

**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](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	RAKING DO RAMO COM MAIS MULHERES	RAKING 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.C<sup>1</sup>, 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

---

<sup>1</sup> 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 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 Pearlson<sup>2</sup> 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

---

<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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 neurônios<sup>4</sup>. **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

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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