

Cartilha Cidadã

Direitos Femininos e Bandeiras de Luta

Prazer em ser única. Orgulho em ser muitas.



SINSAÚDE
CAMPINAS E REGIÃO

EXPEDIENTE

Esta cartilha é uma produção do Sinsaúde
Campinas e Região
Presidente: Edison Laércio de Oliveira
Diretora de Comunicação: Sofia Rodrigues
do Nascimento
Criação: Domma Comunicação Integrada
Site: www.domma.com.br
Editora responsável: Sirlene Nogueira (Mtb 15.114)
Textos e pesquisa: Dra. Onirde Aparecida da Silva
(Dpto. Jurídico Sinsaúde), Andressa Vilela (Mtb
57.810) e Vera Bison (Mtb 12.391)
Projeto gráfico e ilustrações: Felipe Teixeira
Tiragem: 30.000 exemplares

Prazer em ser única.
Orgulho em ser muitas.

8 de março. Dia Internacional da Mulher



uma homenagem



SINSAÚDE

CAMPINAS E REGIÃO

Prazer em ser única.
Orgulho em ser muitas.

8 de março, Dia Internacional da Mulher



uma homenagem

SINSAÚDE

CAMPINAS E REGIÃO





Prazer em ser única.
Orgulho em ser muitas.

8 de março, Dia Internacional da Mulher



uma homenagem

SINSAÚDE

CAMPINAS E REGIÃO





Igualdade ainda que tardia

Por sua beleza e fragilidade, a mulher é sempre comparada às flores. Mas atrás do aspecto biológico, ela se revela como aço e se coloca de pé, pronta para enfrentar os problemas, assumir desafios e a lutar pelo que considera ser necessário e justo.

E assim ela passa a vida. Gera filhos, trabalha em casa e, na maioria das vezes, também fora para garantir o sustento e o conforto da família. Se necessário, acorda nas madrugadas para cuidar dos filhos. Mas ela é também esposa, filha, irmã, sogra, avó e amiga. É uma verdadeira mestra no planejamento do tempo, grande parte dele dedicado ao trabalho. Como profissional da saúde, ela sabe estender o amor, um sorriso e o seu alto espírito de solidariedade aos pacientes, familiares e colegas de trabalho. É ética e sabe se calar. Para cumprir suas responsabilidades é firme, sem, no entanto, ser dura. É paciente, pois é sensível à dor alheia.

Quase dois séculos, entretanto, não foram suficientes para que alcançasse a igualdade tão sonhada. Estuda mais, mas ainda recebe salários menores que os dos homens. Não nutre rancor e nem se limita por isso. Aos poucos, e ao seu jeito, vai achando formas de avançar e conquistar seus objetivos. Sabe que seu tempo é o agora e por isso arregaça as mangas e vai em frente.

Sabe que chegará o dia em que homens e mulheres se respeitarão como iguais, como seres humanos que buscam o aperfeiçoamento pessoal e profissional, porque sabem que este é o caminho da evolução, o caminho que tornará este mundo melhor para todos, independente de sexo, cor, religião, profissão ou classe social.

A construção deste dia já começou e a sua contribuição é essencial. Venha fazer parte dele também.

Um abraço,

Edison Laércio de Oliveira
Presidente

Sinsaúde batalha para conquistar direitos para mulheres da saúde

Em debate há muitos anos e ganhou força na Campanha Salarial de 2010 a luta dos trabalhadores e da diretoria do Sinsaúde pela garantia das denominadas “Claúsulas de Gênero”. Gênero é uma categoria que relaciona o feminino e o masculino. Nos anos 80, esta palavra começou a ser utilizada pelas feministas para explicar a desigualdade entre homens e mulheres concretizada em discriminação e opressão das mulheres. Desde então, muitas batalhas foram travadas, visando à correção de tais injustiças. Muitos avanços foram registrados, mas outras batalhas ainda devem ser travadas. Importantíssimo e vital para garantir a integridade física e psíquica da mulher, estar livre da violência doméstica ou do assédio moral e sexual são direitos que ainda devem ser perseguidos, mesmo em pleno século 21.

No âmbito do trabalho na área da saúde, onde predominam a força de trabalho feminina, ainda é preciso lutar para garantir benefícios básicos, como instalação de duchas higiênicas, disponibilização de absorventes, garantias às mães gestantes ou adotantes, isonomia salarial, entre outros. Indo mais a fundo que elaborar discursos sobre os importantes e reais direitos da mulher, o Sinsaúde Campinas e Região, com o intuito de levar conhecimento às mulheres sobre seus direitos e, com isso, dar a elas o poder de lutar por eles, com base na lei, criou esta cartilha. Ela traz não apenas os direitos já consagrados das mulheres nas áreas trabalhista, civil, constitucional, relativas à saúde, como também a relação de instituições de defesa da mulher, os direitos já conquistados em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, terminando com aqueles que integram a pauta dos “Direitos de Gênero” da Campanha Salarial 2011/2012.

Conhecendo seus direitos é possível lutar pelas causas que valem a pena. É possível conquistar e evoluir, aproveitar as oportunidades, ajudar os demais e ser justo.

Quantas oportunidades são perdidas, direitos são desrespeitados, pessoas são prejudicadas, pela falta de conhecimento do que lhe é devido. Sem ter informações sobre a legislação, muitas são lesadas por empregadores e nem sabem. Sem conhecer órgãos de defesa das mulheres, não procuram ajuda. Tantas outras situações se repetem diariamente com mulheres das mais variadas regiões, idades e condições financeiras.

Por isso, esta cartilha, uma iniciativa pioneira do Sinsaúde, torna-se ainda mais essencial do que apenas falar sobre direitos da mulher. É o resultado de pesquisas árduas, para levar de forma clara e sintetizada as informações que as mulheres precisam manter à sua mão no dia a dia, na medida em que é uma fonte de argumentos, informação, defesa, auxílio, segurança e justiça. Portanto, repetimos, mantenha a cartilha como fonte de consulta. Leve-a sempre com você e torne vitoriosa a luta feminina.



Índice

Introdução

DIREITOS TRABALHISTAS

1-Trabalho igual/salário igual	16
2-Garantia de emprego à trabalhadora grávida.....	17
3-Licença para tratamento de saúde da gestante – transformação do auxílio-doença em licença-maternidade:	18
4-Licença-maternidade.....	18
5-Mãe adotiva	19
6-Salário-maternidade	20
7-Amamentação	24
8- Ausência justificada para cuidados com filho menor	24
9-Auxílio-creche	24
10-Duração jornada de trabalho Lei 10.244/2001	27
11-FGTS e seguro-desemprego para trabalhadora doméstica	27
12-Mulher portadora do vírus HIV ou doente de Aids.....	27
13-Salário-família	30
14-PIS e Pasep.....	32

DIREITO À NÃO-VIOLÊNCIA

Estupro	39
Atentado violento ao pudor.....	39
Tráfico de mulheres	40
Lenocínio	40
Lascívia	41
Prostituição	41
Violência doméstica	41
Lesão corporal	43
Ameaça	43
Assédio moral.....	44
Assédio sexual	46
Disque-denúncia	47
Notificação obrigatória.....	48
Casa-abrigo	49
Lei Maria da Penha	49

SAÚDE DA MULHER

Carteira de saúde.....	64
Cirurgia de mama	64
Proibição de atestados de gravidez e esterilização ..	64
Aborto	65
Planejamento familiar	66
Esterilização	67
Mulher e Aids	69

DIREITO CIVIL

Direito de família	71
Disposições gerais sobre o casamento	71
Gratuidade do casamento civil.....	71
Separação e divórcio	71
A criança na separação dos pais	72
Direito à maternidade	73
Investigação de paternidade e maternidade.....	73

DIREITO CONSTITUCIONAL

A mulher e os direitos políticos	74
Crime de racismo	75
Legislação internacional	75
Legislação brasileira.....	76
Igualdade racial	77

A busca por novas conquistas na área da saúde 79

Orgãos de Proteção à Mulher 84 |

Diretoria 89 |

INTRODUÇÃO

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18/12/1979, foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13/9/2002.

Essa Convenção, denominada Cedaw, classifica a discriminação como a “distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

A celebração da Convenção Internacional visa padronizar ações e harmonizar legislação entre os países que a assinam, cuja validade jurídica só vigorará no país quando for aprovada e promulgada.

O Brasil, diante da preocupação com o fato de que a mulher continua sendo discriminada, em 2002 promulgou o Decreto 4.377 a fim de ratificar a referida Convenção, a qual destaca a importância social da maternidade, sem que isto seja motivo para discriminação e seu papel em todos os níveis da sociedade.

Também obriga a eliminar toda e qualquer discriminação, especialmente na legislação, e a garantir medidas concretas para acabar com esta discriminação em todas as esferas: particular, política, social, econômica e cultural.

Essas medidas poderão ser temporárias para acelerar a igualdade entre os sexos, ou especiais, como a que visa proteger a maternidade, impedindo que esta função social sirva de motivo para discriminação.

Todos os países que assinam a Convenção de 2002 devem enviar, periodicamente, relatórios à Organização das Nações Unidas (ONU), indicando as mudanças

ocorridas nas áreas legislativa, judiciária, administrativa e os fatores ou as dificuldades que tiveram influência no cumprimento da Convenção.

A Convenção também conta com um instrumento jurídico internacional (Protocolo Facultativo) de denúncia de violação dos direitos da mulher. Ele garante o acesso das mulheres à Justiça internacional, caso o sistema nacional falhar ou se omitir na proteção dos direitos humanos contidos nesta Convenção.

A própria mulher, ou um grupo, pode recorrer à Comissão da ONU, que poderá investigar e até mesmo punir o Brasil.

Tem-se como data importante o dia 8 de março, que é denominado Dia Internacional da Mulher, posto que em 8 de março de 1857, operárias de uma fábrica têxtil de Nova Iorque entraram em greve para reivindicar redução da jornada de trabalho de 16 para 10 horas diárias. Elas trabalhavam 16 horas e ganhavam menos que 1/3 do salário dos homens. As mulheres, em greve, foram fechadas na fábrica e 130 delas morreram queimadas durante incêndio.

Em 1910, a Conferência Internacional de Mulheres, realizada na Dinamarca, decidiu homenagear aquelas mulheres e escolheu 8 de março como Dia Internacional da Mulher.

***Fonte:** Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFE-MEA - (www.cfemea.org.br) e Ministério da Previdência Social (www.previdenciasocial.gov.br).



DIREITOS TRABALHISTAS

1- Trabalho igual/salário igual

A Constituição Federal do Brasil nos artigos 5º e 7º em seus diversos incisos e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbem que se faça qualquer distinção de sexo, idade, cor e estado civil para pagamento do salário no exercício das funções ou ainda na admissão de trabalhadoras.

Artigo 5º - “I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”

Artigo 7º - “XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

Preceitua o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que: **“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”**

Entretanto, o parágrafo 1º faz uma ressalva, permitindo que haja diferença salarial entre pessoas, cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos, caso contrário, não se poderá haver diferença entre pessoas em idênticas situações, sobretudo, homens e mulheres.

2- Garantia de emprego à trabalhadora grávida

Preceitua o artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho que: **“Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de houver contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez.”**

E nos termos da letra “b”, do inciso II, do artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, **“a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses até o parto, não poderá ser dispensada arbitrariamente ou sem justa causa”**.

Referido direito também está previsto em Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho para as profissionais que trabalham em estabelecimentos e serviços de saúde.

Assim, confirmando a gravidez, a mulher deverá entregar ao seu empregador o comprovante do exame, mediante contra-recibo de entrega.

Embora a mulher, nesse período, seja portadora de estabilidade provisória no emprego, poderá, caso assim deseje pedir sua demissão e, sobretudo, poderá haver a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, desde que haja inquestionável comprovação de culpa e gravidade na conduta da empregada.

A garantia de emprego só se estende ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, não se aplicando ao contrato por tempo determinado, ou seja, aquele em que as partes pactuaram a data de início e fim do contrato, tendo-se, como exemplo, o contrato de experiência (90 dias) e contrato de trabalho determinado. Neste caso, o empregador não terá a obrigação legal de manter o vínculo empregatício com a empregada em estado gestante.



3- Licença para tratamento de saúde da trabalhadora gestante – transformação do auxílio-doença por licença-maternidade

Caso a empregada esteja recebendo benefício de auxílio-doença no decorrer do estado gestacional, este será imediatamente suspenso na véspera do início do salário-maternidade.

4- Licença-maternidade

A Constituição Federal no caput do artigo 6º estabelece como **direito social à maternidade**.

A partir do advento da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 392, que assim dispõe: **“A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”** Referido direito já era assegurado pela Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º - “XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias.”

5- Mãe adotiva

A Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 392 e letras, garantindo assim o direito ao salário-maternidade à mãe adotiva e à mulher que estiver com a guarda judicial de uma criança para fins de adoção. O benefício deve ser pago mesmo que a mãe biológica também já o tenha recebido.

O período do salário-maternidade varia de 30 a 120 dias, dependendo da idade da criança. O benefício começa a ser pago a partir da data de deferimento da medida liminar nos autos de adoção ou na data da lavratura da certidão de nascimento.

Esse direito também está previsto em Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho para as profissionais que laboram em estabelecimentos e serviços de saúde.

Quem paga

No caso específico da segurada empregada, a partir da vigência da Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, o salário-maternidade deverá ser pago diretamente pela empresa empregadora, **com exceção dos casos em que o afastamento da segurada empregada seja em função de adoção ou guarda judicial para fins de adoção.**

Preceitua a Lei 10.710/2003 que em conformidade ao parágrafo único. “Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.” (incluído pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002). Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. (incluído pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003).

Para a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, é devido salário-maternidade durante os seguintes períodos:

- 120 dias, se a criança tiver até 1 ano completo;
- 60 dias, se a criança tiver de 1 até 4 anos completos;
- 30 dias, se a criança tiver de 4 até completar 8 anos.

No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a segurada terá direito somente ao pagamento de um salário-maternidade, observando-se o direito segundo a idade da criança mais nova.

Fonte: www.mpas.gov.br



6- Salário-maternidade

O salário-maternidade é devido às seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais, facultativas e seguradas especiais, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, a adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

Segurada desempregada

Para a criança nascida ou adotada a partir de 14/6/2007, o benefício também será devido à segurada desempregada (empregada, trabalhadora avulsa e doméstica), para aquelas que cessou as contribuições (contribuinte individual ou facultativa) e para a segurada especial, desde que o nascimento ou a adoção tenham ocorrido dentro do período de manutenção da qualidade de segurada.

A segurada desempregada terá direito ao salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez ou caso a gravidez tenha ocorrido enquanto ainda estava empregada, desde que a dispensa tenha sido por justa causa ou a pedido.

Duração do benefício

O benefício será pago durante 120 dias e poderá ter início até 28 dias antes do parto. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico; se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento. A duração do benefício será diferenciada nos casos especificados abaixo.

Nos abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), será pago o salário-maternidade por duas semanas.

Para a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido o salário-maternidade durante os seguintes períodos:

- 120 dias, se a criança tiver até 1 ano completo;
- 60 dias, se a criança tiver de 1 até 4 anos completos;
- 30 dias, se a criança tiver de 4 até completar 8 anos.

No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a segurada terá direito somente ao pagamento de um salário-maternidade, observando-se o direito segundo a idade da criança mais nova.

Carência

Para concessão do salário-maternidade não é exigido tempo mínimo de contribuição das trabalhadoras empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas, desde que comprovem filiação na data do afastamento para fins de salário-maternidade ou na data do parto.

A contribuinte individual, a segurada facultativa e a segurada especial (que optou por contribuir) têm que ter pelo menos dez contribuições para receber o benefício. A segurada especial que não paga contribuições receberá o salário-maternidade se comprovar, no mínimo, dez meses de trabalho rural imediatamente anteriores à data do parto, mesmo que de forma descontínua. Se o nascimento for prematuro, a carência será reduzida no mesmo total de meses em que o parto foi antecipado.

A trabalhadora que exerce atividades ou empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.

Desde setembro de 2003, o pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas é feito diretamente pelas empresas, que são ressarcidas pela Previdência Social. A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados ou certidões correspondentes.

As mães adotivas, contribuintes individuais, facultativas e empregadas domésticas terão que pedir o benefício nas agências da Previdência Social.

Em casos excepcionais, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser aumentados por mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

Como requerer o salário-maternidade

O benefício pode ser solicitado pelo portal da Previdência Social, na internet, pelo telefone 135 ou nas agências da Previdência Social, mediante o cumprimento das exigências legais.

De acordo com Decreto 6.722, de 30 de dezembro de 2008, os dados constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) valem, para todos os efeitos, como prova de filiação à Previdência Social, tais como relação de emprego, tempo de serviço ou de contribuição e salários de contribuição, podendo, em caso de dúvida, ser exigida pelo INSS a apresentação dos documentos que serviram de base para a anotação. Da mesma forma, o segurado poderá solicitar, a qualquer momento, a inclusão, exclusão ou retificação das informações constantes do CNIS com a apresentação de documentos comprobatórios dos dados divergentes, conforme critérios definidos pelo INSS.

As informações sobre os dados no CNIS poderão ser obtidas na Agência Eletrônica de Serviços aos Segurados no portal da Previdência Social, na opção “Extrato de Informações Previdenciárias”, mediante senha de acesso obtida ao agendar o serviço pelo telefone 135 ou solicitada na agência da Previdência Social de sua preferência.

Caso as informações cadastrais, os vínculos e as remunerações constem corretamente no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), será necessária a apresentação dos seguintes documentos:

Valor do benefício

Segurada empregada

- quem tem salário fixo, corresponderá à remuneração devida no mês do seu afastamento;
- quem tem salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores;
- quem recebe acima do teto salarial do ministro do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a este teto, segundo a Resolução nº 236/02, do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002.

Trabalhadora avulsa

Corresponderá ao valor de sua última remuneração integral equivalente a um mês de trabalho, com teto limitado ao valor da remuneração dos ministros do Supremo Tribunal Federal.

Empregada doméstica

Para a empregada doméstica, o salário-maternidade é equivalente ao último salário de contribuição, observados os limites mínimo e máximo do salário de contribuição para a Previdência Social.

Contribuinte individual e facultativa

Corresponderá à média dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses, sujeito ao limite máximo do salário de contribuição.

Segurada especial

Será igual ao valor de um salário-mínimo.

Seguradas em período de manutenção da qualidade de segurada

Corresponderá à média dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses, sujeito ao limite máximo do salário de contribuição. Confira a tabela de salário de contribuição.

Fonte: www.mpas.gov.br

7- Amamentação

Preceitua o artigo 396 que: **“Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.”** Parágrafo único - **“Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.”**

Esse direito também está previsto em Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho para as profissionais que laboram em estabelecimentos e serviços de saúde.

A Constituição Federal de 1988 protege esse direito também às presidiárias, vez que o inciso L, do artigo 5º assim preceitua:

“Às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com os seus filhos durante o período de amamentação.”



8- Ausência justificada para cuidados com filho menor

As ausências das mulheres no trabalho, atestadas por médicos, em virtude da imprescindível presença dos cuidados da mãe, quer em razão da dificuldade com a amamentação, alimentação e saúde da criança e do adolescente, cuidados essenciais para o desenvolvimento da criança e a criação de defesas para eventuais moléstias a serem contraídas no decorrer de sua vida, não podem ser descontadas das trabalhadoras.

Esse direito não encontra amparo na legislação do trabalho, mas sim no ordenamento jurídico brasileiro, o qual protege a criança, cujo dever de proteção se inicia na família e a responsabilidade também é transferida à sociedade:

Preceitua o **artigo 227 da Constituição Federal** que: **“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”** (grifos nossos).

E ainda a Lei 8.069/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente em seus diversos artigos diz:

Art. 1º - “Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.”

Art. 3º - “A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.”

Art. 4º - “É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende: a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias.”

Art. 5º - “Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.”

Dos Direitos Fundamentais **Capítulo I**

Do Direito à Vida e à Saúde

Art. 7º - “A criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.”

Art. 12 - “Os estabelecimentos de atendimento à saúde deverão proporcionar condições para a permanência em tempo integral de um dos pais ou responsável, nos casos de internação de criança ou adolescente.”

Art. 70 - “É dever de todos prevenir a ocorrência de ameaça ou violação dos direitos da criança e do adolescente.”

Art. 73 - “A inobservância das normas de prevenção importará em responsabilidade da pessoa física ou jurídica, nos termos desta Lei.”

9- Auxílio-creche

O inciso XXV, do artigo 7º da Constituição Federal prevê referido o direito, senão vejamos:

“assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 6 anos de idade em creches e pré-escolas.”

Esse direito também está previsto em Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho para os profissionais que laboram em estabelecimentos de serviços de saúde, sobretudo, pela Portaria 3.296/86, que determina às empresas que tenham mais de 30 empregadas, cuja idade seja superior a 16 anos, a manutenção de berçário-creche, podendo ser substituído pela ajuda-creche ou convênios.

10- Duração da jornada de trabalho Lei 10.244/2001

A Lei nº 10.244, de 27 de junho de 2001, retirou da CLT a proibição das mulheres de realizarem horas extras. A discriminação contra as mulheres negava a elas este direito, pois eram consideradas muito frágeis para realizar horas extras, ainda que, na prática, sempre trabalhassem além da jornada normal. A proibição perdeu sua eficácia com o princípio constitucional da isonomia (igualdade) entre mulheres e homens. As únicas normas diferentes para os sexos que devem permanecer são aquelas justificadas pela capacidade física, como, por exemplo, o limite de suportar peso, que é diferente em razão do sexo, e as relacionadas com a reprodução humana, que é exclusiva do sexo feminino.

11- FGTS e seguro-desemprego para trabalhadora doméstica

Segundo a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, é **facultativa** a inclusão da trabalhadora doméstica ao regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ou seja, depende da vontade ou não do(a) empregador(a).

Se a pessoa for demitida sem justa causa, ela tem direito ao seguro-desemprego, desde que esteja incluída no FGTS e que tenha trabalhado como doméstica por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses. O valor do seguro é de um salário-mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

12- Mulher portadora do vírus HIV ou doente de Aids

Da irregularidade/ilegalidade dos exames admissionais ou de permanência

Preceitua a **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995, sobre a proibição à exigência de atestados de gravidez e esterilização e **outras práticas discriminatórias**, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

O artigo 1º da referida lei proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso à relação de emprego.

Na mesma disposição, a Portaria Interministerial nº 869, de 11 de agosto de 1992, assinada pelos ministros da Saúde, Trabalho e Administração, proíbe a testagem para detecção do vírus HIV nos exames pré-admissionais e periódicos de saúde, no caso de servidores públicos.

A **Lei 11.199, de 12 de julho de 2002, vigente para o Estado de São Paulo**, proíbe a discriminação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com Aids.

O artigo 1º declara que: **“É vedada qualquer forma de discriminação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com Aids.”**

O artigo 2º declara que: **“Para efeitos desta lei, considera-se discriminação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com Aids:**

I- solicitar exames para a detecção do vírus HIV ou da Aids para inscrição em concurso público ou **seleção para ingresso no serviço público ou privado;**
(...)

IV- impedir o ingresso ou a permanência no serviço público ou privado de suspeito ou confirmado portador do vírus HIV ou pessoa com Aids, em razão dessa condição.

O **Código de Ética do Conselho Federal de Medicina – Resolução CFM nº 1246/88**, de 08 de janeiro de 1988, declara no capítulo **IV – Direitos Humanos, é vedado ao médico:**

Artigo 46 – “Efetuar qualquer procedimento médico sem o esclarecimento e consentimento prévios do paciente ou de seu representante legal, salvo iminente perigo de vida.”

E ainda, em relação ao controle e tratamento dos pacientes portadores do vírus da Sida (Aids) e soropositivos, o Conselho Federal de Medicina editou a **Resolução de nº 1.665/2003**, que assim dispõe:

“CONSIDERANDO o que determina o artigo 5º da Constituição Federal no que tange aos direitos e garantias do cidadão;
(...)

CONSIDERANDO que o artigo 1º do Código de Ética Médica determina que a medicina é uma profissão a serviço da saúde do ser humano e da coletividade e deve ser exercida sem discriminação de qualquer natureza;
(...)

RESOLVE:

Artigo 2º - Parágrafo único – “O diagnóstico do vírus da Sida (Aids), por si só, não justifica o isolamento ou confinamento do paciente.”

Artigo 4º - “É vedada a realização compulsória de sorologia para a HIV.”

Portanto, o objetivo é evitar qualquer tipo de discriminação contra a mulher trabalhadora, portadora do vírus HIV ou doente de Aids.

Se a trabalhadora, portadora do vírus HIV, com ca-

pacidade laborativa, sofrer alguma discriminação no trabalho, poderá recorrer à Justiça para pleitear seus direitos, que são os mesmos de uma trabalhadora sã. Também pode pleitear à Justiça que se manifeste em caso da arbitrariedade sofrida na hipótese de imotivada dispensa, sendo apurado que tal fato decorrerá da mesma ser portadora do vírus HIV, haja vista que a Constituição Federal protege e garante o direito ao trabalho e proíbe a discriminação.

Benefícios previdenciários concedidos aos portadores do vírus HIV - Aids

São previstos alguns direitos previdenciários específicos para aos cidadãos acometidos pela Aids, dentre eles: licença para tratamento de saúde e aposentadoria. No caso, se a trabalhadora está regida pelas regras da CLT, estes dois benefícios são reivindicados diretamente nas agências do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), cujo serviço é prestado à categoria da saúde por meio de requerimento direto no Departamento de Previdência Social desta entidade sindical, cuja concessão ocorrerá após avaliação da equipe médica pericial da Previdência Social.

A concessão dos benefícios se processará mediante comprovação da incapacidade para o trabalho, mediante atestado médico, prescrevendo a licença para tratamento de saúde, o qual deverá ser superior a 15 dias. O auxílio-doença será calculado em conformidade com as contribuições pagas pela segurada ao INSS. Haverá encerramento do benefício se a empregada recuperar a capacidade para o trabalho.

Havendo a constatação médica de que a incapacidade é total, o auxílio-doença se transformará em aposentadoria por invalidez.



13- Salário-família

É o benefício pago aos segurados empregados, exceto os domésticos, e aos trabalhadores avulsos com salário mensal de até R\$ 862,11, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade. (Observação: são equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, estes desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada).

Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição

Valor do benefício

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 568, de 31 de dezembro de 2010, o valor pago é o seguinte:

Limite do salário de contribuição	Valor da cota (por filho)
Salário de até R\$573,58	R\$ 29,41
Salário de R\$ 573,59 a R\$ 862,11	R\$ 20,73

Quem tem direito ao benefício

- o empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade;
- o empregado e o trabalhador avulso aposentados por invalidez, por idade ou em gozo de auxílio-doença;
- o trabalhador rural (empregado rural ou trabalhador avulso) que tenha se aposentado por idade aos 60 anos, se homem; ou 55 anos, se mulher;

•os demais aposentados, desde que empregados ou trabalhadores avulsos, quando completarem 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher).

Quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.

Atenção

O benefício será encerrado quando o(a) filho(a) completar 14 anos, em caso de falecimento do filho, por ocasião de desemprego do segurado e, no caso do filho inválido, quando da cessação da incapacidade.

Pagamento

O salário-família será pago mensalmente ao empregado, pela empresa, juntamente com o respectivo salário. Os trabalhadores avulsos receberão pelo órgão gestor de mão de obra ou sindicato, mediante convênio com a Previdência Social.

O benefício será pago diretamente pela Previdência Social quando o segurado estiver recebendo auxílio-doença ou aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos mínimos.

O salário-família começará a ser pago a partir da apresentação dos documentos necessários para pedir o benefício. Tendo havido divórcio, separação judicial ou de fato dos pais ou em caso de perda do pátrio poder, o pagamento será feito diretamente ao responsável pelo sustento do menor ou à pessoa designada judicialmente.

Suspensão

O pagamento do benefício será suspenso se não forem apresentados atestados de vacinação e de frequência escolar dos filhos (este último se os filhos estiverem em idade escolar) nos meses determinados pelo INSS. O trabalhador só terá direito a receber o benefício, referente ao período da suspensão, se apresentar estes documentos, sendo que, no caso da frequência escolar, deverá ficar comprovado que o aluno estudou durante o período em que o salário-família ficou suspenso.

Cessação

O direito ao salário-família cessa automaticamente:

- pela morte do filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao do óbito;
- quando o filho ou equiparado completar 14 anos, salvo se inválido, a contar do mês seguinte ao da data do aniversário;
- pela cessação da invalidez do filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao do fim da incapacidade;
- pelo desemprego do segurado.

Salário-família

Fonte: www.mpas.gov.br

14- PIS e Pasep

São dois programas, cujo objetivo é dar às trabalhadoras a possibilidade de participar no lucro e no desenvolvimento das empresas, formando uma poupança individual, representada por uma conta de participação aberta em seu nome.

O PIS é administrado pela Caixa Econômica Federal (CEF) e o Pasep, pelo Banco do Brasil. Assim, quando a empregada tiver alguma dúvida ou problema relacionado com seu cadastro, deverá procurar uma agência da CEF ou do Banco do Brasil, de acordo com seu cadastramento.

Será cadastrada no PIS a empregada que tem seu primeiro contrato de trabalho com carteira assinada em empresa privada.

É cadastrada no Pasep a empregada que tem seu primeiro contrato de trabalho com carteira assinada, em empresa ou órgão público. O primeiro cadastro acompanhará a trabalhadora por toda a sua vida profissional, independentemente dela permanecer no setor privado ou público e vice-versa.

A transferência de cadastro não traz nenhum prejuízo para à trabalhadora.

Pagamento do PIS/Pasep

É efetuado, normalmente, entre os meses de outubro e abril, na forma de cotas (poupança individual); rendimentos ou abono-salarial.

As cotas podem ser retiradas em caso de: aposentadoria, invalidez permanente, idade, e ainda, quando a empregada estiver cadastrada no PIS/Pasep e comprovar que não terá direito à aposentadoria por qualquer motivo e ainda por ser portadora do Vírus HIV/Aids.

Os rendimentos do PIS/Pasep podem ser liberados, anualmente, devidamente corrigidos, para as trabalhadoras cadastradas antes de 5 de outubro de 1988.

No caso de morte da participante, seus dependentes ou herdeiros terão direito a retirar as cotas do PIS/Pasep.

O abono salarial do PIS/Pasep é um benefício pago uma vez por ano à trabalhadora, no valor máximo de um salário-mínimo. Este direito é garantido a quem estiver cadastrada há mais de cinco anos; ter recebido **até dois salários-mínimos mensais durante o ano**; ter exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 dias no ano; e estar regularmente relacionada, pelo empregador, na RAIS do ano-base.

O que é

O PIS é um programa criado pelo Governo Federal, que tem a finalidade de promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas, viabilizando melhor distribuição da renda nacional.

A quem se destina

Ao empregador do setor privado, a quem cabe providenciar o cadastramento do trabalhador admitido e que não comprove estar inscrito no Programa de Integração Social (PIS) ou no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep).

Como funciona

O cadastramento no PIS é feito pelo empregador, na primeira admissão do trabalhador, por meio do formulário Documento de Cadastramento do Trabalhador (DCT), que pode ser impresso no site da Caixa na página de documentos para *download*. Depois disso, o empregado recebe um cartão, contendo o seu número de inscrição. Este documento permite consulta e saques dos benefícios sociais a que o trabalhador tem direito, como FGTS e Seguro-desemprego, por exemplo.

Serviços prestados pela Caixa

A Caixa, como administradora do PIS, presta os seguintes serviços:

• Inscrição

Cadastramento de todos os trabalhadores vinculados às categorias de empregados estabelecidas por lei.

• Pagamento de

Cotas de participação: Valor existente nas contas individuais dos trabalhadores cadastrados no Fundo PIS/Pasep até 4/10/1988, considerando o salário e o tempo de serviço. São detentores de cotas os empregados cadastrados no PIS/Pasep no período de 1971 a 4 de outubro de 1988.

Rendimentos: São os juros de 3% ao ano mais o Resultado Líquido Adicional (RLA), calculados sobre o saldo atualizado das cotas existente na conta do trabalhador, creditados anualmente.

Abono salarial: é um benefício constitucional no valor de um salário-mínimo, assegurado ao trabalhador cadastrado no PIS/Pasep, que preencher as condições legais para o seu recebimento, quais sejam:

- Estar cadastrado no PIS/Pasep há pelo menos cinco anos;
- ter recebido, de empregadores contribuintes do PIS/Pasep, remuneração mensal de até dois salários-mínimos médios durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- ter exercido atividade remunerada durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- ter seus dados informados corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

Quem deve providenciar o cadastramento do trabalhador no PIS

No caso em que se verifique que o trabalhador ainda não está cadastrado no programa, é o empregador quem deve solicitar o cadastramento quando da sua admissão.

Onde é feito o cadastramento

Em qualquer agência da Caixa.

Como deve ser feito o cadastramento

A primeira providência a ser tomada pelo empregador é preencher o Documento de Cadastramento do Trabalhador (DCT), que deverá ser entregue em duas vias à Caixa. O formulário está disponível no site da Caixa (www.caixa.gov.br) na página de Como cadastrar. Junto com o DCT preenchido, o empregador apresenta também o cartão do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), do Ministério da Fazenda ou, se o empregador for pessoa física, o Comprovante de Matrícula no Cadastro Específico (CEI), do INSS.

Qual é o documento que comprova o cadastramento

É o cartão com o número de inscrição no PIS, emitido pela Caixa e entregue pelo empregador.

Quem tem direito ao abono salarial do PIS

Trabalhadores que atendem simultaneamente às condições listadas abaixo:

- Estar cadastrado há pelo menos 5 anos no PIS/Pasep;
- ter recebido, de empregadores contribuintes do PIS/Pasep, remuneração mensal de até 2 salários-mínimos médios durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração; e
- ter seus dados informados corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

Quais são as categorias de trabalhadores que não têm direito ao benefício

- Trabalhadores urbanos vinculados a empregador pessoa física;
- trabalhadores rurais vinculados a empregador pessoa física;
- diretores sem vínculo empregatício, mesmo que a empresa tenha optado pelo recolhimento do FGTS;
- empregados domésticos;
- menores aprendizes.

Qual é o valor do benefício

O abono salarial do PIS equivale ao valor de um salário-mínimo vigente na data de pagamento.

Como receber o benefício com o Cartão do Cidadão

Se você possui o Cartão do Cidadão e já tem uma senha cadastrada, seu abono estará disponível nos seguintes locais:

- Nos terminais de auto-atendimento da Caixa;
- nas unidades lotéricas;
- nos correspondentes Caixa Aqui.

Calendário de pagamentos

Calendário para pagamentos do abono salarial e dos rendimentos do PIS - Exercício 2010 / 2011		
Nascidos em	Recebem a partir de	Recebem até
Julho	11 / 08 / 2010	30 / 06 / 2011
Agosto	18 / 08 / 2010	30 / 06 / 2011
Setembro	25 / 08 / 2010	30 / 06 / 2011
Outubro	14 / 09 / 2010	30 / 06 / 2011
Novembro	21 / 09 / 2010	30 / 06 / 2011
Dezembro	28 / 09 / 2010	30 / 06 / 2011
Janeiro	14 / 10 / 2010	30 / 06 / 2011
Fevereiro	21 / 10 / 2010	30 / 06 / 2011
Março	28 / 10 / 2010	30 / 06 / 2011
Abril	11 / 11 / 2010	30 / 06 / 2011
Maio	17 / 11 / 2010	30 / 06 / 2011
Junho	24 / 11 / 2010	30 / 06 / 2011

Saque de cotas

Se você é trabalhador, foi cadastrado no PIS até 4/10/1988 e recebeu cotas de participação PIS/Pasep, pode ter saldo de cotas. O saque das cotas pode ser solicitado a qualquer momento, exclusivamente nas agências da Caixa, pelos seguintes motivos:

- Aposentadoria;
- reforma militar;
- invalidez permanente;
- idade igual ou superior a 70 anos;
- transferência de militar para a reserva remunerada;
- titular ou dependente(s) portador(es) do vírus HIV (Sida/Aids);

- neoplasia maligna (câncer) do titular ou de seus dependentes;
- morte do participante;
- benefício assistencial à pessoa portadora de deficiência e ao idoso.

O pagamento pode ser realizado, em casos excepcionais, em até 5 dias úteis após sua solicitação e compreende a atualização monetária e a parcela de rendimentos do PIS não retirada no correspondente período de pagamento.

A atualização do saldo de cotas de participação é efetuada anualmente, ao término do exercício financeiro de 1º de julho de um ano a 30 de junho do ano subsequente, com base nos índices estabelecidos pelo Conselho Diretor do Fundo PIS/Pasep.

Fonte: www.caixa.gov.br



DIREITO À NÃO-VIOLÊNCIA

Em 25 de novembro de 1981 foi instituído o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra a Mulher. Ainda hoje, no entanto, continua a violência contra as mulheres – em casa, na rua, no trabalho. Mas, por outro lado, também crescem as lutas e o combate à violência física e psíquica.

O governo brasileiro vem criando mecanismos para minimizar o problema da violência contra as mulheres. Há uma norma técnica do Ministério da Saúde de Prevenção e Tratamento dos Agravos Resultantes da Violência Sexual contra Mulheres e Adolescentes, que presta atendimento na rede pública de saúde às mulheres que sofreram violência sexual. O Ministério da Justiça, por meio do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres, também procura estimular a implantação nos Estados de casas-abrigo para mulheres vítimas de violência.

TIPOS DE VIOLÊNCIA

Atualmente, a violência contra a mulher é classificada como sexual, física ou emocional. Acontece de diversas formas e em qualquer lugar. Entre os crimes de vio-

lência contra a mulher, destacam-se: estupro, atentado violento ao pudor, tráfico de mulheres e lenocínio.

Estupro

Toda vez que um homem obriga uma mulher a ter relação sexual, contra sua vontade, usando de violência ou ameaças, está praticando crime de estupro. No estupro, a conjunção carnal (relação sexual) tem que ser vaginal (penetração do pênis na vagina). A violência pode ser física (uso da força para obrigar a mulher à relação sexual) ou moral (ameaça de causar mal à mulher ou a pessoas próximas).

Atentado violento ao pudor

É obrigar alguém, com violência ou ameaça, a praticar (ou praticar na pessoa) atos sexuais (diferente da relação sexual vaginal) para sentir prazer sexual.

Por exemplo: quando um homem ou uma mulher obriga alguém a fazer sexo anal ou oral, esfrega-se ou coloca objetos em qualquer parte íntima desta pessoa, contra a vontade dela.

O atentado violento ao pudor é um crime comum dentro da família, contra crianças e adolescentes. Muitos pais, padrastos, irmãos, tios ou amigos da família fingem fazer carinho para, desta forma, buscar o prazer sexual. Em geral, os outros adultos da família nem desconfiam.

Tanto os crimes de estupro, quanto os de atentado violento ao pudor são penalizados com reclusão de 6 a 10 anos. Se a vítima for menor de 14 anos, portadora de necessidades especiais ou não podendo, por outros motivos, apresentar resistência, a pena é dobrada. A pena ainda aumenta se resultar em lesão corporal grave (5 a 15 anos) ou em morte da vítima (20 a 30 anos).

O que a vítima deve fazer

A vítima de estupro ou de atentado violento ao pudor deve ir imediatamente prestar queixa na delegacia, de preferência especializada no atendimento à mulher; solicitar uma guia para ser examinada no Instituto Mé-

dico Legal (IML) e fazer o exame de corpo de delito mesmo que não haja marcas visíveis de violência; se houver testemunhas, deverá levá-las junto à delegacia; não se lavar antes de ser examinada no IML; guardar a roupa que estava vestindo, sem lavá-la, e levá-la para ser examinada; pedir cópia do boletim de ocorrência; prestar atenção no criminoso (aspecto físico, cor dos cabelos, dos olhos, a roupa que está vestindo e qualquer outro detalhe existente, como tatuagem, cicatrizes, sinal, etc.), para futuramente poder fazer seu reconhecimento.

Se a mulher engravidar e tiver prova documental de que foi violentada, pode solicitar ao médico que lhe faça o aborto, caso não queira ter o filho gerado pela violência. O exame médico no IML é de graça e feito a qualquer hora e a vítima pode ser acompanhada por uma pessoa amiga durante os exames.

Uma profissional do sexo (prostituta) também pode dar queixa na delegacia se for vítima de atentado violento ao pudor ou estupro. A troca de sexo por dinheiro não tira o direito de a mulher escolher com quem e como fazer sexo.

Tráfico de mulheres

É promover ou facilitar a entrada, no Brasil, ou a saída, para outro país, de mulher para a prática de prostituição. A pena prevista para este crime é de reclusão, de 3 a 8 anos, podendo ser aumentada para até 10 anos, dependendo de quem pratica o tráfico. Se o tráfico for feito com violência, ameaça ou fraude, a pena pode chegar a 12 anos de reclusão (se a vítima é menor de 14 anos, o crime é considerado violento).

Lenocínio

É explorar, provocar ou facilitar a prostituição ou corrupção de qualquer pessoa, tenha ou não mediação direta ou objetivo de lucro. Quem pratica o lenocínio também é chamado de alcoviteiro, gigolô, cafetão, etc. A pena para este crime é reclusão de 1 a 8 anos.

O lenocínio se divide em lascívia e prostituição:

Lascívia

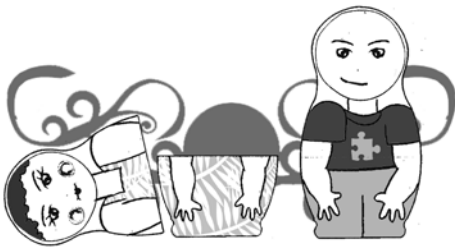
É a libidinagem, sensualidade, luxúria, etc. São atos que dão prazer sexual sem culminar em relação sexual (penetração). Neste caso, a pena pode ser aumentada, dependendo de quem pratica o crime e se a vítima tiver entre 14 e 18 anos. Além da prisão, haverá multa se o crime cometido visa lucro.

Prostituição

Vender o corpo para o prazer de outras pessoas (prostituição) é crime quando alguém convence, induz ou persuade outra pessoa a praticar ato sexual com outras pessoas; impede que alguém saia da prostituição; tem lucro ou é sustentado com a prostituição de outra pessoa; mantém casa de prostituição.

A pena varia de 1 a 10 anos reclusão e multa.

Se a pessoa se prostitui por vontade própria não é considerado crime.



Violência doméstica e familiar

As pesquisas mostram que as mulheres são vítimas de agressões físicas ocorridas no espaço doméstico. A mais comum destas agressões é a lesão corporal. Outros tipos de violências comuns dentro de casa são: ameaça, abandono material, atentado violento ao pudor e estupro.

Após anos de exclusão social e sofrimento, em 8 de agosto de 2006 foi publicada a Lei nº 11.340, popularmente conhecida como **LEI MARIA DA PENHA**, que cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para

Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

A referida lei abrange, inclusive, a proteção do vínculo empregatício para preservar a integridade física e psicológica da trabalhadora.

CAPÍTULO II

DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Art. 9º - “A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção e emergencialmente quando for o caso.”

§ 1º - “O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais dos governos Federal, estaduais e municipais.”

§ 2º - “O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - **manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.**”

§ 3º - “A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar compreenderá o acesso aos benefícios decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico, incluindo os serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das doenças sexualmente transmissíveis (DST) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Aids) e outros procedimentos médicos necessários e cabíveis nos casos de violência sexual.”

A vítima de violência doméstica e familiar poderá denunciar referida conduta à entidade sindical para a obtenção de esclarecimentos jurídicos e correspondentes encaminhamentos legais.

Lesão corporal

A lesão corporal pode se apresentar na forma de agressões físicas, como socos, bofetões, pontapés ou agressões, com qualquer tipo de objeto que possa machucar ou prejudicar a saúde da pessoa. A pena varia de 1 a 8 anos, dependendo do tipo de lesão, se leve, grave ou gravíssima. Além da ação penal, a vítima pode mover uma ação civil contra o agressor para reparação de danos causados.

O que a vítima deve fazer

Pedir ajuda, ir para um lugar seguro, procurar um serviço de saúde se a lesão causou ferimentos; registrar a queixa na Delegacia de Polícia, de preferência na Delegacia da Mulher; exigir na delegacia o boletim de ocorrência e uma guia para exame de corpo de delito no IML.

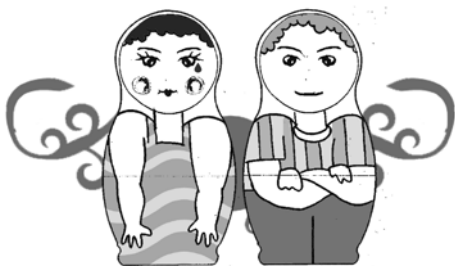
Ameaça

Ameaçar é intimidar, causar medo ou prometer fazer algum mal a alguém ou à pessoa de sua família. Exemplo: ameaça de morte ou de agressão física. A ameaça pode ser escrita ou feita por palavras ou gestos.

Pode também ser evidenciada por objetos que servem como armas. Exemplo: tesouras, facas, machados, martelos, revólveres, etc. A pena para o crime de ameaça é de detenção, de 1 a 6 meses ou multa.

O que a vítima deve fazer

Sair de perto do ameaçador e procurar ajuda de qualquer pessoa; prestar queixa na delegacia, de preferência na de Defesa da Mulher, e guardar o boletim de ocorrência; indicar testemunhas, se tiver; se a ameaça vier de estranhos, a queixa deve incluir bastante detalhes do ameaçador, como altura, cor, tipo de cabelo, olhos, roupa, tatuagem, cicatriz, etc.



Assédio moral

Trata-se da exposição das trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Esta situação desestabiliza a trabalhadora em seu ambiente de trabalho.

No ordenamento legal brasileiro, o assédio moral não é tipificado como crime, existindo projetos de lei tramitando no Congresso Nacional para incluir esta modalidade de delito no Código Penal. Ainda que não haja previsão legal específica, a referida prática é repudiada por diversas fontes do Direito, pois o primeiro artigo da Lei Maior (Constituição Federal) preceitua, como fundamentos da República Federativa do Brasil, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV).

Ainda elenca a Constituição Federal, dentre os objetivos fundamentais da República, “*a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*” (art. 3º, I e IV). Também, no plano das relações internacionais, consagrou dentre seus princípios a “*prevalência dos direitos humanos*” (art. 4º, II). Bem ilustra esta afirmação o teor de seu artigo 1º, *caput* da Lei nº 9.029/95:

Art. 1º - “Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de prote-

ção ao menor, previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Por fim, cite-se o próprio princípio da igualdade, tratado no artigo 5º, *caput* e inciso I, além da vedação a tortura e tratamento desumano ou degradante (inciso III).

Tem-se que a violência moral no ambiente de trabalho deve ser repudiada e há necessidade de conscientização da vítima e do(a) agressor(a), bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarga de tarefas;
- ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- revista vexatória;
- restrição ao uso de sanitários;
- ameaças;
- insultos;
- isolamento.

A finalidade do assediador é causar desestabilidade emocional à trabalhadora com o intuito de que ela venha pedir sua demissão ou a transferência indesejável de setor.

A trabalhadora, vítima de assédio moral, poderá requerer perante o Poder Judiciário a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, modalidade de rescisão contratual por culpa do empregador – justa causa do empregador e além dos direitos trabalhistas inerentes à dispensa sem justa causa, poderá pleitear indenização por dano moral sofrido.

Compete à trabalhadora comprovar os fatos ao Juízo, o qual decretará em sua sentença a rescisão contratual e eventual indenização por dano moral.

A vítima de assédio moral deverá denunciar a referida conduta à entidade sindical e ao Ministério Público do Trabalho por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho.

Fonte: www.mte.gov.br

Assédio sexual

O assédio sexual já faz parte do Código Penal Brasileiro e passou a ser considerado crime a partir da Lei nº 10.224, de 15 de maio 2001. O assédio sexual é o ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual.

A pessoa que pratica assédio usa sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. A pena prevista é de um a dois anos de detenção, mas pode ser ampliada, dependendo do caso e de quem é o praticante, conforme o artigo 226 do Código Penal.

Constranger uma pessoa é obrigá-la, por meio de ameaças, a fazer algo que ela não quer. Exemplo: o patrão ameaçar a empregada de demissão ou de não aumentar seu salário, caso ela não permita que ele lhe beije, “amasse”, passe-lhe a mão, etc.

O que a vítima deve fazer

A vítima de assédio sexual deve denunciar o fato em uma delegacia, de preferência especializada no atendimento à mulher, e pedir cópia do boletim de ocorrência. Deve também contar às pessoas conhecidas e aos familiares para que possam servir de testemunhas. Se o crime de assédio for julgado e o agente condenado, é possível entrar com outra ação de indenização, cujo valor será definido pela Justiça.

A vítima de assédio sexual deverá denunciar a referida conduta à entidade sindical e ao Ministério Público do Trabalho por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho

DISQUE-DENÚNCIA

A Lei nº 10.714, de 13 de agosto de 2003, autorizou o Poder Executivo a disponibilizar, em âmbito nacional, número telefônico destinado a atender denúncias de violência contra a mulher, gratuito aos usuários. Deverá ser operado pelas delegacias especializadas de atendimento à mulher em todo o País ou, alternativamente, pelas delegacias da Polícia Civil nos locais onde não existem delegacias especializadas.

O governo do Estado de São Paulo disponibiliza o serviço pelo **número 181**, cuja denúncia poderá ser feita a qualquer hora, com sigilo e segurança, sendo avaliada e encaminhada ao setor competente da Polícia Civil. Informações obtidas pelo telefone 190.

Há no site da Secretaria de Segurança Pública de São Paulo outros números de Disque-Denúncia.

Denúncia por telefone

Se preferir, pode fazer a denúncia por telefone, ao Disque-Denúncia. Este serviço centralizado permite que qualquer pessoa forneça à polícia informações sobre delitos e formas de violência, com absoluta garantia de anonimato.

São Paulo e região metropolitana: 181

Estado de São Paulo: 0800-15-63-15

Região de Campinas: (0xx19) 3236-3040

Fonte: www.ssp.sp.gov.br/servicos/denuncias

Secretaria de Segurança Pública do Estado São Paulo

Notificação obrigatória em caso de violência

No dia 25 de novembro de 2003 foi promulgada a Lei 10.778, que torna obrigatória a notificação de casos

de violência contra a mulher nos serviços públicos ou privados de saúde em todo o Brasil.

O artigo 1º preceitua em seu § 1º: “Para os efeitos desta Lei, entende-se por violência contra a mulher qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, inclusive decorrente de discriminação ou desigualdade étnica, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público quanto no privado. (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010).

§ 2º Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica e que:

I – tenha ocorrido dentro da família ou unidade doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outros, estupro, violação, maus-tratos e abuso sexual;

II – tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar; e

III – seja perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

§ 3º Para efeito da definição serão observados também as convenções e acordos internacionais assinados pelo Brasil, que disponham sobre prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher.”

A notificação será feita à Vigilância Sanitária. O registro obrigatório será sigiloso. A lei atende à reivindicação de movimentos das mulheres e é importante por causa do reduzido número de delegacias especializadas no atendimento à mulher no País.

Casa-abrigo

A casa-abrigo serve como apoio a mulheres em situação de violência. É uma forma de oferecer uma alternativa de proteção para as mulheres e seus filhos, que são submetidos a constantes situações de violência.

Lei Maria da Penha

Mais conhecida como Lei Maria da Penha, a Lei nº 11.340, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 7 de agosto de 2006, entrou em vigor dia 22 de setembro de 2006. Ela alterou o Código Penal Brasileiro e possibilitou que agressores de mulheres no âmbito doméstico ou familiar sejam presos em flagrante ou tenham sua prisão preventiva decretada, estes agressores também não poderão mais ser punidos com penas alternativas, a legislação também aumenta o tempo máximo de detenção previsto de um para três anos, a nova lei ainda prevê medidas que vão desde a saída do agressor do domicílio e a proibição de sua aproximação da mulher agredida.

Veja abaixo:

Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006

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

TÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

§ 1º O poder público desenvolverá políticas que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 2º Cabe à família, à sociedade e ao poder público criar as condições necessárias para o efetivo exercício dos direitos enunciados no caput.

Art. 4º Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

TÍTULO II - DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram

aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

Art. 6º A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos.

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

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

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

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

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

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho,

documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

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

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

CAPÍTULO I - DAS MEDIDAS INTEGRADAS DE PREVENÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX - o destaque, nos currículos escolares de todos os níveis de ensino, para os conteúdos relativos aos direitos humanos, à equidade de gênero e de raça ou etnia e ao problema da violência doméstica e familiar contra a mulher.

CAPÍTULO II - DA ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, 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.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

§ 3º A assistência à mulher em situação de violência do-

méstica e familiar compreenderá o acesso aos benefícios decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico, incluindo os serviços de contracepção de emergência, a profilaxia das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e outros procedimentos médicos necessários e cabíveis nos casos de violência sexual.

CAPÍTULO III - DO ATENDIMENTO PELA AUTORIDADE POLICIAL

Art. 10. Na hipótese da iminência ou da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, a autoridade policial que tomar conhecimento da ocorrência adotará, de imediato, as providências legais cabíveis.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput deste artigo ao descumprimento de medida protetiva de urgência deferida.

Art. 11. No atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar, a autoridade policial deverá, entre outras providências:

I - garantir proteção policial, quando necessário, comunicando de imediato ao Ministério Público e ao Poder Judiciário;

II - encaminhar a ofendida ao hospital ou posto de saúde e ao Instituto Médico Legal;

III - fornecer transporte para a ofendida e seus dependentes para abrigo ou local seguro, quando houver risco de vida;

IV - se necessário, acompanhar a ofendida para assegurar a retirada de seus pertences do local da ocorrência ou do domicílio familiar;

V - informar à ofendida os direitos a ela conferidos nesta Lei e os serviços disponíveis.

Art. 12. Em todos os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, feito o registro da ocorrência, deverá a autoridade policial adotar, de imediato, os seguintes procedimentos, sem prejuízo daqueles previstos no Código de Processo Penal:

I - ouvir a ofendida, lavrar o boletim de ocorrência e tomar a representação a termo, se apresentada;

II - colher todas as provas que servirem para o esclarecimento do fato e de suas circunstâncias;

III - remeter, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, expediente apartado ao juiz com o pedido da ofendida, para a concessão de medidas protetivas de urgência;

IV - determinar que se proceda ao exame de corpo de delito da ofendida e requisitar outros exames periciais necessários;

V - ouvir o agressor e as testemunhas;

VI - ordenar a identificação do agressor e fazer juntar aos autos sua folha de antecedentes criminais, indicando a existência de mandado de prisão ou registro de outras ocorrências policiais contra ele;

VII - remeter, no prazo legal, os autos do inquérito policial ao juiz e ao Ministério Público.

§ 1º O pedido da ofendida será tomado a termo pela autoridade policial e deverá conter:

I - qualificação da ofendida e do agressor;

II - nome e idade dos dependentes;

III - descrição sucinta do fato e das medidas protetivas solicitadas pela ofendida.

§ 2º A autoridade policial deverá anexar ao documento referido no § 1º o boletim de ocorrência e cópia de todos os documentos disponíveis em posse da ofendida.

§ 3º Serão admitidos como meios de prova os laudos ou prontuários médicos fornecidos por hospitais e postos de saúde.

TÍTULO IV - DOS PROCEDIMENTOS

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13. Ao processo, ao julgamento e à execução das causas cíveis e criminais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher aplicar-se-ão as normas dos Códigos de Processo Penal e Processo Civil e da legislação específica relativa à criança, ao adolescente e ao idoso que não conflitem com o estabelecido nesta Lei.

Art. 14. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, órgãos da Justiça Ordinária com competência cível e criminal, poderão ser criados pela União, no Distrito Federal e nos Territórios, e pelos Estados, para o

processo, o julgamento e a execução das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher.

Parágrafo único. Os atos processuais poderão realizar-se em horário noturno, conforme dispuserem as normas de organização judiciária.

Art. 15. É competente, por opção da ofendida, para os processos cíveis regidos por esta Lei, o Juizado:

I - do seu domicílio ou de sua residência;

II - do lugar do fato em que se baseou a demanda;

III - do domicílio do agressor.

Art. 16. Nas ações penais públicas condicionadas à representação da ofendida de que trata esta Lei, só será admitida a renúncia à representação perante o juiz, em audiência especialmente designada com tal finalidade, antes do recebimento da denúncia e ouvido o Ministério Público.

Art. 17. É vedada a aplicação, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, de penas de cesta básica ou outras de prestação pecuniária, bem como a substituição de pena que implique o pagamento isolado de multa.

CAPÍTULO II - DAS MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA

Seção I - Disposições Gerais

Art. 18. Recebido o expediente com o pedido da ofendida, caberá ao juiz, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas:

I - conhecer do expediente e do pedido e decidir sobre as medidas protetivas de urgência;

II - determinar o encaminhamento da ofendida ao órgão de assistência judiciária, quando for o caso;

III - comunicar ao Ministério Público para que adote as providências cabíveis.

Art. 19. As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas pelo juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida.

§ 1º As medidas protetivas de urgência poderão ser concedidas de imediato, independentemente de audiência das

partes e de manifestação do Ministério Público, devendo este ser prontamente comunicado.

§ 2º As medidas protetivas de urgência serão aplicadas isolada ou cumulativamente, e poderão ser substituídas a qualquer tempo por outras de maior eficácia, sempre que os direitos reconhecidos nesta Lei forem ameaçados ou violados.

§ 3º Poderá o juiz, a requerimento do Ministério Público ou a pedido da ofendida, conceder novas medidas protetivas de urgência ou rever aquelas já concedidas, se entender necessário à proteção da ofendida, de seus familiares e de seu patrimônio, ouvido o Ministério Público.

Art. 20. Em qualquer fase do inquérito policial ou da instrução criminal, caberá a prisão preventiva do agressor, decretada pelo juiz, de ofício, a requerimento do Ministério Público ou mediante representação da autoridade policial. Parágrafo único. O juiz poderá revogar a prisão preventiva se, no curso do processo, verificar a falta de motivo para que subsista, bem como de novo decretá-la, se sobrevierem razões que a justifiquem.

Art. 21. A ofendida deverá ser notificada dos atos processuais relativos ao agressor, especialmente dos pertinentes ao ingresso e à saída da prisão, sem prejuízo da intimação do advogado constituído ou do defensor público.

Parágrafo único. A ofendida não poderá entregar intimação ou notificação ao agressor.

Seção II - Das Medidas Protetivas de Urgência que Obrigam o Agressor

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003;

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:
a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

§ 1º As medidas referidas neste artigo não impedem a aplicação de outras previstas na legislação em vigor, sempre que a segurança da ofendida ou as circunstâncias o exigirem, devendo a providência ser comunicada ao Ministério Público.

§ 2º Na hipótese de aplicação do inciso I, encontrando-se o agressor nas condições mencionadas no caput e incisos do art. 6º da Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, o juiz comunicará ao respectivo órgão, corporação ou instituição as medidas protetivas de urgência concedidas e determinará a restrição do porte de armas, ficando o superior imediato do agressor responsável pelo cumprimento da determinação judicial, sob pena de incorrer nos crimes de prevaricação ou de desobediência, conforme o caso.

§ 3º Para garantir a efetividade das medidas protetivas de urgência, poderá o juiz requisitar, a qualquer momento, auxílio da força policial.

§ 4º Aplica-se às hipóteses previstas neste artigo, no que couber, o disposto no caput e nos §§ 5º e 6º do art. 461 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).

Seção III - Das Medidas Protetivas de Urgência à Ofendida

Art. 23. Poderá o juiz, quando necessário, sem prejuízo de outras medidas:

I - encaminhar a ofendida e seus dependentes a programa oficial ou comunitário de proteção ou de atendimento;

II - determinar a recondução da ofendida e a de seus

dependentes ao respectivo domicílio, após afastamento do agressor;

III - determinar o afastamento da ofendida do lar, sem prejuízo dos direitos relativos a bens, guarda dos filhos e alimentos;

IV - determinar a separação de corpos.

Art. 24. Para a proteção patrimonial dos bens da sociedade conjugal ou daqueles de propriedade particular da mulher, o juiz poderá determinar, liminarmente, as seguintes medidas, entre outras:

I - restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida;

II - proibição temporária para a celebração de atos e contratos de compra, venda e locação de propriedade em comum, salvo expressa autorização judicial;

III - suspensão das procurações conferidas pela ofendida ao agressor;

IV - prestação de caução provisória, mediante depósito judicial, por perdas e danos materiais decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a ofendida.

Parágrafo único. Deverá o juiz oficiar ao cartório competente para os fins previstos nos incisos II e III deste artigo.

CAPÍTULO III - DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Art. 25. O Ministério Público intervirá, quando não for parte, nas causas cíveis e criminais decorrentes da violência doméstica e familiar contra a mulher.

Art. 26. Caberá ao Ministério Público, sem prejuízo de outras atribuições, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, quando necessário:

I - requisitar força policial e serviços públicos de saúde, de educação, de assistência social e de segurança, entre outros;

II - fiscalizar os estabelecimentos públicos e particulares de atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar, e adotar, de imediato, as medidas administrativas ou judiciais cabíveis no tocante a quaisquer irregularidades constatadas;

III - cadastrar os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CAPÍTULO IV - DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

Art. 27. Em todos os atos processuais, cíveis e criminais, a mulher em situação de violência doméstica e familiar deverá estar acompanhada de advogado, ressalvado o previsto no art. 19 desta Lei.

Art. 28. É garantido a toda mulher em situação de violência doméstica e familiar o acesso aos serviços de Defensoria Pública ou de Assistência Judiciária Gratuita, nos termos da lei, em sede policial e judicial, mediante atendimento específico e humanizado.

TÍTULO V - DA EQUIPE DE ATENDIMENTO MULTIDISCIPLINAR

Art. 29. Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher que vierem a ser criados poderão contar com uma equipe de atendimento multidisciplinar, a ser integrada por profissionais especializados nas áreas psicossocial, jurídica e de saúde.

Art. 30. Compete à equipe de atendimento multidisciplinar, entre outras atribuições que lhe forem reservadas pela legislação local, fornecer subsídios por escrito ao juiz, ao Ministério Público e à Defensoria Pública, mediante laudos ou verbalmente em audiência, e desenvolver trabalhos de orientação, encaminhamento, prevenção e outras medidas, voltados para a ofendida, o agressor e os familiares, com especial atenção às crianças e aos adolescentes.

Art. 31. Quando a complexidade do caso exigir avaliação mais aprofundada, o juiz poderá determinar a manifestação de profissional especializado, mediante a indicação da equipe de atendimento multidisciplinar.

Art. 32. O Poder Judiciário, na elaboração de sua proposta orçamentária, poderá prever recursos para a criação e manutenção da equipe de atendimento multidisciplinar, nos termos da Lei de Diretrizes Orçamentárias.

TÍTULO VI - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 33. Enquanto não estruturados os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, as varas criminais acumularão as competências cível e criminal para conhecer e julgar as causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, observadas as previsões do Título IV desta Lei, subsidiada pela legislação processual pertinente.

Parágrafo único. Será garantido o direito de preferência, nas varas criminais, para o processo e o julgamento das causas referidas no caput.

TÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. A instituição dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher poderá ser acompanhada pela implantação das curadorias necessárias e do serviço de assistência judiciária.

Art. 35. A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios poderão criar e promover, no limite das respectivas competências:

I - centros de atendimento integral e multidisciplinar para mulheres e respectivos dependentes em situação de violência doméstica e familiar;

II - casas-abrigos para mulheres e respectivos dependentes menores em situação de violência doméstica e familiar;

III - delegacias, núcleos de defensoria pública, serviços de saúde e centros de perícia médico-legal especializados no atendimento à mulher em situação de violência doméstica e familiar;

IV - programas e campanhas de enfrentamento da violência doméstica e familiar;

V - centros de educação e de reabilitação para os agressores.

Art. 36. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios promoverão a adaptação de seus órgãos e de seus programas às diretrizes e aos princípios desta Lei.

Art. 37. A defesa dos interesses e direitos transindividuais previstos nesta Lei poderá ser exercida, concorrentemente, pelo Ministério Público e por associação de atuação na área, regularmente constituída há pelo menos um ano, nos termos da legislação civil.

Parágrafo único. O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz quando entender que não há outra entidade com representatividade adequada para o ajuizamento da demanda coletiva.

Art. 38. As estatísticas sobre a violência doméstica e familiar contra a mulher serão incluídas nas bases de dados dos órgãos oficiais do Sistema de Justiça e Segurança a fim de subsidiar o sistema nacional de dados e informações relativo às mulheres.

Parágrafo único. As Secretarias de Segurança Pública dos Estados e do Distrito Federal poderão remeter suas informações criminais para a base de dados do Ministério da Justiça.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no limite de suas competências e nos termos das respectivas leis de diretrizes orçamentárias, poderão estabelecer dotações orçamentárias específicas, em cada exercício financeiro, para a implementação das medidas estabelecidas nesta Lei.

Art. 40. As obrigações previstas nesta Lei não excluem outras decorrentes dos princípios por ela adotados.

Art. 41. Aos crimes praticados com violência doméstica e familiar contra a mulher, independentemente da pena prevista, não se aplica a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995.

Art. 42. O art. 313 do Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IV:

“Art. 313.

IV - se o crime envolver violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da lei específica, para garantir a execução das medidas protetivas de urgência.” (NR)

Art. 43. A alínea f do inciso II do art. 61 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 61.

II -

f) com abuso de autoridade ou prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade, ou com violência contra a mulher na forma da lei específica;
..... ” (NR)

Art. 44. O art. 129 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 129.

§ 9º Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade:
Pena - detenção, de 3 (três) meses a 3 (três) anos.

.....

§ 11. Na hipótese do § 9º deste artigo, a pena será aumentada de um terço se o crime for cometido contra pessoa portadora de deficiência.” (NR)

Art. 45. O art. 152 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal), passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 152.

Parágrafo único. Nos casos de violência doméstica contra a mulher, o juiz poderá determinar o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação.” (NR)

Art. 46. Esta Lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.

Brasília, 7 de agosto de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Dilma Rousseff



SAÚDE DA MULHER

Carteira de Saúde da Mulher

A Carteira Nacional de Saúde da Mulher foi instituída pela Lei nº 10.516, de 11 de julho de 2002. Na carteira há campo para a identificação da unidade profissional ou serviço da rede pública ou privada executora da ação registrada.

Terá atenção especial a prevenção e o controle dos cânceres ginecológico e de mama.

Cirurgia de mama

Toda mulher tem direito à cirurgia plástica reconstrutiva de mama para o tratamento de mutilação, decorrente de tratamento de câncer. Deve ser feita pelas operadoras por meio de sua rede de unidade conveniada. (Lei nº 10.223, de 15 de maio de 2001)

Proibição de atestados de gravidez e esterilização

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e qualquer outra prática discriminatória e restritiva para a

admissão ou manutenção da relação trabalhista, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Aborto

O aborto não deve ser considerado como método contraceptivo. A mulher com vida sexual ativa e que não quer ter filhos deve procurar orientação médica para usar um dos métodos contraceptivos aprovados pelo Ministério da Saúde e que estão disponíveis na rede pública de saúde.

Muitas entidades que atuam na defesa dos direitos da mulher defendem a descriminalização do aborto, ou melhor, que não seja considerado crime. Argumentam que se trata de um direito de cidadania e uma questão de saúde pública. Mas, no Brasil, o aborto só é garantido pela legislação em caso de gravidez que coloque em risco a vida da mulher e em caso de estupro.

Nesses casos, a mulher tem o direito de ser atendida em hospitais da rede pública.

Aborto em caso de gravidez de risco ou de estupro

Quando a gravidez colocar em risco a vida da mulher, o próprio médico pode solicitar uma junta médica para atestar a necessidade do aborto. Neste tipo de interrupção de gravidez, o médico não precisa do consentimento da gestante, nem do consentimento do representante legal (em caso de menor ou portadora de deficiência mental).

No caso de estupro, a mulher deve imediatamente registrar a ocorrência do crime em uma delegacia, de preferência de atendimento à mulher, para futura punição ao estuprador e para receber o boletim de ocorrência – necessário para fazer o exame de corpo de delito, que comprova a agressão sexual sofrida. Nesta modalidade, o aborto deverá ser consentido pela gestante ou, quando incapaz, de seu representante legal.

Aborto como crime

O Código Penal estabelece que o aborto é crime quando praticado pela própria gestante, a pedido dela; ou

sem o consentimento dela. As penas são de detenção e reclusão, que variam de um a 10 anos, dependendo do caso.

As penas ainda podem ser aumentadas em um terço se a gestante sofrer lesão corporal de natureza grave e são duplicadas se morrer por causa da lesão (crime de homicídio). A violência física – como um pontapé na barriga da mulher grávida, que provoque o aborto – é considerada crime de lesão corporal de natureza gravíssima.

Aborto na CLT

Em caso de aborto, a trabalhadora terá direito a duas semanas de repouso, sem prejuízos ao seu salário durante este período. A mulher também não perde o direito às férias, caso tenha faltado por motivo de aborto, porque estas faltas são justificadas/legais.



Planejamento familiar

A lei que trata do Planejamento Familiar - nº 9.263 - foi aprovada em 12 de janeiro de 1996 e regulamentada pelo Ministério da Saúde pela Portaria nº 144, de 20 de julho de 1997. A lei garante às mulheres e aos homens o direito de escolher se querem ou não ter filhos, quantos e quando tê-los. O planejamento familiar deve ser feito dentro de um atendimento global e integral à saúde, tendo como princípio básico: a) assistência à concepção (o ter filhos) e contracepção (o não ter filhos), por métodos e técnicas cientificamente aceitos e que não coloquem em risco a vida e a saúde das pessoas; b) o atendimento pré-natal; c) a assistência durante e depois do parto e ao recém-nascido; d) o controle das doenças sexualmente transmissíveis (DST/Aids); e) o controle e a prevenção dos cânceres de colo de útero, mama e pênis.

O planejamento também deve se orientar por ações preventivas e educativas e garantir o acesso igualitário a informações, meios, métodos e técnicas disponíveis para regular a fecundidade de homens e mulheres.

Esterilização

A esterilização é o ato realizado por uma cirurgia, que faz com que uma pessoa não possa mais ter filhos. Geralmente, a esterilização é irreversível, ou seja, quem faz normalmente não pode mais ter filhos.

Esterilização cirúrgica

A lei proíbe qualquer tipo de indução ou estímulo para que pessoas ou grupos pratiquem a esterilização cirúrgica. Por exemplo: fazer propaganda da esterilização apenas para pessoas de determinada raça/etnia. Se isto acontecer, os responsáveis poderão ser condenados à pena de reclusão de 1 a 2 anos e pode aumentar se o crime for caracterizado como genocídio (crime contra a humanidade, destruição de um grupo nacional, racial, étnico, etc.).

A lei também proíbe a exigência de atestado de esterilização para qualquer fim. A pena para este crime é de reclusão de 1 a 2 anos, além do pagamento de multa.

Se a esterilização for feita desobedecendo esta lei, o responsável pela cirurgia poderá ser condenado de 2 a 8 anos de reclusão, com possível aumento da pena, além de pagar multa.

Métodos de esterilização

A esterilização pode ser feita de várias formas. Como método contraceptivo, ou seja, para que a pessoa não possa mais ter filhos, a lei cita as seguintes formas: a laqueadura tubária (ligadura de trompas, nas mulheres); outro método cientificamente aceito – que não seja a histerectomia (retirada do útero) ou a ooforectomia (retirada dos ovários), pois são proibidas.

A vontade de ser esterilizada

A mulher só pode ser esterilizada se quiser, segundo a lei. Esta vontade tem que estar expressa no prontuário médico, por meio de documento escrito e assinado pela pessoa, após obter as informações sobre os riscos

da cirurgia, efeitos colaterais, dificuldade de reversão e outras opções de contraceptivos existentes.

Somente as mulheres com capacidade civil plena e maiores de 25 anos ou que tenham, pelo menos, dois filhos vivos, podem ser esterilizadas. Quando a pessoa for casada, a esterilização só será feita com o consentimento do cônjuge. Se a mulher for incapaz, só será esterilizada após autorização do juiz.



Onde fazer

A mulher que pretende fazer a esterilização tem que ir a um hospital credenciado pela Secretaria Estadual ou Municipal de Saúde e solicitar a cirurgia.

O pedido é feito por documento assinado e a cirurgia só pode ser feita 60 dias depois. Neste período, a unidade de saúde deverá propiciar o acesso ao serviço de regulação da fecundidade, incluindo aconselhamento por equipe multidisciplinar (médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, etc.).

Essa equipe vai explicar o que é uma esterilização e vai aconselhar as mulheres ainda muito jovens a não fazê-la, para evitar a esterilização precoce.

Risco para a mulher ou para o feto

A necessidade de esterilização para evitar o risco à saúde da mulher, à sua vida ou à do feto deve ser testemunhado por dois médicos, em relatório escrito e assinado por eles.

Proibições

A lei proíbe a esterilização cirúrgica em mulher durante períodos de parto ou aborto, exceto nos casos de comprovada necessidade, por várias cesarianas realiza-

das antes. Também proíbe a esterilização por histerec-
tomia (retirada do útero) ou da ooforectomia (retirada
dos ovários). A lei também determina que a manifes-
tação da vontade não pode ser considerada válida se
foi assinada quando a pessoa interessada estava bêbada,
drogada, vivendo uma situação muito difícil, de forma
que seu estado emocional esteja alterado ou que esteja
com problemas de saúde mental (temporário ou per-
manente).

Mulher e Aids

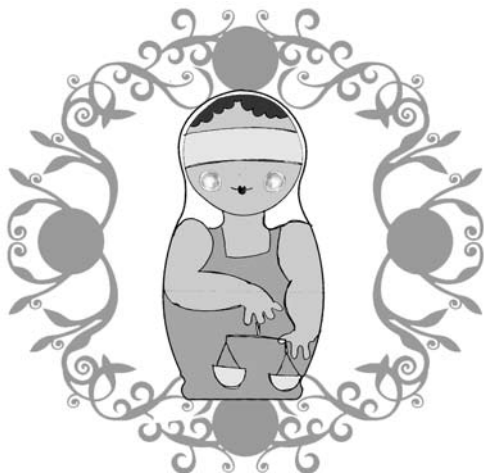
Um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres
heterossexuais é convencer seus parceiros a fazer uso
de camisinha. Todas as pesquisas têm mostrado o au-
mento dos casos de Aids. Por isso, o uso do preservati-
vo é fundamental em todas as relações sexuais, mesmo
para quem esteja casada ou viva relações estáveis com
um parceiro.



Medicamentos aos portadores do HIV e doentes de Aids

Já existe no Brasil legislação sobre o HIV e a Aids. O
destaque é a Lei nº 9.313, de 13 de novembro de 1996,
que garante a distribuição gratuita de medicamentos
aos portadores do HIV e doentes de Aids.

A lei preceitua que todas as portadoras do vírus HIV e
doentes de Aids têm o direito de receber, gratuitamen-
te, a medicação necessária a seu tratamento pelo SUS.



DIREITO CIVIL

No novo Código Civil (Lei nº 10.406, de 11 de janeiro de 2002), as mulheres passaram a ser vistas como cidadãs, pessoas com direitos e deveres, e não mais como sombras dos homens. Ao se casar, a mulher assume não só “a condição de companheira, consorte e colaboradora do marido nos encargos de família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (artigo 240 do Código, de 1916), mas passa a exercer direitos e deveres baseados na comunhão plena de vida e na igualdade entre os cônjuges.

Houve vários avanços favoráveis à igualdade de gênero, mas houve também retrocessos e/ou muitos pontos que precisam ser modificados ou melhorados.

As mudanças na legislação civil não aconteceram só com o novo Código.

Antes dele várias leis importantes foram aprovadas, como é o caso da lei que trata do reconhecimento de filhos ilegítimos, a que alterou a relação matrimonial e a que trata das ações de alimentos. Ou seja, as mudanças são resultado de décadas de lutas de muitas mulheres.

Direito de família

O Código Civil tem 272 artigos que regulamentam as relações dentro da família. O primeiro tema abordado é o casamento, o que mostra a importância que os legisladores brasileiros dão a esta instituição.

Disposições gerais sobre o casamento

O casamento é um ato solene entre duas pessoas de sexos diferentes que se unem para formar uma família e estabelecem uma comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges.

Assim, o novo Código Civil acabou com a “chefia da sociedade conjugal”, que era exercida apenas pelo homem. Mulheres e homens são iguais e os dois podem se manifestar e opinar sobre todas as questões da família.

Gratuidade do casamento civil

A celebração do casamento civil não pode ser cobrada. As pessoas que declararem estado de pobreza têm ainda gratuitamente a habilitação no cartório, o registro e/ou a primeira certidão, assim como selos, emolumentos e custas. O cartório que cobrar qualquer um destes serviços pode ser denunciado ao Juízo de sua comarca.

Separação e divórcio

A separação poderá ser requerida consensualmente (amigável) ou litigiosamente (discussão).

Se amigável a separação e o divórcio poderão ser realizados diretamente nos Cartório de Registro Civil, desde que preenchidos requisitos da Lei 11.441 de 4 de janeiro de 2007, cujos emolumentos poderão ser gratuitos para aqueles que comprovarem o estado de pobreza.

Art. 3º A Lei nº 5.869, de 1973 – Código de Processo Civil, passa a vigorar acrescida do art. 1.124-A: “A separação consensual e o divórcio consensual, não havendo filhos menores ou incapazes do casal

e observados os requisitos legais quanto aos prazos, poderão ser realizados por escritura pública, da qual constarão as disposições relativas à descrição e à partilha dos bens comuns e à pensão alimentícia e, ainda, ao acordo quanto à retomada pelo cônjuge de seu nome de solteiro ou à manutenção do nome adotado quando se deu o casamento.

§ 1o A escritura não depende de homologação judicial e constitui título hábil para o registro civil e o registro de imóveis.

§ 2o O tabelião somente lavrará a escritura se os contratantes estiverem assistidos por advogado comum ou advogados de cada um deles, cuja qualificação e assinatura constarão do ato notarial.

§ 3o A escritura e demais atos notariais serão gratuitos àqueles que se declararem pobres sob as penas da lei.”

Se a separação ou o divórcio forem litigiosos o casal deverá recorrer ao Poder Judiciário para que haja a dissolução da sociedade matrimonial.

Há que se esclarecer que somente o divórcio põe fim à relação do casamento.

A criança na separação dos pais

Não alteram as relações, nem as obrigações entre pais e seus (suas) filhos (as). Se os pais se separam de forma amigável (consensual), assinam um acordo, onde deve estar escrito quem ficará com a guarda (definitiva ou provisória) dos(as) seus(as) filhos (as) menores; a forma de pagamento da pensão alimentícia; os períodos de visita aos(as) filhos (as) e com quem os(as) filhos(as) passarão o período de férias escolares. Se a separação dos pais for litigiosa (briga), o juiz determinará a guarda, pensão alimentícia, visitas e férias dos filhos(as).

Direito à maternidade

A importância social da maternidade e o alerta para que ela não seja usada para qualquer tipo de discriminação contra a mulher é um dos destaques da Convenção Internacional Cedaw (ONU). Esta Convenção, que trata da eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, é de 18 de dezembro de 1979 e foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Investigação de paternidade e maternidade

A Lei nº 10.317/2001 assegura às pessoas comprovadamente pobres o direito a realizar gratuitamente o exame de DNA nas ações de investigação maternidade.



DIREITO CONSTITUCIONAL

A mulher e os direitos políticos

A sociedade também lutou muito para conquistar os direitos políticos, o direito de votar e ser votado(a) e de escolher seus governantes e representantes.

Antes, pobres, negros, mulheres e analfabetos não podiam votar e ser votados(as), pois este direito era garantido só aos ricos, brancos e homens. As mulheres só conquistaram o direito de votar e ser votadas a partir da Constituição de 1937.

O Congresso Nacional reconheceu a pouca participação da mulher na política e aprovou uma lei exigindo cotas para as candidaturas de mulheres nas eleições. Com a lei das cotas foi possível a inserção de maior número de mulheres como candidatas, pois os partidos têm que reservar para qualquer um dos sexos, no mínimo, 30% de vagas (para um) e no máximo 70% (para outro).

Com a eleição e posse da Exma Sra. Dilma Vana Rousseff em 1º de janeiro de 2011 como presidente, tem-se que a República Federativa do Brasil ultrapassou dois paradoxos,

primeiro foi modificar a imagem da mulher na representação política e, segundo, ter como representante governamental sua primeira presidente, o que, notoriamente, também refletiu na estrutura política das pastas ministeriais e secretarias, cujas vagas foram ampliadas para as mulheres.

Ana Maria Buarque de Hollanda – ministra da Cultura;
Ideli Salvatti – ministra da Pesca e Aquicultura;
Tereza Campello – ministra do Desenvolvimento Social e Combate à Fome;
Izabella Teixeira – ministra do Meio Ambiente;
Miriam Belchior – ministra do Planejamento, Orçamento e Gestão;
Helena Chagas - Secretária de Comunicação Social da Presidência da República;
Maria do Rosário Nunes – Secretária de Direitos Humanos da Presidência da República;
Luiza Helena Bairros – Secretária Especial de Promoção da Igualdade Racial
Ministra Iriny Lopes – Secretária Especial de Políticas para as Mulheres.



Crime de racismo

O racismo é uma doutrina que sustenta a superioridade de determinadas raças humanas sobre outras, em razão de sua etnia, ou seja, pela origem biológica cultural. No Brasil, os descendentes dos povos africanos e os índios são as duas raças/etnias que mais sofreram e continuam sofrendo com a discriminação.

Legislação internacional

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948, dispõe que **“toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de**

raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”

Em 1963 também foi assinada a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial e, em 1968, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Essa Convenção define a discriminação racial como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Legislação brasileira

A Constituição Federal de 1988 elevou o racismo de contravenção penal a crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão.

Artigo 5º - “XLII- a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da Lei.”

Também há dispositivos na legislação ordinária que reprimem o racismo.

A mais exemplar é a Lei nº 7.716/89 (alterada pelas leis 8.081/90, 8.082/94 e 9.459/97). Esta lei define o crime resultante de preconceito de raça e de cor. Entre eles impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo público; negar ou obstar emprego em empresa privada; recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, de ensino público ou privado, hotéis, restaurantes, casas de diversões ou esportivas, clubes abertos ao público, salões de beleza, transportes públicos, etc. É também crime impedir ou obstar, por qualquer meio ou forma, o casamento ou a convivência familiar e social. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo.

Para todos esses crimes as penas de reclusão variam de três a cinco anos e multa.

Existe ainda a Lei nº 9.029/95, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

O que deve fazer a mulher que sofrer discriminação racial

A mulher que for vítima de discriminação racial deverá denunciar o fato em uma delegacia, levando provas da discriminação, se houver, e o nome de pessoas que presenciaram o fato, para servirem de testemunha. Se a ação penal for considerada procedente, a vítima poderá mover outra ação, na área civil, visando ao recebimento de uma indenização por danos morais.



Igualdade racial

É papel do Estado (países, nações) proporcionar igualdade de oportunidades a todos(as) os(as) brasileiros(as). Com base neste princípio, o governo criou em 2003, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, que discute e define políticas públicas e ações concretas para a promoção da igualdade racial. Esta secretaria trabalhará em conjunto com os movimentos sociais, especialmente o movimento negro, e com diversos ministérios.

A Secretaria de Promoção da Igualdade Racial terá a contribuição do Ministério Público do Trabalho, por meio do Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Desde 1999, o Ministério Público do Trabalho já tem como uma de suas metas o combate a todas as formas de discriminação e, para cuidar deste tema, criou a Coordenadoria Nacional, em 2002.

FONTES

Temas extraídos da cartilha elaborada pela ministra da Pesca e Agricultura, Ideli Salvatti sobre direitos da mulher, os quais foram adaptados e acrescidos pelo Departamento Jurídico do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campinas (Sinsaúde).

www.previdenciasocial.gov.br;

www.caixa.gov.br;

www.presidencia.gov.br

www.ssp.sp.gov.br

www.planalto.gov.br/legislação

www.mte.gov.br

Constituição Federal da República do Brasil;

Consolidação das Leis do Trabalho;

Código Civil Brasileiro;

Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.



A BUSCA POR NOVAS CONQUISTAS NA ÁREA DA SAÚDE CLÁUSULAS DE GÊNERO

DIREITOS DAS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho estabelecem direitos específicos às profissionais da área da saúde, conquistados pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campinas e Região (Sinsaúde) por meio de muitas lutas.

Há muitos direitos a serem alcançados por todos os trabalhadores, os quais somente poderão incorporar ao contrato de trabalho pelas reivindicações e resistência junto aos empregadores para suas concessões.

O Sinsaúde não se furta a pleitear reivindicações que agregam maiores conquistas à categoria da saúde.

Conhecedor das necessidades das mulheres, o Sinsaúde, quando das negociações de sua data-base, inclui em sua pauta de reivindicações:

Cláusulas de Gênero – Proteção e promoção do trabalho da mulher, abaixo transcritas, as quais foram encaminhadas aos empregadores com o objetivo de proteção e do

bem-estar das mulheres em seus ambientes de trabalhos. Referidas cláusulas não foram aceitas pelos empregadores e, por esta razão, o Sinsaúde convoca todas as mulheres a união e participação da próxima data-base para que juntos possam construir direitos que atendam às necessidades das mulheres.

AÇÃO SINSAÚDE CAMPINAS E REGIÃO

Reivindicações da Campanha Salarial 2011/2012, visando a proteção e promoção do trabalho da mulher

A história de luta das mulheres tem raízes distantes, desde que 130 mulheres, em 1857, foram queimadas numa fábrica têxtil, em Nova, por reivindicar seus direitos, muitas coisas mudaram; o caminho de lutas para o sexo feminino foi longo e difícil. Mas a partir do século 20, após a revolução sexual e o crescimento do papel das mulheres na sociedade, elas romperam a cortina da invisibilidade, ocupando espaços antes só para homens e construíram sua identidade, fazendo a diferença acontecer. Uma revolução feminina com novas propostas na história e na política, que colocou a mulher no pedestal de igualdade do universo masculino, sem perder a imagem da feminilidade e as primeiras chefes de Estado foram eleitas.

Hoje, no Brasil, pela primeira vez na história uma mulher usa a faixa presidencial. Em seu discurso de posse, Dilma Rousseff prometeu governar para todos. “Meu compromisso é honrar as mulheres, proteger os mais frágeis e governar para todos”, disse. É a mulher conquistando seu espaço. Conquiste também o seu.

Nas páginas anteriores, você trabalhadora da saúde, teve a oportunidade de se inteirar dos seus direitos. É hora de se unir e se mobilizar com as colegas para cobrar dos patrões salários dignos, melhorias relativas a saúde e segurança no ambiente de trabalho, dentre outros direitos que você vai conhecer agora e cuja conquista depende do esforço conjunto das trabalhadoras da saúde.

Uma ótima e vitoriosa campanha salarial.

Cláusula ---- Materiais de higiene

Os senhores empregadores fornecerão gratuitamente as empregadas, para casos emergenciais, todo material para higiene pessoal, tais como: absorventes íntimos; quite de costura; medicação para cólicas menstruais; encefalia menstrual; enxaqueca e outros itens discriminados pela NR-32.

Cláusula ----- Licença-maternidade

As entidades patronais vinculadas à presente CCT ou ACT estenderão o prazo de duração de licença-maternidade para 180 (cento e oitenta) dias, sem qualquer prejuízo.

Parágrafo Primeiro – Durante a vigência do presente instrumento, as empresas reconhecerão o tempo de serviço equivalente à licença-maternidade para todos os fins de direito.

Parágrafo segundo – Esta cláusula se aplica às empregadas que adotarem crianças, nos termos da lei.

Cláusula ----- Licença para trabalhadoras vítimas de violência ou violência doméstica

Os senhores empregadores, vinculados à presente CCT concederão licença remunerada para trabalhadoras vítimas de violência de qualquer tipo, inclusive a doméstica, que apresentarem boletim de ocorrência (BO) para que tenham condições de se recuperar psicologicamente e tomar as providências que o caso requer.

Cláusula ----- Isonomia salarial

Independente do tempo de serviço, haverá isonomia salarial entre empregados dos sexos feminino e masculino quando exerçam a mesma função;

Parágrafo único – A isonomia de que trata o caput terá como referência os maiores valores e as melhores condições em que os referidos salários são praticados pelo empregador.

Cláusula ---- Comissões permanentes de negociação

a) Assédio moral e sexual, gênero raça e etnia. Os empregadores e o sindicato de classe profissional constituirão comissões, por estabelecimento de serviços de saúde com dois representantes do sindicato profissional, quatro repre-

sentantes dos empregados e quatro representantes dos empregadores para apuração de assédio moral e assédio sexual, havido entre os empregados, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Cláusula ---- Diversidade

Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades, inclusive de admissão ao trabalho, por motivo de sexo, raça, orientação sexual, religião convicções políticas ou filosóficas.

Cláusula ---- Proteção da mulher em razão de efeitos à saúde decorrentes de exposição a agentes físicos, biológicos químicos e radioativos

As empresas adotarão especiais medidas de proteção a suas colaboradoras no tocante aos agentes nocivos à saúde, com especial observação da NR-32.

Cláusula ---- PPRA / PCMSO

Os empregadores atualizarão permanentemente, ou, num prazo máximo de até um ano, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) por meio de seu Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores se comprometem a implementar as intervenções técnicas necessárias para eliminação ou minimização de risco ocupacionais identificados como prejudiciais às mulheres e aos empregados de maneira geral.

Parágrafo Segundo – As empresas se obrigam a promover avaliação ambiental, com monitoramento, dando ciência dos resultados ao sindicato profissional tão logo os receba.

Parágrafo Terceiro - Os senhores empregadores se comprometem a informar aos trabalhadores, principalmente às trabalhadoras recém-admitidas, de todos os riscos à saúde existentes no ambiente de trabalho, bem como a descrição da atividade a ser desenvolvida. Este procedimento deverá ser repetido toda vez que houver alteração de função, atividade ou local de trabalho.

Parágrafo Quarto – A observação dos itens acima será rigorosa em relação às mulheres e muito especialmente em relação às mulheres em estado gravídico.

Cláusula ----- Os senhores empregadores manterão rigorosamente higienizadas todas as dependências do estabelecimento de serviços de saúde, muito principalmente os aparelhos sanitários dos banheiros, sob pena de denúncia à Vigilância Sanitária e outros órgãos de fiscalização.

Delegacias da Mulher na base do Sinsaúde Campinas e Região

Para atender às mulheres, vítimas de violência doméstica ou assédio moral e sexual foram implantadas delegacias especializadas para atendê-las. Abaixo, a relação das delegacias nas cidades que compõem a base do Sinsaúde Campinas e Região e também as das colônias de férias em Peruíbe e Praia Grande.

Adamantina: Av. Deputado Cunha Bueno, 692
Centro - Fone (18) 3521-3444

Americana: Rua José Ferreira Aranha, 344 - Centro
- Fone (19) 3462-1079

Araraquara: Rua Carlos Gomes, 2.666 - São
Geraldo - Fone (16) 3336-4458

Araras: Rua Senador Lacerda Franco, 475 Centro
- Fone (19) 3541-6819

Bragança Paulista: Rua Santa Clara, 101 - Centro
- Fone (11) 4033-3795

Campinas: Av. Governador Pedro Toledo, 1.161
- Bonfim - Fone (19) 3242-5003

Capivari: Rua Fernando de Barros, 230 - Centro
- Fone (19) 3691-4181

Dracena: Rua Thomé de Souza, 438 - Centro -
Fone (18) 3821-4240

Espírito Santo do Pinhal: Praça Bento Bueno s/nº
- Centro - Fone (19) 3651-3632

Garça: Praça Hilmar Machado de Oliveira, 170
- Centro - Fone (14) 3471-0155

Itatiba: Av. 29 de Abril, 35 - Centro - Fone (11)
4538-4935

Itu: Rua Candelária, 62 - Centro - Fone (11) 4022-
1945

Jundiaí: Rua Professor Liz Rosa, 133 - Vila
Gothardo - Fone (11) 4521-7303

Leme: Rua Rafael de Barros, 623 - Centro - Fone
(19) 3555-1564

Limeira: Rua Presidente Roosevelt, 548 - Centro
- Fone (19) 3451-2589

Ibitinga: Rua Júlio Fernandes Vasques, 301 - Jd. Centenário - Fone (16) 3342-5811

Indaiatuba: Rua Bernardino de Campos, 848 - Centro - Fone (19) 3834-8995

Itapeva: Rua Dr. Ricardo Whaterly, 206 - Centro - Fone (15) 3522-1042

Itapira: Rua Duque de Caxias, 673 - Centro - Fone (19) 3863-1287

Itápolis: Av. Duque de Caxias, 966 - Centro - Fone (16) 3262-2737

Marília: Rua Comandante Romão Gomes, 13 - Maria Isabel - Fone (14) 3433-1133

Mogi Guaçu: Rua Rio de Janeiro, 141 - Jd. Bela Vista - Fone (19) 3891-3131

Mogi Mirim: Rua Expedicionários, 157 - Centro - Fone (19) 3806-2445

Monte Aprazível: Rua Osvaldo Aranha, 663 - Centro - Fone (17) 3275-2464

Osvaldo Cruz: Av. Presidente Kennedy, 374 - Centro - Fone (18) 3528-3641

Peruibe: Rua Francisco Morati, 49 - Campo Alegre - (13) 3455-7665

Pirassununga: Rua Iris, 118 - Jd. São Fernando - Fone (19) 3562-1650

Praia Grande: Av. Dr. Roberto de Almeida Vinhas, 11.048 - Vl. Tupi - Fone (13) 3471-4044

Salto: Rua Floriano Peixoto, 80 - Centro - Fone (11) 4029-2533

São João da Boa Vista: Rua Olaia, 102 - Centro - Fone (19) 3623-3704

Sumaré: Praça da República, 223 - Centro - Fone (19) 3873-3493

Tupã: Av. Tapuias, 811 - Centro - Fone (14) 3491-4834

Valinhos: Rua Campos Sales, 335 - Fone (19) 3871-6941

Várzea Paulista: Rua Arnoud Gutt Jr, 23 - Vl. São José - Fone (11) 4606-1431

Vinhedo: Av. da Saudade, s/nº - Jd. Alves Nogueira - Fone (19) 3876-6637

Central de Atendimento à Mulher – Disque 180

Americana: CRMA - Centro de Referência da Mulher de Americana

Rua Quintino Bocaiúva, 706 - Vila Gallo - Fone (19)3408-4111

Amparo: Centro de Referência da Mulher de Amparo

Rua Melvin Jones, s/nº - Centro - Fone (19)3808-1466

Araraquara: Centro de Referência da Mulher Heleieth Saffioti de Araraquara

Rua Voluntários da Pátria, 1648 – Centro - Fone (16)3333-658

Campinas: Ceamo - Centro de Referência e Apoio à Mulher de Campinas

Rua Francisco Alves, 112 - Botafogo - Fone (19)3236-3619

Hortolândia: Centro de Referência da Mulher de Hortolândia

Rua Francisco Castilho, 298 - Remanso Campineiro - Fone (19)3897-5888

Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres

Araraquara: Coordenadoria de Políticas para as Mulheres de Araraquara

Rua Voluntário da Prata, 1.648 - Fone (16)3324-2033

Artur Nogueira: Coordenadoria da Mulher de Artur Nogueira

Rua 10 de abril, 629 - Centro - Fone (19)3877-2012

Campinas: Coordenadoria da Mulher de Campinas

Avenida Anchieta, 200, 16º andar - Centro - Fone (19)2116-0781

Hortolândia: Assessoria de Políticas de Promoção Racial de Hortolândia

Rua José Camargo, 10 - Jd. Nova Hortolândia -

Fone (19)3897-5074

Salto: Coordenadoria da Mulher de Salto
Rua Floriano Peixoto, 80 - Centro - Fone (11)4029-4643

Sumaré: Assessoria da Mulher de Sumaré
Avenida Brasil, 1.111 - Distrito de Nova Veneza
- Fone (19)3854-8030

Várzea Paulista: Núcleo de Políticas Públicas para as Mulheres de Várzea Paulista
Avenida Fernão Dias Paes Leme, 284 - Centro -
Fone (11)4596-9617

Serviços de Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência Sexual

Campinas: Centro de Atenção Integral à Saúde da Mulher - Caism

Unicamp - Cidade Universitária Zeferino Vaz -
Fone (19)3788-9306

Campinas: Hospital Ouro Verde Campinas
Avenida Rui Rodriguez, 3.434, Jd. Santa Letícia
- Fone (19)3266-9870

Jundiaí: Ambulatório de Saúde da Mulher SMS de Jundiaí

Rua Campos Sales, 371 - Centro - Fone (11)4527-5700

Paulínia: Hospital Municipal de Paulínia
Rua Miguel Vicente Cury, 100 - Bairro Nova Paulínia - Fone (19)3874-5500

Sumaré: Hospital Estadual de Sumaré
Avenida da Amizade, 2.400 - Jd. Bela Vista - Fone (11)3828-5530

Serviços de Atendimento às Mulheres Lésbicas

Campinas: Centro de Referência GLTTB da Prefeitura Municipal de Campinas
Rua Cândido Gomide, 223 - Botafogo - Fone (19)3242-7744

Conselhos Estaduais e Municipais de Direitos Da Mulher

Americana: Conselho Municipal dos Direitos da Mulher de Americana

Rua Quintino Bocaiúva, 706 - Vila Gala - Fone (19)3405-9919

Campinas: Conselho Municipal dos Direitos da Mulher de Campinas

Rua Ferreira Penteado, 1.331 - Cambuí - Fone (19)3253-5505

Itatiba: Conselho Municipal dos Direitos da Mulher de Itatiba

Avenida 29 de Abril, 35 - Centro - Fone (11)4524-0747

Marília: Conselho Municipal dos Direitos da Mulher de Marília

Rua Comandante Romão Gomes, 13 - Fone (14)3433-1133

Valinhos: Conselho Municipal dos Direitos da Mulher de Valinhos

Rua Barão de Mauá, 934 - Fone (19)3871-8999

**Sindicato dos Trabalhadores da Saúde de
Campinas e Região - SINSAÚDE****Diretoria Efetiva****Presidente:** Edison Laércio de Oliveira**Vice-presidente:** Leide Mengatti**Secretário-geral:** Pedro Alberto Tolentino**Tesoureiro-geral:** Carlos Alberto Cairos**1º secretário:** Osvaldo Ferreira de Souza**1ª tesoureira:** Beatriz Campos de Paula**Diretora social:** Maria Aparecida dos Santos**Diretora de Patrimônio:**

Vicentina da Silva Melo André

Diretor de Esportes e Lazer:

Peter Douglas Sawinski da Silva

Diretora de Assuntos Culturais:

Maria de Lourdes Carvalho Cruz

Diretora de Orientação Sindical:

Débora C. R. Azevedo

Diretora de Comunicação:

Sofia Rodrigues do Nascimento

Diretor de Assuntos Jurídicos:

Anselmo Eduardo Bianco

Diretoria Suplente: Edson Eugênio, Gilvan Pereira de Lima, Ivani da Silva Braga, João de Fátima, José Carlos Marciano de Souza, Luiz Ribeiro da Silva, Márcia Regina Limiro, Maria Neves, Paulo Sérgio Pereira da Silva e Rosa de Lourdes dos Santos Gonçalves**Conselho Fiscal - Efetivos:** José Ricardo Doná, Maria Rosa Carvalho e Vicentina Natalina

Rodrigues

Suplentes: Ana Paula da Silva Augusto, Aparecida Bernadete Soares Sales, Márcia Regina Lima Alves**Delegados representantes na Federação****Efetivos:** José Augusto de Sousa e Moacir Pizano

Suplentes: Antonio Luiz dos Santos e Olavo Sabino de Carvalho

Sede Central

Rua Duque de Caxias, 368 - Centro - CEP 13.015-310 - Campinas - SP - Fone (19) 3739-4277

Site: www.sinsaude.org.br - E-mail: sinsaude@sinsaude.org.br

Subsedes**Americana:** Rua Padre Epifânio Estevam, 510 Centro

Fone (19) 3462-1680

E-mail: ssamericana@sinsaude.org.br

Presidente: Carlos Roberto Resende Figueiredo

Tesoureiro: João Carlos da Silva

Secretário: Otoniel Pereira de Matos

Suplente: Edézio Millo

Amparo: Rua Washington Luís, 165

Fone (19) 3807-5225

E-mail: ssamparo@sinsaude.org.br

Tesoureira: Nilza Maria Contente

Secretária: Vanessa Godoy Campos

Suplente: Juliana Guilherme

Araraquara: Avenida Prudente de Morais, 872

Fone (16) 3335-1218

E-mail: ssararaquara@sinsaude.org.br

Presidente: Antônio Aparecido dos Santos

Tesoureiro: Vladimir Sarandi Neto

Secretária: Claudete Aparecida Defavere

Suplente: Rui Aparecido Orrico da Silva

Araras: Rua Presidente Roosevelt, 110

Jardim Belvedere - Fone (19) 3541-8032

E-mail: ssararas@sinsaude.org.br

Presidente: Tereza Aparecida Mendes

Secretária: Roberta Pereira

Tesoureiro: Manoel Antônio de Campos

Suplente: Carlos César Poletti

Atibaia: Rua José Bim, 349/1º andar/sala 2

Fone (11) 4412-4428

E-mail: ssatibaia@sinsaude.org.br

Diretora responsável: Vicentina da Silva Melo André

Dracena: Avenida Expedicionários, 1.509

Fone (18) 3821-5392

E-mail: ssdracena@sinsaude.org.br

Presidente: José Sérgio de Freitas

Tesoureira: Nilza Pereira Gomes Azevedo

Secretária: Regina Pereira da Silva

Suplente: Jesus Gomes da Silva

Espírito Santo do Pinhal:

Praça Rio Branco, 161, Centro

Fone (19) 3651-4135

E-mail: sspinhal@sinsaude.org.br

Presidente: Paulo Gonçalves

Secretária: Damaris Bertuqui Cavinatti

Suplente: Maria Madalena Ribeiro da Cruz

Itapira: Rua da Penha, 318, bairro São Vicente

Fone (19) 3863-0950

E-mail: ssitapira@sinsaude.org.br

Presidente: Ademir Aparecido Nani

Secretária: Isilda Grassi Cola Choqueta

Tesoureira: Roseli Aparecida Silva Garcia

Suplente: Ed Marcelo Pracchias

Indaiatuba: Rua Osvaldo Cruz, 69, Centro

Fone (19) 3825-0755

E-mail: ssindaiatuba@sinsaude.org.br

Tesoureira: Renata Cristina B. Martins

Secretário: Ariston Isidio de Melo

Suplente: Adriana Oliveira Souza Fernandes

Jundiá: Rua Rangel Pestana, 1.344

Fone (11) 4586-6655

E-mail: ssjundiai@sinsaude.org.br

Presidente: Anéres Fernandes de Matos

Secretária: Marilza de Fátima Gonçalves Servilha

Tesoureiro: João Carlos de Lima

Suplente: Daniela Aparecida da Silva Calegari

Limeira: Rua Piauí, 957, Vila Cláudia

Fone (19) 3441-3473

E-mail: sslimeira@sinsaude.org.br

Presidente: Ana Paula Delfino dos Santos

Secretária: Neusa Artigozo

Tesoureiro: Gilson Aparecido Furlan

Marília: Rua Amazonas, 80, bairro Marília

Fone (14) 3413-1147

E-mail: ssmarilia@sinsaude.org.br

Presidente: Aristeu Carriel

Secretária: Cleuza Teodoro de Paula

Tesoureiro: Cláudio de Oliveira Silva
Suplente: Roberto Carlos Turola

Tupã: Rua Caingang, 401, Centro
Fones (14) 3496-1936 / 3491-5005
E-mail: sstupa@sinsaude.org.br
Presidente: Orides Sávio Vivi
Secretária: Darci Moreira dos Santos
Tesoureira: Ivanilde da Silva
Suplente: Cosme José de Oliveira

Postos de Atendimento

Bragança Paulista: Rua Cel. Assis Gonçalves, 605
Fone (11) 3404-4277
Diretora responsável: Vicentina
da Silva Melo André

Garça: Rua Padre Paulo de Toledo Leite, 252
Fone (14) 3471-0103
Diretor responsável: Aristeu Carriel

Itu: Rua Benjamin Constant, 357, Centro
Fone (19) 3825-0755

Mogi Guaçu: Avenida 9 de Abril, 288, Centro
Fone (19) 3818-4442
E-mail: ssmogiguacu@sinsaude.org.br
Diretora responsável: Isilda Grassi Cola Choquetta

São João da Boa Vista: Praça da Catedral, 98, sala 10,
Centro
Fone (19) 3631-3676
Diretor responsável: José Ricardo Doná



SINSAÚDE
CAMPINAS E REGIÃO

www.sinsaude.org.br