



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)

*Proposto em Plenário, em 20/3/10,
às 22h39 min
Mozart*

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



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 República.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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.



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 embarço 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 da



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 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



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 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 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; 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



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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