçoamento moral, intelectual e social, em respeito a uma vida digna, livre de preconceitos de gênero.

Art. 3º Compete ao Estado e a toda a sociedade, a construção de condições à mulher, para o efetivo exercício dos direitos constitucionalmente assegurados à sua devida inserção participativa em todas as esferas, sejam elas públicas ou privadas.

Título II

Capítulo I

Da esfera pública e da esfera privada



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 4º Para os efeitos desta lei, configura-se discriminação de gênero, toda e qualquer ação tendente a inferiorizar a mulher em relação ao homem, tolhendo a sua capacidade intelectual, criativa e humana, inviabilizando-lhe, por estereótipos e costumes excludentes, o acesso às funções diretivas e/ou tratamento isonômico, nos espaços públicos ou privados, minorando-lhe, de qualquer forma, a perspectiva de desenvolvimento, em igualdade de condições.

Art. 5º O Estado brasileiro reconhece que a discriminação de gênero constitui uma das formas de violação aos direitos humanos.

Art. 6º Os representantes dos Poderes, agentes públicos, dirigentes de empresas com participação pública, investidores privados, empresários, comerciários, partidos políticos, bem como toda a sociedade, têm o dever de combater a discriminação de gênero, criando oportunidades igualitárias entre homens e mulheres, tanto para acesso aos cargos diretivos e isonomia no tratamento, como para promoção e desenvolvimento participativo, efetivando na sociedade uma verdadeira política de direitos humanos.

§ 1º. Os poderes Públicos, em todas as esferas do Executivo (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), deverão informar, anualmente, à Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, na finalização de cada ano letivo, as estatísticas no que se refere à participação das mulheres nos cargos de presidência, diretivos ou representativos, para fins de controle e visibilidade social.

§ 2º. Competirão ao Legislativo e ao Judiciário, conforme diretriz interna de cada Poder, proceder à divulgação e dar publicidade, anualmente, conforme disciplinado em sua organização, para fins de arquivo, pesquisa e dados, junto aos órgãos de controle, cadastro e informação, destacando-se, pois, o Conselho Nacional da Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público.

§ 3º. Para os efeitos obrigatórios do presente dispositivo, o funcionário ou agente responsável pelo Setor de informação e cadastro, caso descumpra o dever de proceder à divulgação ou venha a adulterar os informativos e dados reais, responderá administrativamente, pela inobservância de seu dever funcional, sem prejuízo de outras penalidades, de ordem civil e/ou penal.

Art. 7º O Estado Brasileiro reconhece que a discriminação de gênero é ofensiva ao devido desenvolvimento harmônico da família e da sociedade, constituindo-se em uma patente violação à dignidade da pessoa humana e, por isso, compromete-se à efetivação de medidas hábeis à devida integração da mulher, em todas as esferas públicas, fazendo, inclusive, cumprir a igualdade de proporção, nos termos do artigo 4º, inciso I, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, ratificada pelo Brasil em 1984, bem como art. 7º, e parágrafos da Convenção de Belém do Pará, esta, adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 06.06.1994 e ratificada pelo Brasil em 27.11.1995.

Parágrafo único. Para fins da regularidade de participação e compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil, todas as esferas públicas deverão efetivar uma política de inclusão da mulher, até a devida regularidade da proporção equânime à representatividade social, nas cúpulas e órgãos diretivos.

Capítulo II

Das formas de Discriminação de Gênero contra a Mulher



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 8º São formas de discriminação profissional contra a mulher:

I – a diferenciação salarial, quando desenvolvida a mesma função ou atividade, em paridade;

II – o controle de suas condutas no ambiente de trabalho, oprimindo-lhe e inviabilizando-lhe a participação em igualdade de condições;

III - a vinculação da mulher na condição de subserviência e subjugação em relação aos demais colegas da mesma função ou atividade;

IV – as objeções de gênero às suas atividades, mesmo quando efetivamente comprovada a produtividade ou conhecimentos técnicos decorrentes de seu histórico curricular, para fins de promoção ou remoção;

V - o fato de ser preterida, com desrespeito à sua qualificação e histórico profissional; sem justificativas objetivamente e constitucionalmente previstas, criando, de tal forma, o monopólio masculino nas cúpulas, em patente exclusão participativa da parcela feminina da sociedade;

VI – criar obstáculos de acesso aos cursos profissionalizantes e de especialização, ofertados pelas instituições, dando preferência às pessoas do sexo masculino;

VII – a humilhação e o constrangimento no ambiente de trabalho, em patente violência de gênero, utilizando-se pejorativamente argumentos vinculadores de sua condição física e/ou sexual;

VIII – a violência moral, física, patrimonial, psicológica e sexual cometidas, nos termos do art. 7º. e incisos da Lei 11.340/06.

IX – o desrespeito, nos meios de comunicação internos e institucional, com consignação indevida de papéis estereotipados que exacerbam ou legitimem ações excludentes, violência ou discriminação de gênero.

Art. 9º Cada instituição, pública ou privada, com apoio do Estado, desenvolverá políticas educativas e de conscientização nas questões de direitos humanos e gênero, objetivando, de tal forma, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, comprometida na ordem interna e internacional com a prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana, tendo por diretrizes:

I – a promoção de cursos humanísticos na perspectiva de direitos humanos e gênero;

II – a realização de divulgação estatística, da participação da mulher, nos órgãos diretivos, como meio eficaz à percepção da cultura sexista à efetiva observância da disposição do art. 8º da Lei 11.340/06;

III – a vinculação de divulgação comercial sem estereótipos condicionantes de uma cultura identificadora de espaços masculinos e femininos, reduzindo à mulher as tarefas domésticas, de servidão ou sujeição;

IV – a promoção de programas objetivando o progresso humano e a conscientização social no concernente à igualdade constitucionalmente almejada;

V – a participação em campanhas educativas voltadas ao combate à discriminação de gênero.

Capítulo III



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Da responsabilidade dos Agentes e das Entidades Públicas ou Privadas

Art. 10. O conhecimento de condutas discriminatórias, na perspectiva de gênero, deverá ser combatido através de todos os meios hábeis, inclusive mediante sanções legalmente estabelecidas, respondendo os dirigentes ou agentes identificados, nos termos estabelecidos nesta lei, para todos os efeitos legais decorrentes.

Parágrafo único. A conduta tendente a negar regularidade à igualdade de gênero resultará no direito à indenização, sem prejuízo da competente ação penal.

Art. 11. O artigo 149-A do Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro 1940, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Discriminação de gênero

Art. 149-A. Reduzir a mulher à condição de inferioridade, submetendo-a a constrangimentos, restrições diferenciadas ou humilhações ofensivas à sua dignidade, quer sujeitando-a a condições degradantes de trabalho perante aos demais colegas ou, inibindo-lhe, em patente discriminação de gênero, o acesso e a participação em igualdade de condições:

Pena – detenção de 6 meses a três anos, e multa.

Parágrafo único – Aumentar-se-á a pena em 2/3 se a conduta for cometida mediante o emprego de violência física, sem prejuízo de outras modalidades de crimes, contravenção e/ou repercussão cível.”(NR)

Título III

Capítulo I

Da interpretação da Lei

Art. 12. Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares da histórica cultura de violência de gênero em relação à mulher.

Art. 13. No cometimento de condutas discriminatórias de gênero contra adolescentes ou idosas, na atividade de estágio ou condição de aprendiz, bem como trabalho desempenhado, aplicar-se-ão subsidiariamente as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como o Estatuto do Idoso, respectivamente, segundo a condição da ofendida.

Art. 14. Nos casos criminais de discriminação de gênero, o Juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do ofensor aos programas públicos de conscientização em direitos humanos.

Capítulo II

Das regras de competência

Art. 15. Inexistindo Vara com competência específica híbrida, para os casos decorrentes da violência de gênero, na ambiência profissional, o trâmite dar-se-á segundo a orientação delineada pelos Estados Federados (art. 24, XI da CF), respeitando-se os limites de competência da Justiça Federal, nos termos do art. 109, V-A, bem como da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e VI, todos da Constituição Republicana.



Título IV
Disposições Gerais

Art. 16. Os Poderes Públicos, empresas ou sociedade com capital público, nos limites de suas competências, estabelecerão dotações orçamentárias específicas educativas e preventivas da discriminação de gênero, nos termos desta Lei.

Art. 17. O Poder Público, representado pelas esferas federativas da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, poderá conceder benefícios fiscais e disposição de recursos à estruturação de uma política pública de direitos humanos às empresas e instituições da esfera privada, inclusive aos partidos políticos e às entidades com participação de capital público.

Art. 18 - É dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incentivar a prática do respeito à dignidade das mulheres, assegurando-lhes a liberdade e o pleno exercício da cidadania.

Parágrafo 1º - A igualdade entre mulheres e homens, de que trata esta lei, inclui a garantia de tratamento não discriminatório entre mulheres e homens em razão de sexo, orientação sexual, raça, etnia, pertencimento racial, idade, origem, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, dentre outros.

Parágrafo 2º - As diferenças e especificidades inerentes à condição feminina não poderão ser consideradas para justificar tratamento discriminatório, assim considerado o que acarrete lesão à integridade da cidadania das mulheres nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 3º - Para compensar e garantir a igualdade entre mulheres e homens, nas relações de trabalho urbano e rural, deverão ser implementadas ações positivas e normas assecuratórias de direitos relativos às especificidades da condição feminina.

Art. 19 - Cabe ao Estado, criar mecanismos, políticas públicas e ações positivas, visando acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, nas relações de trabalho urbano e rural.

Parágrafo 1º - Para efeito do disposto no caput deste artigo, serão instituídas políticas, bem como programas e ações:

I - de enfrentamento do sexismo, do racismo e da lesbofobia, para assegurar a incorporação da perspectiva de raça, etnia e orientação sexual nas políticas públicas direcionadas às mulheres.

II - de inclusão da perspectiva geracional nas políticas públicas relacionadas às mulheres.

Parágrafo 2º - As ações assecuratórias do princípio da igualdade entre mulheres e homens decorrentes do previsto no caput do presente artigo, incidirão sobre os processos seletivos, sobre os critérios de avaliação, formação e capacitação profissional, inclusive para efeito de promoção e exercício de cargos de direção, de confiança, de chefia ou gerência, nas relações de trabalho, vedada toda e qualquer forma de preterimento e discriminação.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 19 - Para os efeitos desta lei, considerem-se práticas discriminatórias quaisquer ações orientadas por tratamento diferenciado, conforme prevê o parágrafo primeiro, do Artigo 2º, deste Título.

Parágrafo único - Considera-se prática de discriminação indireta aquela que, por atitude, critério, disposição ou norma interna, mesmo que aparentemente neutros, coloquem trabalhadoras e trabalhadores em situação de desvantagem, em comparação, ressalvados os atos que se justifiquem pelo exercício das diferentes funções na hierarquia da empresa, bem como que se justifiquem como ação positiva adotada para compensar situação desigual e alcançar a igualdade de tratamento.

Art. 20 - O Estado promoverá medidas que visem amparar mulheres e homens no exercício compartilhado e equilibrado de suas responsabilidades familiares e profissionais, garantindo-lhes o direito ao desenvolvimento pessoal dentro e fora do mercado de trabalho.

Art. 21 - O Estado adotará o emprego de linguagem inclusiva do gênero feminino na redação de suas normas internas, de seus textos de comunicação interna e externa, bem como nos editais de concursos públicos.

Art. 22 - Para efeito de aplicação do disposto nesta lei, no que se refere à relação de trabalho, serão observadas as normas específicas da legislação trabalhista, no que couber, bem como a inclusão dos entes de direito público externo, das empresas públicas, das sociedades de economia mista, de suas subsidiárias e de demais órgãos do Estado - União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, desde que sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas

CÂMARA DOS DEPUTADOS

quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, tal como previsto no inciso II, do § 1º, do artigo 173, da Constituição da República.

Art. 23 - As políticas de emprego terão como objetivo prioritário, dentre outros, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo, assim, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, observados os princípios da transversalidade da questão de gênero, da co-responsabilidade e entre mulheres e homens, da conciliação entre vida pessoal, familiar e laboral e da igualdade de tratamento e de oportunidades.

Parágrafo único - Para efeito de aplicação e interpretação dos princípios fixados no caput do presente artigo, observe-se que:

I - a transversalidade na questão de gênero traduz-se na obrigatoriedade de o Poder Público considerar, em qualquer decisão, a forma como são atingidas mulheres e homens, direta ou indiretamente, de modo a evitar o acirramento das desigualdades e promover a igualdade efetiva;

II - a co-responsabilização proclama o compartilhamento de forma equânime entre mulheres e homens das responsabilidades, tanto na esfera privada – tarefas domésticas e familiares -, quanto na vida pública – no plano profissional, laboral e de participação política e social;

III - a conciliação entre vida privada e pública deve asseverar a igualdade no direito ao pleno desenvolvimento nas respectivas esferas privada e pública, competindo ao Estado e à sociedade atuar para a eliminação das tensões



CÂMARA DOS DEPUTADOS

correntes desta múltipla inserção social de mulheres e homens;

IV - a igualdade no trato de oportunidades refere-se ao acesso ao emprego, à permanência no emprego, à formação e à promoção profissionais, às boas condições de trabalho e à justa remuneração, garantindo-se que a trajetória profissional de homens e mulheres não seja prejudicada pelas responsabilidades da vida privada.

Art. 24 - Os programas de educação e de inserção profissional necessariamente promoverão a capacitação, o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, incluindo-se, para tanto, conteúdos relativos ao respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, com a perspectiva de gênero.

Art. 25 - Na interpretação desta lei, serão considerados os fins sociais por ela visados e, em especial, as condições peculiares das mulheres em razão de sua participação no mercado de trabalho.

Título II

Das Normas Gerais de Igualdade no Trabalho

Capítulo III

Do Equilíbrio entre as Responsabilidades Familiares e Profissionais

Art. 26 - O Estado fomentará ações positivas destinadas a promover a cultura de igualdade de gênero, visando estimular o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, permitindo, assim, o exercício compartilhado destas responsabilidades entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - Considerem-se responsabilidades familiares prioritárias, a serem exercidas de forma compartilhada entre mulheres e homens:

I - os cuidados com as filhas e os filhos, ~~absolutamente incapazes, de acordo com os incisos II e III, do artigo 3º, da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002;~~

II - os cuidados as filhas e os filhos absolutamente incapazes, de acordo com os incisos II e III, do artigo 3º, da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002;

III - os cuidados com pessoas enfermas e com pessoas idosas que habitem o domicílio familiar, independentemente da condição legal de dependentes;

IV - o desempenho dos afazeres domésticos e demais encargos diretamente relacionados com o atendimento às necessidades familiares essenciais.

Art. 27 - O Estado criará mecanismos de assistência que permitam a redução da dupla jornada de trabalho das mulheres e de seus efeitos nocivos e discriminatórios.

Art. 28 - Para efeito do previsto neste Capítulo, considere-se unidade familiar o conjunto de pessoas que habita o mesmo domicílio, independentemente dos laços de casamento ou de união estável, bem como de parentesco em linha reta, colateral ou transversal ou por afinidade.

Capítulo IV

Da Igualdade na Relação de Trabalho

Art. 29 - Cabe ao Estado garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas relações de trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 30 - O Estado promoverá ações de incentivo à permanência das mulheres no mercado de trabalho, sem prejuízo da vida pessoal e das responsabilidades familiares.

Parágrafo único - Serão admitidas medidas temporárias de incentivo à contratação de mulheres, para a garantia da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, mediante:

- I - disposições regulamentares adotadas nas áreas de recrutamento, formação, promoção, organização e condições de trabalho;
- II - cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho;
- III - execução de Plano de Igualdade entre mulheres e homens.

Art. 31 - Caberá ao Estado fomentar a capacitação e a formação de mulheres e homens para o ingresso e para a permanência no mercado de trabalho em igualdade de condições.

Art. 32 - As empresas deverão incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo, para tanto, adotar medidas preventivas e planos de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

Parágrafo único - É dever das empresas incluir nos programas de treinamento e capacitação de suas empregadas e de seus empregados os temas relacionados à igualdade entre mulheres e homens, visando, assim, criar e manter uma cultura interna de práticas de igualdade, bem como prevenir condutas discriminatórias, notadamente no exercício de cargos de direção, gerências e chefias.

Art.33 - A efetividade do princípio constitucional de igualdade entre mulheres e homens deverá ser objeto de avaliações periódicas por empregadores e empregadoras que vierem a adotar ações ou programas de equidade de gênero.

Parágrafo único – Para a realização das avaliações periódicas previstas no caput deste artigo, os entes poderão solicitar orientação e supervisão do Estado através de seus órgãos responsáveis por ações e políticas públicas de gênero.

Art. 34 - As negociações concernentes aos acordos ou convenções coletivas de trabalho deverão levar em conta o propósito de igualdade de gênero, podendo ser aproveitadas como instrumentos adequados ao estabelecimento de medidas de ação positiva que facilitem a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Art. 35 - Fica vedada a flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial admitida no inciso VI, do artigo 7º, da Constituição, pela inclusão de cláusula em acordo ou convenção coletiva de trabalho fundada em tratamento diferenciado entre mulheres e homens, da qual venha a resultar prejuízo às trabalhadoras representadas nas negociações.

Art. 36 - Fica vedada a aplicação de penalidades disciplinares nos casos em que se comprove perante o empregador ou empregadora que as faltas cometidas por suas empregadas e seus empregados ocorreram em razão de não existir outro meio de atender à situação de emergência relativa às responsabilidades familiares diretas concernentes às pessoas indicadas nos incisos do § 1º, do artigo 8º, desta lei.



Capítulo V

Do Incentivo à Igualdade e da Coibição das Discriminações

Art. 37 - O Estado conferirá um selo distintivo às empresas que se destaquem na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades para trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo único - O selo distintivo será reconhecido como um indicador de prática de igualdade de gênero e poderá ser utilizado pela empresa para fins comerciais e publicitários.

Art. 38 - Para efeito de concessão de financiamentos pelo Estado, será observado o desempenho das empresas e órgãos requerentes na promoção de ações pró-igualdade de gênero, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional, admitindo-se a recusa do financiamento requerido, em caso de apuração e comprovação de práticas discriminatórias, mesmo que atendidos os demais critérios e requisitos de avaliação.

Parágrafo único - Nos casos em que se vier a apurar práticas comprovadas de discriminação pela instituição pretendente, caberá ao órgão examinador do requerimento dar ciência ao Ministério do Trabalho e do Emprego e ao Ministério Público Federal, para as providências cabíveis.

Art. 39 - Dada a proibição expressa de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, contida no inciso XXX, do art. 7º, da Constituição da República, fica instituído o Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios - CERAD.

Parágrafo único - Com base em seu poder fiscalizador, o Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado a inscrever no CERAD as empresas que, uma vez notificadas para atender à regularização de situação relacionada com o descumprimento desta lei, não tenham sustado, no prazo assinalado, a prática discriminatória detectada pela fiscalização.

Capítulo VI

Da Prevenção e Coibição do Assédio nas Relações de Trabalho

Art. 40 - As empresas tomarão medidas de prevenção quanto às práticas de assédio sexual e de assédio moral, promovendo ações específicas, bem como garantindo o direito de reclamação ou denúncia, interna e externa, por parte de quem esteja sendo ou tenha sido vítima de tais comportamentos nas relações de trabalho.

Art. 41 - Independentemente das providências e sanções criminais relacionadas com o tipo penal descrito no artigo 216-A, do Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940, a empresa deverá apurar internamente a reclamação de assédio sexual, com base em critérios previamente estabelecidos em lei e normas internas, e a aplicar a despedida por justa causa prevista nas alíneas "b" e "h", do artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943, em caso de concluir pela ocorrência de fato da prática denunciada.

Parágrafo 1º - As empresas, em caráter preventivo, deverão orientar diretoras, diretores, gerentes, chefias intermediárias, empregadas e empregados, quanto à tipificação do crime de assédio sexual.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 42 - Entende-se por assédio moral nas relações de trabalho toda e qualquer conduta abusiva que, de forma repetitiva e prolongada, exponha trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, em ofensa à sua dignidade e integridade psíquica, disto decorrendo prejuízo das funções da pessoa diretamente ofendida e da produtividade da equipe a que esteja integrada, com resultado de deterioração do ambiente de trabalho.

Parágrafo 1º - As empresas deverão orientar suas empregadas e seus empregados quanto à prática do assédio moral e de suas conseqüências, especialmente no exercício de funções diretivas, ainda que intermediárias.

Parágrafo 2º - Empresas, empregadoras e empregadores responderão em face das medidas, inclusive judiciais, intentadas por quem tenha sido vítima do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 43 - Acrescenta a alínea "h" ao artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:(.....)

h) sofrer assédio moral praticado por sócio, sócia, diretor, diretora, gerentes e exercentes de chefias intermediárias da empresa com a qual mantido o contrato de trabalho.

Art. 44 - Altera a redação do parágrafo 3º, do artigo 483, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:(.....)

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d", "g" e "h" poderá o empregado ou a empregada pleitear a rescisão de seu contrato com direito ao pagamento dos títulos e indenizações cabíveis nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 45 - Acrescenta a alínea "m" ao artigo 482, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:(.....)

m) ato de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Capítulo VII

Da Assistência às trabalhadoras e aos trabalhadores

Art. 46 - Independentemente da assistência gratuita estabelecida no inciso XXV, do art.7º, serão criadas creches visando permitir às empregadas e aos empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições da responsabilidade prevista no artigo 229, da Constituição da República.

Parágrafo único - As creches referidas no caput serão instaladas e mantidas em co-responsabilidade do Estado e das empregadoras e dos empregadores, tocando ao primeiro o controle e fiscalização das instituições.

Art. 47 - Para efeito do dever de amparo previsto no artigo 230, da Constituição da República, serão mantidas, em co-responsabilidade do Estado e com a participação dos interessados, instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e de trabalhadores, sob o controle e fiscalização do primeiro.

Parágrafo Único – O amparo referido no caput deste artigo deverá ser requerido pela trabalhadora ou trabalhador com a justificativa da necessidade desta assistência, autorizado o desconto sobre os salários do valor correspondente à sua cota, o qual será fixado pelo Estado, ouvido o Ministério do Trabalho e do Emprego.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 48 - As instituições previstas nos artigos anteriores deverão estar aparelhadas de acordo com as normas e exigências cabíveis, sob supervisão do Ministério do Trabalho e do Emprego, do Ministério da Saúde, observada necessidade de prestação da respectiva assistência em lapso temporal não inferior ao da jornada de trabalho das pessoas nomeadas como seus responsáveis.

Capítulo VIII Das Comissões Internas Pró-Igualdade (CIPI)

Art. 49 – O Título III do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte capítulo:

CAPÍTULO IX DA COMISSÃO INTERNA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Art. 441-A Será obrigatória a constituição da Comissão Interna Pró-Igualdade - CIPI, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, nas empresas de médio e grande porte.

Parágrafo 1º - Compete à CIPI promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho.

Art. 441-B A CIPI será composta de representantes da empresa e das empregadas e empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o artigo anterior.

Parágrafo 1º - A CIPI será composta, no mínimo de 50% de mulheres, observada a proporcionalidade na representação da empresa e das trabalhadoras e trabalhadores.

Parágrafo 2º - A representação do empregador, titulares e suplentes, será indicada pela direção da empresa.

Parágrafo 3º - As representantes e os representantes das empregadas e dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem empregadas e empregados, independentemente de filiação sindical.

Parágrafo 4º - O mandato das representantes e dos representantes eleitos para a CIPI terá duração de 1(um) ano, permitida uma reeleição.

Parágrafo 5º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará à integrante ou integrante suplente que, durante seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPI.

Parágrafo 6º - As representantes e os representantes eleitos para a CIPI detêm estabilidade desde o registro da candidatura até 1(um) ano após o término do mandato.

Parágrafo 7º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, a pessoa que exercerá a Presidência da CIPI.

Parágrafo 8º - As empregadas e empregados elegerão, dentre as eleitas e os eleitos, a pessoa que exercerá a Vice-Presidência da CIPI.

Art. 441-C. As representantes e os representantes da CIPI detêm estabilidade provisória desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

Art. 441-D A CIPI terá por atribuição:

I – realizar diagnóstico anual sobre as condições relativas à questão de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

- gênero, raça e etnia nas relações e ambiente de trabalho da empresa;
- II- elaborar o Plano de Igualdade que possibilite o enfrentamento e a solução dos problemas identificados, de acordo com as instruções expedidas pelo Poder Público;
 - III – avaliar o cumprimento dos compromissos assumido no Plano de Igualdade, após um (1) ano de sua execução;
 - IV – combater o assédio sexual e o assédio moral;
 - V - divulgar informações relativas à questão de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1º - O diagnóstico deverá conter, necessariamente, informações sobre a política salarial e sobre a composição dos cargos de chefia da empresa.

Parágrafo 2º - O Plano de Igualdade fixará:

- I – objetivos e metas a alcançar;
- II – as ações a serem implementadas;
- III – os sistemas eficazes de monitoramento e de avaliação.

Parágrafo 3º - O Plano de Igualdade será amplamente divulgado para conhecimento por parte das empregadas e dos empregados, inclusive quanto aos seus resultados, de modo a garantir plena transparência das atividades da CIPI e da realidade da empresa, no que toca às práticas de igualdade de gênero.

Art. 441-E - A empresa fica obrigada a assegurar o acesso das representantes e dos representantes da CIPI às informações necessárias ao cumprimento de suas atribuições.

Art. 441-F - A empresa fica obrigada a proporcionar às representantes e aos representantes da CIPI os meios necessários ao cumprimento de suas atribuições, inclusive no que toca ao tempo disponível no curso da jornada para a realização das tarefas gerais vinculadas ao pleno funcionamento dos trabalhos e cumprimento do Plano de Igualdade.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 441-G - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- I - promover a fiscalização do cumprimento das normas relativas à igualdade de gênero;
- II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições contidas nessa lei;
- III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas aqui constantes.

Art. 441-H - O descumprimento de quaisquer dispositivos relativos à CIPI serão punidos na forma do artigo 401 desta Consolidação das Leis do Trabalho”.

Título III Da Fiscalização e das Penalidades

Art. 50 - De acordo com o disposto no inciso XXIV do artigo 21, da Constituição da República, incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e do Emprego, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de garantia ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 1º - O Ministério do Trabalho e do Emprego fica autorizado criar Regulamento com instruções específicas para a fiscalização pelos agentes



CÂMARA DOS DEPUTADOS

competentes quanto ao cumprimento das normas de igualdade entre mulheres e homens fixadas nesta lei.

Parágrafo 2º - Para o fim da fiscalização de que trata o caput do presente artigo, deverá ser realizada a capacitação dos fiscais quanto às questões de gênero, podendo, para tanto, criar procedimento especial, objetivando orientar sobre o cumprimento das normas de proteção à igualdade entre mulheres e homens.

Parágrafo 3º - A verificação pelo fiscal de violação a preceito legal de igualdade entre mulheres e homens, nos termos desta lei, deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, à lavratura do auto de infração.

Parágrafo 4º - Quanto aos demais procedimentos de fiscalização, autuação e sanções econômicas por infração às normas de igualdade entre mulheres e homens previstas nesta lei, aplicam-se as normas contidas no Título VII, Capítulo I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), bem como Regulamentos do Ministério do Trabalho e do Emprego, e legislação tocante à matéria.

Parágrafo 5º - Autoriza-se a aplicação da sanção econômica em valor máximo, segundo leis e regulamentos ministeriais vigentes, nos casos de reincidência de conduta discriminatória em razão de sexo, orientação sexual, de idade, de origem, raça e etnia, de aparência física, de estado de saúde, de deficiência, de opiniões políticas, de vinculação ou não a partidos políticos e sindicatos, de costumes, de crenças religiosas, de embaraço ou resistência à ação fiscalizadora.

Título IV Disposições Finais

Art. 51 - Acrescenta-se parágrafo único ao artigo 818, do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 818 – (.....)”

“Parágrafo único - Nas ações trabalhistas movidas por trabalhadoras e trabalhadores com pedidos relacionados com descumprimento do princípio da igualdade e, conseqüentemente, com os dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral, observar-se-á o critério de facilitação da defesa facultado ao juiz determinar, de ofício, medidas de antecipação da tutela, tal como prevista no Artigo 273, da Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973.”

Art. 52 - O sindicato poderá agir como substituto processual, nas ações cabíveis e necessárias à garantia do cumprimento dos direitos estabelecidos nesta lei, independentemente de autorização de quem detenha a legitimação ordinária.

~~Art. 53 - É nula a dispensa de empregados e empregadas que~~

~~movem ações trabalhistas com pedidos relacionados com o princípio da igualdade e demais dispositivos fixados nesta lei, em especial, pedidos de reparação de danos fundados em alegação de assédio sexual ou assédio moral.~~

~~Parágrafo 1º - A estabilidade fixada no caput vigorará desde a data~~



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Propositura da ação até a data do arquivamento definitivo do processo, após o trânsito em julgado da sentença.

Parágrafo 2º - A despedida por justa causa somente será autorizada pela Justiça do Trabalho em processo de inquérito para a apuração da falta grave a ser ajuizado pelo empregador, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data do suposto ato praticado pela empregada ou empregado.

Parágrafo 3º - A dispensa imotivada da empregada ou empregado detentor da estabilidade provisória fixada no caput deste artigo autoriza a reintegração, com garantia da mesma função anteriormente exercida, da remuneração integral e de todos os demais direitos inerentes ao contrato de trabalho, desde a data do ato de desligamento até a data em que comprovado o cumprimento da ordem de retorno.

Parágrafo 4º - Poderá ser requerida ao juiz a autorização para a recusa de prosseguir com a prestação de trabalho, mediante justificativa, que será apreciada com base na verossimilhança das alegações da empregada ou empregado, podendo ser liminarmente deferida, sem prejuízo de percepção da remuneração e demais direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Art. 54 - As multas administrativas poderão ser dispensadas, nas execuções fiscais relacionadas com a aplicação desta lei, desde que fundamentado o requerimento de empregadoras e empregadores, inclusive com a comprovação da adoção de medidas pró-igualdade de gênero e da completa reparação do fato que se tenha caracterizado como conduta discriminatória, nas ações movidas por empregadas e empregados ou pelo sindicato, na qualidade de substituto processual.

Art. 55 - Fica instituído o DIA NACIONAL CONTRA A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES, a ser celebrado anualmente no dia 04 de maio, com o objetivo de conscientizar a sociedade brasileira sobre a necessidade de abolir a variação entre remuneração entre ambos os gêneros.

Art. 56 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei da Igualdade é fruto de brilhante trabalho capitaneado pela Dra. Amini Haddad Campos, Juíza de Direito do Estado de Mato Grosso, Coordenadora de Direitos Humanos da AMAM, Coordenadora de Direitos Humanos da Escola da Magistratura - MT, Membro da Diretoria de Direitos Humanos da Associação de Magistrados Brasileiros, escritora e idealizadora do Projeto de Lei.

Para vislumbrar a necessidade de aprovação deste projeto, segue o aprofundado estudo apresentado pela Digníssima Magistrada: Apesar da aparente igualdade entre os sexos, os salários entre homens e mulheres continuam sendo diferentes. Pensando, pois, em esclarecer essa questão, a Pesquisa Salarial do Grupo Catho realizou estudos publicados, nos



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Artigos de comunicação e inseridos junto ao site

http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php.

Através da pesquisa, pode-se notar que a diferença entre os salários de homens e mulheres vem crescendo nos últimos anos. No ano de 2005 essa diferença era de aproximadamente 52% a mais para o salário dos homens. Para o ano de 2007, até o mês de Junho, essa diferença subiu para 75,38%, no geral.

Analisando essa diferença, no mesmo período, em cada um dos níveis hierárquicos considerados nesta pesquisa, nota-se que para a maioria dos níveis houve um aumento da diferença entre salários, principalmente para os **cargos mais elevados como diretores**, nos quais a diferença chega a aproximadamente 20%. Já para os cargos de *trainee*, estagiários e operacionais houve uma queda na diferença salarial quando se compara aos anos de 2005 e 2007. Apesar dessa diminuição, a classe referente aos operacionais tem uma diferença de 45,59%. Esta, pois, apresenta-se como a maior diferença entre os níveis hierárquicos.

Com relação ao faturamento (porte) da empresa tem-se que a diferença entre os salários aumentou em todos os níveis de faturamento considerados nesta pesquisa, quando se compara os anos de 2005 e 2007. Para esse ano, observou-se que quanto maior o porte da empresa maior a diferença salarial entre os sexos, exceto para as empresas que faturam mais do que R\$ 300 milhões (US\$ 150 milhões). A diferença salarial chega a aproximadamente 84% em empresas que faturam de R\$ 150 a 299 milhões (US\$ 75 a 149,5 milhões).

Assim, concluiu-se que a diferença salarial está aumentando, principalmente em grandes cargos.

Essa diferença, contudo, tem fatores ligados não somente à discriminação de gênero, mas também à diferença regional e a diferença de papéis que homens e mulheres exercem na sociedade, em decorrência das próprias culturas excludentes.

Foi constatado que existe uma quantidade maior de mulheres (46%) que estão empregadas em empresas de pequeno porte (com faturamento de até R\$ 15 milhões). É nesta faixa de faturamento que encontramos os salários mais baixos.

Nas grandes empresas, que pagam salários maiores (com faturamento acima de R\$ 300 milhões), a porcentagem de mulheres é bem menor (28%).

Foi divulgado, ainda, que a ocupação por mulheres nos cargos comumente ocupados reduz-se aos níveis hierárquicos mais baixos que dos homens, restando consignado que 62% dos cargos de nível Administrativo são ocupados por mulheres e este nível ocupa o 11º lugar no ranking de Salários. No maior nível salarial (Presidente) encontramos apenas 8% dos cargos ocupados por mulheres.

Como exemplo, foi consignado que a área da Saúde e Hospitalar detém maior ocupação por mulheres, no percentual de 66% da mão-deobra ocupada, sendo que o referido ramo de atividade econômica é um dos que ostentam salários mais baixos.

O ramo de atividade com a melhor posição salarial é o Químico e Petroquímico que possuem apenas 36% de suas vagas ocupadas por mulheres.

Foi divulgado, ainda, que apesar das mulheres deterem melhor condição técnica e de formação, os seus salários permanecem, em grau



CÂMARA DOS DEPUTADOS

comparativo, inferiores aos salários pagos aos homens. De igual forma, podemos registrar a dificuldade de acesso para as mulheres nos espaços públicos, afinal, até a presente data, as mesmas não detiveram representação significativa nas cúpulas dos Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), nem tampouco do Ministério Público, Tribunal de Contas e demais relevantes instituições.

Na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, foi lembrado o fato de Ruanda deter o maior número de mulheres no legislativo federal (48,8%); seguida pela Suécia (45,3%); Costa Rica (38,6%), Argentina (35%), Chile (12%), Brasil (8,8%) e Palestina (8,2%). Vale registrar que o Consenso de Quito-Ecuador, aprovado na X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizado em 2007, consignou o compromisso dos países signatários em adotarem medidas para garantir a participação das mulheres em cargos públicos, inclusive com desenvolvimento das políticas eleitorais necessárias à incorporação de um segmento significativo de mulheres nos seus programas, com enfoque especial nas questões relacionadas ao gênero em seus estatutos.

Segundo dados trazidos pela Ministra Eliana Calmon Alves-STJ, na II Conferência Nacional de Políticas para as mulheres, mais de 40% da base do Poder Judiciário é composta por mulheres magistradas. No entanto, ainda há poucas na cúpula da Justiça, ocupando funções administrativas de comando, ou mesmo atuando como Ministras ou Desembargadoras.

Nunca houve leis proibindo mulheres de integrar carreiras públicas como juízas, promotoras, procuradoras, defensoras, delegadas e tantas outras, mas os detentores do poder na cúpula, sobretudo do judiciário resistiu o quanto pôde. No passado, por exemplo, os editais de concursos da magistratura estaduais, contemplavam restrição à admissão de mulheres como desembargadoras. Aliás, não é incomum a inexistência ou diminuta presença de mulheres nos altos escalões do Judiciário brasileiro. Veja-se que no Tribunal de Justiça de São Paulo, até fevereiro de 2001, tínhamos notícia de que apenas uma única desembargadora compunha uma das câmaras daquela corte e, durante muitos anos, ela foi a única mulher, dentre 263 colegas de trabalho. A situação não era muito diferente nas demais Cortes de Justiça e apesar do crescente número de mulheres nas Cortes, ainda não existe política eficaz de combate à discriminação de gênero, com habilidade à efetiva consagração de igualdade em tais espaços de poder.

Para fins de melhor esclarecimento temático, valemo-nos da história. Afinal, a trajetória da mulher, no mundo, não tem sido tarefa fácil. Aliás, para alcance de alguns direitos, destacando-se o exercício da cidadania e a potencialidade de participar dos caminhos governamentais, a mulher muito arrostou, até conseguir estabelecer, por meios legais, o direito ao voto. Assim, temos alguns registros do afamado direito pelas mulheres, no mundo [1]: Nova Zelândia – 1893; Alemanha – 1918; Suécia – 1919; Estados Unidos – 1920; Brasil – 1934; Canadá – 1940; China – 1949; Índia – 1950; México – 1953; Suíça – 1971; Iraque – 1980; África do Sul – 1994 (ainda hoje com restrições do *apartheid*); Kwait – as mulheres ainda não tinham o direito de votar, na data da referida pesquisa. [1] Inter-Parliamentary Union (Fev. 13, 2004).

A história de subjugação da mulher teve seu início há aproximadamente 4.000 a.C., já que, na antiguidade, havia tribos lideradas por mulheres, sendo que na Gália, antes da invasão pelos romanos, era cultuada a religião denominada druidismo, a mesma crença dos celtas da Bretanha, atualmente



CÂMARA DOS DEPUTADOS

território da Irlanda e Escócia. Para celtas e gauleses, a mulher era considerada a única fonte da vida. Deus era feminino, uma vez que a mulher dava à luz. Era a sociedade matrifocal. Tal sociedade teria existido na Europa e na Ásia, aproximadamente no ano 35.000 a. C. Mas os traços dessa cultura foram progressivamente sendo extintos a partir de 4.000 a.C., quando invasores foram introduzindo a cultura da guerra e da sociedade patriarcal. A ideologia da superioridade do homem e, conseqüente subordinação da mulher, tem pelo menos 2.500 anos.

Alguns dados interessantes são necessários para o esclarecimento das vivências sexistas na contemporaneidade. Na Alexandria, no século I d.C, Filon, filósofo helenista, lançou raízes argumentativas e ideológicas para a subordinação das mulheres no mundo ocidental. De igual forma, para Platão, a mulher tinha alma inferior e pouca racionalidade, vertendo-lhe os adjetivos de

1 CAMPOS, Amini Haddad e CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. *Direitos Humanos das Mulheres*. Juruá Editora. 2007. p. 99.

insensata, sensual e carnal, cheia de vaidade e cobiça, 'apesar de ter sido criada a partir do homem'. Para Aristóteles, a fêmea era um macho mutilado. O conhecimento racional era a mais alta conquista humana, e assim, os homens, seriam superiores e mais divinos que as mulheres, descritas como monstros desviados do tipo genérico humano, emocionais e subjetivas.

Nessa mesma esteira, Jean de Marconville [1], em 1564, invocou os gregos, os romanos, os textos bíblicos, os padres da Igreja para demonstrar a maldade das mulheres. Segundo ele, Adão, "(...) o mais dotado de todas as perfeições que todos os outros homens, foi entretanto vencido no primeiro assalto que lhe fez sua mulher". Ainda, assegura que as mulheres não têm aptidões "(...) para manejar e conduzir coisas grandes e difíceis como costumes, religião, república e família, pois parecem ter sido feitas mais para a volúpia e o ócio que para tratar negócios de importância".

A intenção de demonstrar e argumentar quanto à superioridade do homem em relação à mulher, com o fim precípua de legitimar as diferenças socialmente construídas levou ao absurdo de, no século XIX, o filósofo Theodor Von Bischoff fazer uma investigação sobre o peso dos cérebros humanos. Observou, então, o referido pesquisador, que o peso médio do cérebro do homem era de 1350g, enquanto a média do das mulheres se fixava em 1250g. Durante toda a sua vida, baseou-se neste fato para apresentar a mulher como um ser com menores capacidades intelectuais. Bischoff doou o seu próprio cérebro à Ciência. O exame anatômico mostrou que o mesmo pesava 1245g.

Em decorrência da constatação anterior, iniciaram-se novas pesquisas. Um estudo dirigido pelo Dr. Godfrey Pearlson² demonstrou que duas áreas nos lobos frontais e temporais, relacionados à linguagem (conhecidos como áreas de Broca e Wernicke, em homenagem a seus descobridores), são significativamente maiores nas mulheres (em torno de 23%), fornecendo assim a conclusão da superioridade mental das mesmas no que se refere à linguagem, inclusive para o aprendizado simultâneo de outras línguas. O referido estudo, dirigido pelo Dr. Godfrey Pearlson, foi realizado graças à análise de varreduras de imagens de ressonância magnética de homens e mulheres. Os volumes foram calculados através de um pacote de software desenvolvido pelo Dr. Patrick Barta, um psiquiatra da Universidade de Johns Hopkins. Mesmo depois de descartar as diferenças naturais que existem no volume total cerebral entre os homens e as mulheres, ainda permanecia uma diferença de 5% entre os volumes de LIP (o cérebro dos homens é, em média, aproximadamente 10% maior do que o cérebro



CÂMARA DOS DEPUTADOS

mulheres), mas restou devidamente comprovado, na referida pesquisa, que isso é devido ao maior tamanho corporal dos homens: **um maior número de células musculares implica um maior número de neurônios para controlá-las.** Por outro lado, evidências adicionais são obtidas a partir da pesquisa que mostra que o *corpus callosum* (corpo caloso), ou seja, uma grande massa de fibras nervosas, conectada

² SCHLAEPFER, T. E.; HARRIS, G.J.; TIEN, A.Y.; PENG, L.; LEE, S.; PEARLSON, G. D. Structural differences in the cerebral cortex of healthy female and male subjects: a magnetic resonance imaging study. *Psychiatry Res.* 1995 Sep 29; 61 (3): 129-35.

a ambos os hemisférios cerebrais, é maior nas mulheres do que nos homens.³ Pelo que se vê, as diferenças igualam as potencialidades. Inexiste qualquer superioridade a ser defendida.

Além dessas diferenças, um grupo de pesquisadores da *University of Cincinnati*, nos Estados Unidos e Canadá, apresentou evidências morfológicas de que, enquanto os homens têm mais neurônios no córtex cerebral (maior habilidade para as questões espaciais), as mulheres têm um neuropil mais desenvolvido – isto é, o espaço entre os corpos celulares que contêm as sinapses, os dendritos e os axônios, permitindo, assim, maior comunicação entre os neurônios⁴. **Pelo que se vê, as diferenças não são vinculadoras de qualquer inferioridade entre os sexos.**

Essas pesquisas, às necessidades de constatação de capacidade intelectual, beira ao absurdo e revela a drástica situação de desequilíbrio entre os seres humanos. Afinal, todos deveriam ser tratados com dignidade, inexistindo competição no que concerne a essa elementar, decorrente da própria condição humana.

É bom deixar claro que não se prega a superioridade de qualquer dos sexos, aliás, cada ser humano é magnífico em sua existência, além de ser possuidor de uma incomensurável diversidade genética, condição, esta, infinitamente complexa, para qualquer simplificação ou atrelamento limitante. Sabemos que as estruturas de vivências, bem como as influências genéticas, moldam a individualidade humana, numa excepcional e magnífica expressão da própria vida, sendo, pois, cada ser único em seus característicos, caráter e existência.

Em, verdade, a divulgação dos estudos deverá servir, apenas, como uma crítica à vocação racional atribuída ao sexo masculino, em patente secundarização do papel da mulher na sociedade.

De qualquer forma, a reconstrução de parâmetros igualitários de direito, numa cultura secularmente excludente, mostra-se imensamente abstrusa e complexa, visto que, vencer a desestrutura construída requer mais do que simples declarações legais. A ambiência dos estereótipos está enraizada em conceitos naturalizados, fazendo parte de uma estrutura educacional e de formação de personalidades desviadas da pretensa igualdade fomentada.

Assim, as ações precisam ser integradas nas ambiências públicas e privadas, para que o princípio da igualdade-isonomia detenha efetivamente concreção humana.

OBJETIVOS

³ BISHOP, K.M.; WAHLSTEN, D. Sex differences in the human corpus callosum: myth or reality? *Neuroscience and Biobehavioural Reviews*, v. 21 (5) 581-601, 1997.

⁴ RABINOWICZ, T.; DEAN, D. E.; PETETOT, J. M.; CORTEN-MYERS, G.M.de. Gender differences in the human cerebral cortex: more neurons in males; mores processes in females. *J. Child Neurol.* 1999 Feb; 14 (2): 98-107.

Objetiva-se com a proposta legislativa, conceder melhores condições de vida às mulheres e respectivas famílias, visto que o custo da



CÂMARA DOS DEPUTADOS

A discriminação de gênero atinge toda a sociedade e deturpa a educação das gerações futuras, descaracterizando, na prática, o próprio princípio da dignidade humana.

A possibilidade da concreção da igualdade deverá passar, necessariamente, pela conscientização dos direitos humanos na perspectiva de gênero, inclusive no concernente aos conceitos básicos do direito fundamental à integridade física, psicológica, moral, sexual e patrimonial, visto que, mundialmente, a violência de gênero apresenta-se, por vezes, até institucionalizada, pela própria forma de Estado, através de seus costumes (omissivo no que se entende por expressão da vida privada), leis, sistemas, hierarquias e culturas.

A superação da concepção de espaços pré-destinados é outra questão de suma importância para se vencer as distinções discriminatórias secularmente prescritas.

FUNDAMENTOS

O preâmbulo da Constituição da República acresce como diretriz do país a instituição de um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos.

Na mesma diretriz, o art. 1º, inciso III da Carta Magna, assegura a devida observância da dignidade da pessoa humana, estruturando objetivos fundamentais (art. 3º) ao país, tais como: a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I); b) a redução das desigualdades sociais (III); c) a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminação de quaisquer naturezas (IV).

De igual forma, a República Federativa do Brasil, através de sua Constituição Federal de 1988, comprometeu-se, na ordem internacional (art. 4º), com a prevalência dos direitos humanos (inciso II), objetivando, inclusive, a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (inciso IX), prescrevendo, enfaticamente, em seu art. 5º, inciso I, sob o título *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, o princípio da igualdade entre homens e mulheres, como diretriz à sociedade.

Na mesma ordem de idéias, o Brasil asseverou compromissos internacionais, destacando-se como signatário e cumpridor das diretrizes e deveres de Estado à concreção da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW – ratificada pelo Brasil em 1984, bem como da Convenção de Belém do Pará - Adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 06.06.1994 e ratificada pelo Brasil em 27.11.1995.

A experiência do movimento organizado de mulheres no Brasil oferece um excelente exemplo de como se pode utilizar a lei em favor da melhoria do *status* jurídico, da condição social, do avanço no sentido de uma presença mais efetiva no processo de decisão política. Ao longo de quase todo o século XX, com mais intensidade em algumas décadas do que em outras, as mulheres brasileiras conseguiram vitórias expressivas. Algumas vezes, abolindo dispositivos legais discriminatórios, outras, conseguindo aprovar novas leis que reconheciam direitos fundamentais e ampliavam garantias. Essa realidade também resta patente no início do século XXI, inclusive pela própria inserção normativa da Lei 11.340/06, então denominada Lei Maria da Penha.

As iniciativas de ações afirmativas visam corrigir a discrepância entre o ideal igualitário e/ou legitimado nas sociedades democráticas modernas e a realidade, decorrente de um sistema de relações sociais assinalado pela desigualdade e hierarquia (costumes e culturas excludentes), em relação à mulher.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

A necessidade de se criar uma legislação que coíba a discriminação de gênero contra a mulher, na ambiência profissional, é reforçada pelos dados que comprovam sua ocorrência no habitual da mulher brasileira, sendo, pois, patente, a necessidade de ações normativas que possam prescrever e orientar políticas nacionais de prevenção e contenção das referidas condutas discriminatórias, na perspectiva, pois, dos próprios direitos humanos. É, pois, a estrutura que se pretende com o presente projeto de Lei, ora descrito, exemplificativamente, como *Lei da Igualdade*.

Sala das Sessões, 10 de maio de 2010

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. R. de F. S.', is centered on the page.

**PARECER DO RELATOR, PELA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE
CIDADANIA, AO PROJETO DE LEI Nº 4.857, DE 2009.**

O SR. FLÁVIO DINO (Bloco/PCdoB-MA. Para emitir parecer. Sem revisão do orador.) - Sr. Presidente, quero, em primeiro lugar, homenagear a bancada feminina desta Casa, que bem representa a maior parcela da população brasileira.

O projeto é constitucional, seja no aspecto material, seja no aspecto formal. A iniciativa legislativa é adequada. A competência é deste Congresso Nacional. O projeto atende aos requisitos de juridicidade e técnica legislativa. Daí por que o parecer da CCJ é favorável ao projeto.

PROJETO DE LEI N.º 1.801, DE 2022

(Do Sr. Alexandre Frota)

Dispõe sobre diretrizes visando a promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens em cumprimento a dispositivo da Constituição Federal.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-4857/2009.



PROJETO DE LEI N° DE 2022

(Deputado Alexandre Frota)

Dispõe sobre diretrizes visando a promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens em cumprimento a dispositivo da Constituição Federal.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Artigo 1º - A promoção da igualdade de direitos entre os gêneros determinados pelo artigo 5º da Constituição Federal será estabelecido pelos seguintes princípios que poderão ser ampliados:

- I - igualdade de remuneração salarial para os mesmos cargos;
- II – Igualdade de tratamento no trabalho, guardada as exceções;
- III - não discriminação;
- IV – igualdade de oportunidades;
- IV - equidade;
- V - respeito à dignidade da pessoa humana.

Artigo 2º - Para fins desta lei, se entenderá por:

I – determinadas ações afirmativas: estabelecerá todo um conjunto de medidas e ações de caráter temporário que visam acelerar e alcançar a igualdade de fato entre os gêneros;





II - medidas de participação equilibrada: a presença de mulheres e homens na iniciativa privada ou no serviço público, em todos os âmbitos de tomada de decisão, que no conjunto a que se refira, não superem 60%, nem seja inferior a 40%;

III - medidas de igualdade de oportunidades: são aquelas dirigidas ambos os sexos que tenham como objetivo dirimir as diferenças, promovendo a erradicação permanente dos prejuízos de gênero causadoras da diferença, tanto na esfera social quanto no ambiente de trabalho.

IV - gênero: relações interpessoais com um conjunto de ideias, crenças, representações e atribuições sociais construídas em cada espectro social tomando como base a diferença sexual;

VI - perspectiva de gênero: identificação e mecanismos que permitam determinar, questionar e valorar a discriminação, a desigualdade e a exclusão de mulheres que pretende ter como base as diferenças biológicas entre mulheres e homens, assim como as ações que devam ser tomadas para atuar sobre os fatores de gênero que permitam a construção da equidade entre todos.

Artigo 3º - A política de fomento a equidade de gênero deverá ter por base as seguintes diretrizes:

I - fomentar a igualdade entre os gêneros em todos os âmbitos da vida;

II - garantir que as políticas públicas incorporem a perspectiva de todos os gêneros, que apoiem a transversalidade e antevejam cumprimento de programas, projetos e ações já legalmente estabelecidos para estabelecer a igualdade de gênero;

III - fomentar a participação e representação política equilibrada;

IV - fomentar a concorrência política e social em igualdade de condições entre pessoas, independente do gênero, dirigida a obter efetiva participação cidadã e concretizar os mecanismos de controle social pertinentes;

V - promover a igualdade de acesso e fruição dos direitos sociais, para os gêneros;



* C D 2 2 6 9 5 2 9 1 0 0 0 *





VI - fomentar o princípio de igualdade de tratamento e oportunidades, o acesso a recursos produtivos, financeiros e tecnológicos;

VII - impulsionar a modificação de padrões culturais e legais a fim de que haja a eliminação e erradicação de estereótipos, estigmas e preconceitos estabelecidos em função do sexo, fomentando a responsabilidade compartilhada dos direitos e as obrigações, sob os princípios da colaboração, solidariedade e respeito.

Artigo 4º - O Sistema estabelecido por esta lei para a Igualdade entre os gêneros é um conjunto orgânico e articulado de estruturas, relações funcionais, organização, métodos e procedimentos das entidades da Administração Pública entre si, e com as organizações dos diversos grupos sociais, as instituições acadêmicas e de investigação e, com os entes federais, estaduais e municipais, a fim de efetuar ações de comum acordo destinadas a promoção e efetividade da igualdade entre os gêneros.

Artigo 5º - São objetivos do Sistema para a Igualdade entre os gêneros:

I - estabelecer diretrizes mínimas e adequadas em matéria de ações afirmativas, medidas de igualdade de oportunidades e medidas de participação equilibrada, com a finalidade de erradicar a violência e a discriminação em razão do gênero;

II – zelar pela progressividade legislativa em matéria de igualdade substantiva dos gêneros, a fim de harmonizar a legislação nacional com os padrões internacionais vigentes, mormente ao que tange aos direitos humanos;

III - avaliar as políticas públicas, os programas e serviços em matéria de igualdade substantiva;

IV - determinar a periodicidade e características dos indicadores estatísticos que permitam monitorar e avaliar cientificamente as condições necessárias para a progressividade no cumprimento da lei;

V – avaliar dinamizar e propor programas e planos estratégicos de entes públicos, em matéria de igualdade substantiva entre os gêneros;



* C D 2 2 6 9 5 9 2 9 1 0 0 0 *





VI - incluir no debate público a participação da sociedade civil organizada na promoção da igualdade substantiva de gênero;

VII - estabelecer ações de coordenação entre os entes públicos do para formar e capacitar em a igualdade substantiva entre os gêneros e os servidores públicos;

VII - fomentar ações objetivas e claras para o reconhecimento progressivo do direito de conciliação da vida pessoal, laboral, familiar e estabelecer meios e mecanismos com vistas à convivência, sem prejuízo, do pleno desenvolvimento humano;

X - estabelecer medidas para a erradicação do assédio sexual em qualquer ambiente, principalmente no trabalho, bem como a importunação ofensiva ao pudor nos transportes coletivos;

XI - desenvolvimento de ações para fomentar a integração de políticas públicas com perspectiva de gênero;

XII - impulsionar a formação de lideranças igualitárias.

Artigo 6º - Para os efeitos desta lei, as autoridades, organismos públicos estatais e demais órgãos da sociedade civil promoverão:

I - a educação, visando a capacitação permanente das pessoas;

II - o acesso, a ascensão e a elegibilidade de pessoas de qualquer gênero no âmbito público e privado, tendo em vista que a diversidade de gênero é um dos pressupostos da democracia;

III - a coordenação dos sistemas estatísticos estatais ou privados para melhor conhecimento das questões relativas aos gêneros na política laboral;

IV - o financiamento estatal de ações de informação e conscientização, destinadas a fomentar a igualdade entre os gêneros;

V - o combate à segregação das pessoas em razão do sexo, em especial no ambiente escolar e no mercado de trabalho;



* C D 2 2 6 9 5 9 2 9 1 0 0 0 *





VI - o desenvolvimento de políticas e programas de desenvolvimento e de redução da pobreza com perspectiva de gênero;

VII - a participação equitativa de gênero em altos cargos públicos;

VIII - o desenvolvimento e atualização das estatísticas por gênero, sobre postos e cargos diretivos nos setores público, privado e da sociedade civil.

Artigo 7º - O Sistema se estruturará por meio do Conselho de Equidade de Gênero e estará integrado por:

I - 1 (um) coordenador que o presidirá, escolhido pelo Ministro da Cidadania e Direitos Humanos;

II - 1 (um) coordenador adjunto que exercerá as funções de secretário executivo, escolhido pelo Ministro da Cidadania e Direitos Humanos;

III - 1 (um) representante de cada Casa Legislativa, Câmara dos Deputados e Senado Federal, que será exercido pela Procuradoria da Mulher na respectiva Casa Legislativa;

IV - 3 (três) membros do Ministério Público Federal;

V - 3 (três) membros do Poder Judiciário Federal;

VI - 3 (três) membros da Defensoria Pública da União;

VII - 3 (três) membros da Ordem dos Advogados do Brasil;

VIII - 4 (quatro) professores universitários, sendo dois representantes das universidades públicas e dois representantes das universidades privadas, escolhidos pelo Ministro da Cidadania e Direitos Humanos;

IX - 12 (doze) representantes de organizações da sociedade civil escolhidos pelo Ministro da Cidadania e Direitos Humanos.

XI - 4 (quatro) profissionais da área da saúde e de pesquisa, escolhidos pelo Ministro da Cidadania e Direitos Humanos.



* C D 2 2 6 9 5 9 2 9 1 0 0 0 *





§1º - O mandato dos conselheiros será de três anos, sendo permitida uma recondução.

§2º - As funções de membro do Conselho não serão remuneradas, mas consideradas como de serviço público relevante.

Artigo 8º - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Artigo 10 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos, a desigualdade de gênero tem se tornado um assunto recorrente. A luta por um mundo em que homens e mulheres sejam livres para fazer suas escolhas, usufruindo das mesmas responsabilidades, direitos e oportunidades, intensificou-se em meados do século XX, impulsionada, principalmente, pelo movimento feminista. O assunto foi pauta da Rio+20, quando os países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) definiram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a serem alcançados até 2030.

Além de ser um direito humano e constitucional básico, a igualdade entre os sexos foi considerada um dos pilares para a construção de uma sociedade livre, o que é crucial para acelerarmos o desenvolvimento sustentável.

É importante lembrar, quando falamos sobre igualdade de gênero, que na maioria das sociedades pelo mundo são as mulheres que precisam de políticas para conseguirem alcançar o mesmo patamar dos homens. De acordo com dados levantados pela ONU Mulheres, pessoas do sexo feminino ganham menos que as do sexo masculino e estão mais sujeitas a ter empregos de baixa qualidade. Há apenas 46 países em que as mulheres ocupam mais de 30% das cadeiras no parlamento nacional, e o Brasil infelizmente não é um deles.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em levantamento realizado em 2017, o rendimento das mulheres equivale a cerca de três



* C D 2 2 6 9 5 9 2 9 1 0 0 0 *





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Alexandre Frota – PSDB/SP

quartos da renda masculina. Enquanto a média da renda dos homens foi de R\$2.306, a das mulheres foi de R\$1.764. A desigualdade econômica também é um problema na América Latina como um todo. Dados do relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe indicam que 27,5% das mulheres da região não possuem renda própria, contra 13,1% da população masculina. Isso implica que cerca de um terço das mulheres do continente depende inteiramente de outros para sua subsistência.

Portanto a presente proposta legislativa procura minimizar ou mesmo erradicar a desigualdade de gênero no país, uma luta árdua, mas que deve ter um início na sociedade do país.

Por todo o exposto, espera o autor a tramitação regimental e apoio dos nobres colegas na aprovação do Projeto de Lei, que atende aos pressupostos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Sala das Sessões em, de junho de 2022

Alexandre Frota
Deputado Federal
PSDB/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexandre Frota

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg.autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD326959291000>

Câmara dos Deputados - Anexo IV - 2ª andar - Gabinete 216 - 70160-900 Brasília - DF

Tel (61) 3215-5216 – Fax (61) 3215-2216 - dep.alexandrefrota@camara.leg.br



FIM DO DOCUMENTO