



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

SUBEMENDA SUBSTITUTIVA AO SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO DE TRABALHO AO PROJETO DE LEI Nº 10.018/2018

Apensados: PL nº 9.384/2017, PL nº 3.414/2019, PL nº 4.264/2019, PL nº 4.531/2019, PL nº 5.548/2019, PL nº 6.115/2019, PL nº 4.363/2020, PL nº 1.454/2021, PL nº 1.740/2021, PL nº 1.741/2021, PL nº 2.221/2021, PL nº 323/2021, PL nº 324/2021, PL nº 3.515/2021, PL nº 3.642/2021, PL nº 541/2021, PL nº 633/2021, PL nº 1.176/2023, PL nº 4.230/2023, PL nº 5.573/2023 e PL nº 658/2024.

Estabelece boas práticas para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher; fomenta a liderança corporativa de alto nível para a igualdade entre homens e mulheres; cria o selo “Empresa pela Mulher”; e altera as Leis nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, nº 14.133, de 1º de abril de 2021, nº 14.682, de 20 de setembro de 2023, e nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas em benefício da mulher vítima de violência doméstica e familiar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 9º

§ 1º O juiz ou a autoridade policial solicitarão, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

.....
§ 9º As mulheres em situação de violência doméstica e familiar inseridas no cadastro de programas assistenciais do



governo que optarem por participar dos cursos de capacitação e dos cursos técnicos de formação inicial e continuada serão encaminhadas aos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou ao Sebrae pela autoridade policial ou pelo Poder Judiciário, de ofício ou a requerimento da Defensoria Pública ou do Ministério Público, sem prejuízo de requerimento próprio apresentado diretamente às entidades dos serviços nacionais de aprendizagem,

§10º Os cursos de que trata o § 9º deste artigo serão gratuitos, mediante a celebração de ajustes e parcerias com a União”. (NR)

“Art. 35

.....

VI – acesso prioritário nas ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional, visando à busca e à manutenção do emprego, e nos programas de trabalho e renda.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 25.....

.....

§9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual mínimo de oito por cento das vagas.

§10 O disposto no § 9º aplica-se a contratos com quantitativos mínimos de vinte e cinco colaboradores, que será mantido durante toda a execução contratual.



§11 O descumprimento do disposto no § 9º deste artigo pelo contratado ensejará a rescisão contratual, salvo se houver indisponibilidade de mão de obra com a qualificação necessária para atendimento do objeto contratual na localidade”. (NR)

.....

“Art. 116. Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos prevista em lei para pessoas com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas e cargos previstas em outras normas específicas, no edital ou no contrato.

.....” (NR)

Art. 3º. A Lei nº 14.682, de 20 de setembro de 2023 (Cria o selo Empresa Amiga da Mulher), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º.....

.....

V- implementem programas de acolhimento e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;

VI- estabeleçam código de conduta publicamente acessível, aprovado pela administração da empresa, que contere os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos e valorização da mulher na atividade empresarial”.

.....

§ 4º As campanhas e práticas educativas de que trata o inciso III do caput deste artigo poderão incluir mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os



valores, as normas e as políticas da empresa e tomem ciência de seu papel para o sucesso dos programas” (NR).

“Art. 2º-A A pessoa jurídica certificada com o selo de que trata esta Lei e tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto de renda devido o valor equivalente a um salário- mínimo por mês de efetivo trabalho de cada empregada contratada no respectivo período de apuração.

§ 1º O benefício de que trata o caput deste artigo não interfere na dedução da remuneração da empregada como despesa operacional.

§ 2º O total das deduções previstas neste artigo não poderá exceder o limite conjunto de 4% (quatro por cento) do imposto de renda devido a que se refere o inciso I do art. 6º da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, observado o disposto no § 4º do art. 3º da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995.

§ 3º O disposto neste artigo se aplica a empregadas contratadas para ocupação de novas vagas de trabalho criadas pela empresa, durante o período de apuração do imposto, em adição às previamente existentes.

§ 4º O disposto neste artigo vigorará por 5 (cinco) anos, a contar do ano em que tenha início a produção de seus efeitos.” (NR)

Art. 4º O art. 9º da Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º

.....

§ 3º A prioridade a que se refere o § 1º será de mulheres que sofrem violência doméstica e que estejam desempregadas, seguidas das mulheres que possuam



emprego, mas, em razão de comprovada ameaça, precisem mudar de residência.”(NR)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, ressalvado o disposto no art. 3º, que produzirá efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de publicação da Lei.

Sala da Comissão, em 04 de dezembro de 2024.

Deputada **SILVYE ALVES**
Vice-Presidenta

