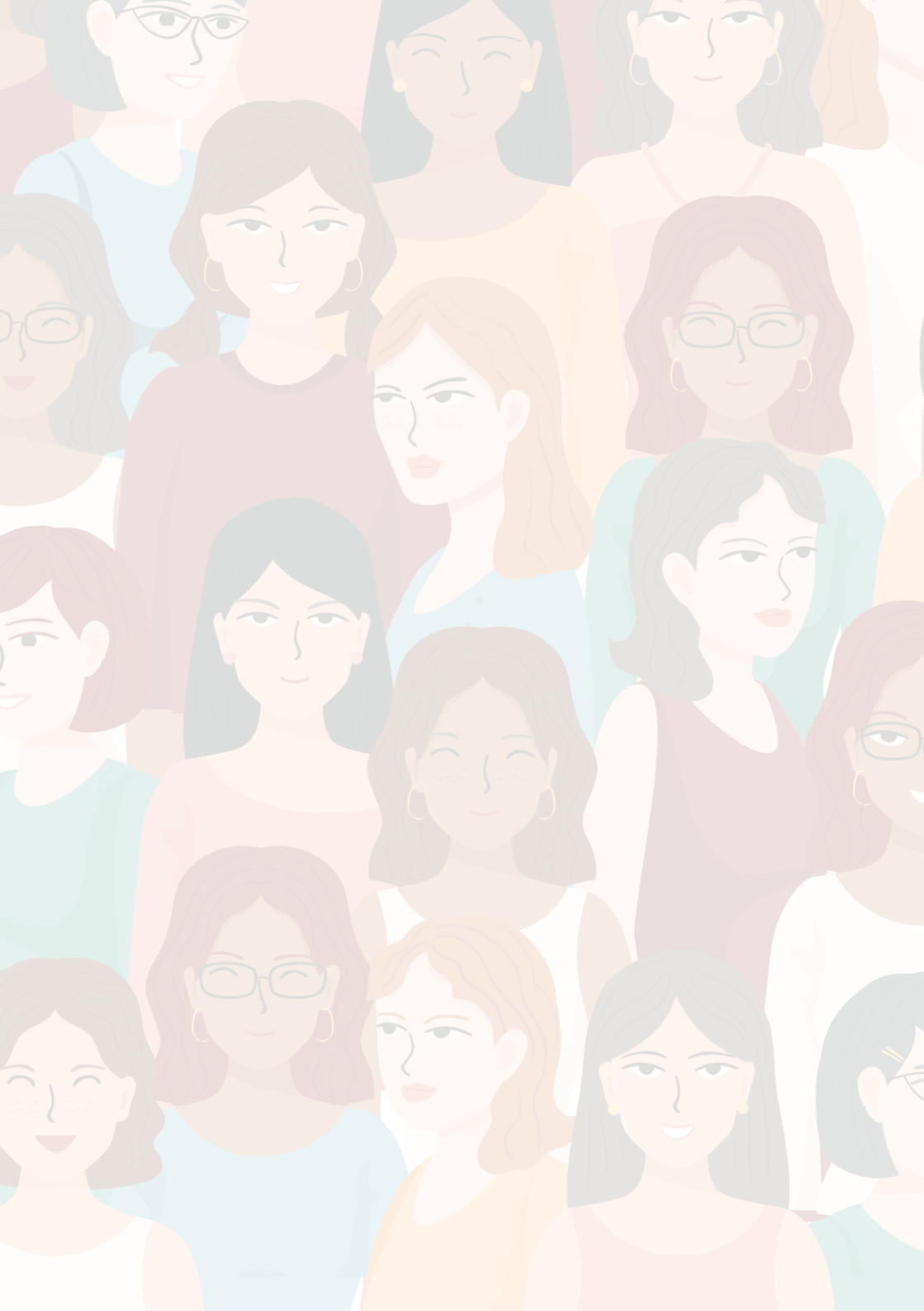




secretaria da  
**Mulher**

**SIEMACO**  
*Gravilhas*

**Manual de Empoderamento da Trabalhadora**



# índice

Fala do presidente.....	4
Conheça a Secretaria da mulher.....	5
Cláusula Trigésima Sexta - Assédio Moral.....	6
Igualdade salarial entre homens e mulheres.....	7
Situações de Assédio Moral.....	8
O que não é considerado Assédio Moral.....	9
Lei "Não é Não".....	10
Ratifica 190.....	11
Mulheres importantes na luta sindical.....	12
Lei Maria da Penha.....	13
A violência também se mede.....	14
Tipos de violência.....	15
E agora, o que fazer?.....	16
Linha Direta com a mulher.....	17
Medida Protetiva.....	21
Conheça mais leis para mulheres.....	22
Apaixone-se por você todos os dias.....	23
Melhorar a saúde mental.....	24
Calendário Especial Secretaria da Mulher.....	25
Redes Sociais Siemaco Guarulhos.....	26

# Fala do Presidente

POR RESPEITO, DIREITOS E MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA!

O Siemaco Guarulhos está engajado em promover ações contra todas as formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, e conscientizar o maior número de mulheres sobre a importância da Ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que luta pelo fim da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A secretaria da mulher foi criada com objetivo de colocar um basta às diferentes formas de violência e assédio, contra as mulheres em todos os locais, seja de trabalho ou na sua vida social. Vamos atuar fortemente em todos nossos departamentos, com objetivo de criar uma rede de proteção e apoio para vítimas, discutir e promover políticas públicas para os mais vulneráveis, proporcionar saúde mental e educação de qualidade.



Jhonatan Moura - Presidente do Siemaco Guarulhos

Em nossa essência de luta está o espírito de justiça e igualdade social, comida no prato, melhores condições de trabalho, melhores salários, melhores opções de lazer, mais acesso a cultura e educação. Temas mais atuais como fake news, igualdade de gênero, violência contra mulher, assédio de todos os tipos só engrossam mais ainda o caldo..

Queremos chamar a atenção da sociedade civil e do poder público, para prevenir e combater todas as formas de violência, que normalmente é cometida por alguém próximo, que deveria educar e proteger. Acolher e orientar vítimas de situações de natureza abusiva. Trabalhar na criação das estratégias que sejam base para pautas a serem defendidas durante as negociações coletivas, buscando garantias não previstas em lei dentro do instrumento coletivo. Acredito que quando estamos todos engajados no mesmo propósito, o resultado é muitas vezes positivo, tenho certeza que juntos podemos construir uma sociedade muito mais justa e igualitária.

Jhonatan Moura  
Presidente

# Conheça a Secretaria da Mulher do Siemaco Guarulhos



A Secretaria da Mulher está localizada na sede do Siemaco Guarulhos, atuando e promovendo a atenção integral da saúde de mulheres tendo em vista as questões de gênero, orientação sexual, raça, etnia e os determinantes e condicionantes sociais que impactam na vida das mulheres.

O espaço é destinado à prestar acolhimento e atendimento humanizado às mulheres em situação de vulnerabilidade. Recebendo denúncias de discriminação e violência contra a mulher, e encaminhando aos órgãos competentes. roporcionando o atendimento psicológico, social, e orientação jurídica, necessários para a superação de situações ocorridas, contribuindo para o fortalecimento da mulher.



A secretaria tem como visão de emponderar essas mulheres, fazendo com que busquem autonomia e consciência do seu poder, participando de encontros e treinamentos destinados as mesmas. Afinal, pessoas com entendimento sobre as suas ações são capazes de tomar decisões mais assertivas e alcançar resultados melhores. O empoderamento feminino busca delegar poder às mulheres em quaisquer ambientes e situações. A luta por espaço e respeito não acontece apenas no trabalho, ela também é presente em casa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO da Convenção Coletiva de Trabalho de Asseio e Conservação:**

### **ASSÉDIO MORAL:**

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

**Parágrafo primeiro:** Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras. **Parágrafo segundo:** As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

Para todos os casos descritos acima, ao entrar com uma reclamação trabalhista de assédio, o acusador será orientado pelos advogados do Sindicato a reunir provas contra o acusado. Este não é um processo simples, principalmente levando em conta que situações de abuso costumam ocorrer longe de testemunhas.

• O Siemaco Guarulhos está sempre ao lado das trabalhadoras em diversos casos, e um dos mais pertinentes é o assédio moral, na qual se configura por ato freqüente de abuso psicológico, desvalorização, humilhação, intimidação, isolamento, exposição ou constrangimento, que fere a integridade ou a dignidade do trabalhador.

**Não é necessário que a cláusula esteja na sua convenção coletiva para denunciar.**

## Obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens.

O Decreto nº 11.795/2023 regulamenta a Lei nº 14.611, que foi sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho de 2023 e estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens. Trata da transparência e igualdade salarial, além de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função. As medidas se aplicam às empresas com 100 ou mais empregados e que tenham sede, filial ou representação no Brasil.

A regulamentação prevê que as empresas divulguem em suas páginas na internet e redes sociais um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios – que deverá ser disponibilizado para seus empregados, colaboradores e público em geral.

Os relatórios deverão conter pelo menos o cargo ou ocupação das trabalhadoras e dos trabalhadores e os valores de todas as remunerações: salário contratual; 13º salário; gratificações; comissões; horas extras; adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros; terço de férias; aviso prévio trabalhado; descanso semanal remunerado; gorjetas; e outras remunerações previstas em norma coletiva de trabalho.

Além disso, os dados e informações divulgados nos relatórios deverão ter caráter anônimo, estar de acordo com as leis de proteção de dados pessoais e devem ser enviados por meio de

ferramenta digital do Ministério do Trabalho e Emprego. A publicação dos relatórios deve ser feita nos meses de março e setembro.

**DESCUMPRIMENTO** – Caso o MTE identifique alguma desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, as empresas deverão elaborar e implementar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Este plano deve apresentar as medidas a serem adotadas, assim como as metas e os prazos. Também prevê a criação de programas de capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A promoção da diversidade e inclusão, capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho são outros pontos que também devem constar no plano.



# Situações de Assédio Moral

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;

- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;

- Passar tarefas humilhantes;

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;

- Não levar em conta seus problemas de saúde;

- Criticar a vida particular da vítima;

- Atribuir apelidos pejorativos;

- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);

- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;

- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;

- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;

- Retirar cargos e funções sem motivo justo;

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;

- Vigilância excessiva;

- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;

- Advertir arbitrariamente;

- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



# O que NÃO é considerado Assédio Moral?

## - Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

## - Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

## - Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

## - Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



**Se houver dúvidas ou denúncias,  
procure o seu sindicato!**

A REGRA É CLARA...

Não  
é  
NÃO

O presidente Lula sancionou a lei "Não é Não" que tem como objetivo proteger mulheres de assédio e violência em shows, bares e boates. Estabelecimentos serão responsáveis por monitorar situações de constrangimento e violência e deverão capacitar um funcionário para executar o protocolo. Devem ainda colocar informações visíveis sobre como acionar a medida e o contato da Polícia Militar e Central de Atendimento à Mulher. Os locais também podem adotar ações para preservar a integridade da vítima e apoiar órgãos de saúde e segurança. Em casos de violência, devem proteger a mulher, afastá-la do agressor e colaborar com a identificação de testemunhas, além de solicitar a presença da polícia. A lei também cria um selo para estabelecimentos que sejam considerados seguros para mulheres. Esses lugares podem criar um código próprio para que as mulheres possam pedir ajuda aos funcionários em casos de constrangimento e violência.

# RATIFICA 190 JÁ!



A Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio moral ou sexual no mundo do trabalho levam à violação dos direitos humanos, são ameaça à igualdade de oportunidades e, por isso, incompatíveis com o trabalho decente.

# 5 Trabalhadoras Importantes Na luta Sindical

## Almerinda Farias Cama

Nasceu em 1899 em Maceió, quando estava prestes a conseguir emprego na área percebeu que os homens recebiam mais do que as mulheres na profissão, e a partir daí virou defensora da igualdade entre homens e mulheres. Se tornou presidente do Sindicato dos Datilógrafos e Taquígrafos. E em 1933 foi uma das únicas mulheres a votar na Assembléia Nacional Constituinte.



## Elvira Boni de Lacerda

Nascida em Espírito Santo do Pinhal (SP) em 1899. Com 12 anos começou a trabalhar em uma oficina de costura. Aos 20 anos, fundou a União das Costureiras Chapeleiras e Classes Anexas. Logo após 3 meses da fundação, mulheres organizaram uma greve na categoria.



## Laudelina de Campos Melo

Nasceu em 1904 em Poços de Caldas (MG), Laudelina começou a trabalhar como doméstica aos 7 anos. Em 1936 se filiou ao Partido Comunista Brasileiro, e fundou a primeira Associação de Trabalhadores Domésticos do País.



## Julia Santiago

Nascida em 1917 em São Lourenço da Mata (PE). Forjou os documentos para conseguir seu primeiro trabalho numa fábrica têxtil, depois de um tempo começou a se engajar na militância sindical. Na década de 30 ajudou a fundar o Sindicato da Fiação e Tecelagem de Pernambuco. No movimento sindical defendia tempos de aposentadorias diferentes para homens e mulheres.



## Margarida Maria Alves

Nasceu em 1933 em Alagoa Grande (PB), morava com os seus pais em uma zona rural, até que a família foi expulsa das terras. Em 1973 ela se tornou Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande. Foi responsável por mover mais de 100 ações trabalhistas na Justiça do Trabalho local. Por conta da sua atuação, teve a morte encomendada por fazendeiros. Margarida foi assassinada na porta de sua casa.




# MARIA DA PENHA

Foi alvo de duas tentativas de homicídio por parte do marido e ficou paraplégica. Ela não teve resposta do Estado brasileiro na sua luta por proteção e precisou acionar a jurisdição internacional para condenar o Brasil por impunidade.

O caso se tornou um exemplo e por isso deram seu nome para a Lei nº 11.340, criada em 2006 para prevenir e punir a violência doméstica contra as mulheres.



**Maria da Penha  
Maia Fernandes**



A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) é uma lei escrita por mulheres e para mulheres, com disposições para o direito penal e direito civil. A lei define que a violência doméstica contra a mulher é crime e aponta formas de evitar, enfrentar e punir a agressão. Além de indicar a responsabilidade que cada órgão público tem para ajudar a mulher que está sofrendo a violência.



**A cada dia, cerca de 13 mulheres são assassinadas no Brasil**

Fonte: Mapa da Violência 2022

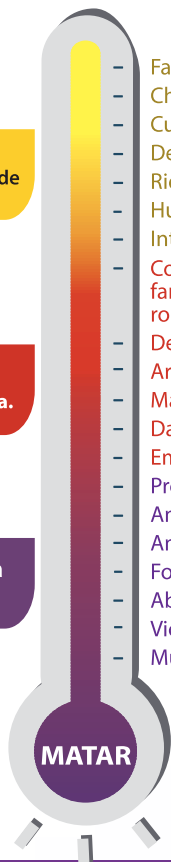
# A violência também se mede!

## VIOLENTÔMETRO

**Cuidado!**  
A violência tende a aumentar.

**Reaja!**  
Não se destrua.

**Peça ajuda urgente!**



- Fazer piadas ofensivas
- Chantagear
- Culpar
- Desqualificar
- Ridicularizar/ofender
- Humilhar em público
- Intimidar/ameaçar
- Controlar/proibir (amigos, família, dinheiro, lugares, roupas, celular)
- Destruir bens pessoais
- Arranhar, beliscar
- Machucar
- Dar tapas, pancadas
- Empurrar
- Prender
- Ameaçar com objetos/armas
- Ameaçar de morte
- Forçar relação sexual
- Abusar sexualmente
- Violentar
- Mutilar



### Quem pode ser os atores?

Maridos, companheiros (as), namorados (as), pai, mãe, irmãos (ã), filhos (as), sogros (as), padrasto, madrastra, neto (a).

### O que é a violência doméstica?

Praticada por pessoas próximas, que more ou não com você, que tenham relação de afeto, convivência ou laço sanguíneo com você.

# TIPOS DE VIOLÊNCIA:

## Violência Psicológica

São humilhações, ameaças de agressões, privação da liberdade, manipulação, impedimento ao trabalho ou estudo; danos propositais a objetos pessoais, danos em animais de estimação, danos ou ameaças a pessoas próximas da mulher, impedimento de contato com a família e amigos (as); distorcer ou omitir fatos para deixar a mulher em dúvida sobre sua sanidade.



## Violência Patrimonial

Controlar o dinheiro, destruir documentos ou objetos pessoais, furtar, privar de bens ou recursos econômicos. Exemplo: Quebrar celular, rasgar fotos, rasgar roupas, destruir documentos pessoais.



## Violência Virtual

Divulgar/ compartilhar fotos e vídeos íntimos pela internet e/ou redes sociais sem autorização da mulher com o propósito de humilhá-la ou chantageá-la. Utilizar redes sociais e celulares para propagar comentários depreciativos em relação à mulher.



# E AGORA, O QUE FAZER? DENUNCIAR



## COMO FAÇO PARA DENUNCIAR?

Ligue para o 190 e peça apoio da polícia. **Caso não queira procurar a polícia ou esteja insegura** se quer mesmo fazer a denúncia policial, a mulher pode procurar serviços de orientação jurídica e/ ou psicológica, como os Centros Especializados de Atendimento à Mulher ou de assistência social. **Ligue para o 180.**

Emergências:  
ligue

**190**

Orientação:  
ligue

**180**





# CASA DAS ROSAS MARGARIDAS E BETHS

Centro de Referência de Atendimento à Mulher em Situação de  
Violência Doméstica Casa das Rosas, Margaridas e Beths

[ivandasobrinha@guarulhos.sp.gov.br](mailto:ivandasobrinha@guarulhos.sp.gov.br)

(11) 2441-0019 / 2469-1001



**LINHA DIRETA  
COM A MULHER**

## **CEAMs SÃO PAULO**

### **Amparo**

Centro de Referência e Atenção à Mulher (CRAM)  
[creas@amparo.sp.gov.br](mailto:creas@amparo.sp.gov.br) - (19) 3817-2929 / 3807-3034

### **Araçatuba**

Centro de Referência da Mulher (CRM) Josymary Aparecida Carrana  
[crm@aracatuba.sp.gov.br](mailto:crm@aracatuba.sp.gov.br) - (18) 3608-4452

### **Araraquara**

Centro de Referência da Mulher Professora Doutora Heleieth Iara  
Bongiovani Saffioti  
[mulheres@araraquara.sp.gov.br](mailto:mulheres@araraquara.sp.gov.br) - (16) 3333-6582 / 3334-2033

### **Atibaia**

Centro de Referência de Atendimento à Mulher (CRAM)  
crm@atibaia.sp.gov.br - (11) 4402-2716

### **Bebedouro**

Centro de Referência de Atendimento à Mulher Ilda Ramos da Silva  
(CRAM) - cram@bebedouro.sp.gov.br - (17) 3343-6157

### **Campinas**

Centro de Referência e Apoio à Mulher (CEAMO)  
ceamo@campinas.sp.gov.br - (19) 3236-3619 / 98258-0752

### **Carapicuíba**

Centro de Referência de Enfrentamento à Violência contra as  
Mulheres (CREVIM) - creas@carapicuiiba.sp.gov.br - (11) 4184-6025

### **Diadema**

Centro de Referência de Atendimento à Mulher em Situação de  
Violência Doméstica Casa Beth Lobo  
casabethlobo@diadema.sp.gov.br - (11) 4043-0737 / 4043-1918

### **Embu das Artes**

Centro de Referência da Mulher Inês Israel dos Santos  
crm.embu@embudasartes.sp.gov.br - (11) 4704-0238 / 4704-4745

### **Hortolândia**

Centro de Referência e Atendimento à Mulher  
Débora Regina Lemes dos Santos  
centrodereferenciaeatenhamentoamulher@hortolandia.sp.gov.br /  
cram.smg@hortolandia.sp.br - (19) 3819-6298

### **Osasco**

Centro de Referência da Mulher Vítima de Violência (CRMVV)  
Márcia Ribeiro - crmvv.sas@osasco.sp.gov.br /  
[simone.carvalho.lourenco@gmail.com](mailto:simone.carvalho.lourenco@gmail.com) - (11) 2183-6744

### **Presidente Prudente**

Centro de Referência da Assistência Social da Mulher (CREAS)  
creas\_mulher@reciaprudente.org.br - (18) 3222-4696

### **Registro**

Centro de Referência e Atendimento à Mulher em Situação de  
Violência (CRAM) - cram@registro.sp.gov.br - (13) 3821-7579

### **Santo André**

Centro Especializado de Atendimento à Mulher em Situação de  
Violência Doméstica Vem Maria  
vemmaria@santoandre.sp.gov.br - (11) 4992-2936 / 4992-3410

### **São José do Rio Preto**

Centro de Referência e Atendimento à Mulher  
cram@riopreto.sp.gov.br - (17) 3231-3826

## **São Bernardo do Campo**

Centro de Referência e Apoio à Mulher Márcia Dangremon  
(11) 2630-7021

## **São Paulo**

Casa da Mulher CRER-SER - [cpcm.crerer@gmail.com](mailto:cpcm.crerer@gmail.com)

(11) 3539-8130

Casa de Isabel - [casadeisabel@terra.com.br](mailto:casadeisabel@terra.com.br) - (11) 2566-1110

Centro de Cidadania da Mulher Capela do Socorro

[ccmcapeladosocorro@prefeitura.sp.gov.br](mailto:ccmcapeladosocorro@prefeitura.sp.gov.br) - (11) 5927-3102

Centro de Cidadania da Mulher Itaquera - [ccmitaquera@gmail.com](mailto:ccmitaquera@gmail.com)

(11) 2073-4863

Centro de Cidadania da Mulher Perus - [ccmperus@bol.com](mailto:ccmperus@bol.com)

(11) 3917-5955

Centro de Defesa e Convivência da Mulher Anastácia

[cpcm.anastacia@gmail.com](mailto:cpcm.anastacia@gmail.com) - (11) 2282-4706

Centro de Defesa e Convivência da Mulher (CDCM) Vítima de

Violência Doméstica Mulher Ação - [mulheracao@santaluciasp.org](mailto:mulheracao@santaluciasp.org) -

(11) 2557-5646

Centro de Defesa e Convivência da Mulher Cidinha Kopcak

[casacidinha@terra.com.br](mailto:casacidinha@terra.com.br) - (11) 2015-4195

Centro de Defesa e Convivência da Mulher (CRAM)

[cpcm.bt@falamulher.org.br](mailto:cpcm.bt@falamulher.org.br) - (11) 99412-7066 / 3507-5856

Centro de Defesa e Convivência da Mulher Mulheres Vivas

[cpcm.mulheresvivas@gmail.com](mailto:cpcm.mulheresvivas@gmail.com) - (11) 4561-5470

Centro de Referência da Mulher Casa 25 de Março

[crm.centro25@gmail.com](mailto:crm.centro25@gmail.com) - (11) 3106-1100

Centro de Referência da Mulher Casa Brasilândia (CRM)

[casabrasilandia@gmail.com](mailto:casabrasilandia@gmail.com) - (11) 3983-4294

Centro de Referência de Atendimento à Mulher (CRAM)

Casa Eliane de Grammont - [caselianm@yahoo.com.br](mailto:caselianm@yahoo.com.br)

(11) 5549-9339

## **Sorocaba**

Centro de Referência da Mulher Selma Said (CEREM)

[echaves@sorocaba.sp.gov.br](mailto:echaves@sorocaba.sp.gov.br) / [serem@sorocaba.gov.br](mailto:serem@sorocaba.gov.br)

(15) 3235-6770

## **Taboão da Serra**

Centro de Referência Especializado dos Direitos da Mulher

[direitodamulher@taboaoadaserra.sp.gov.br](mailto:direitodamulher@taboaoadaserra.sp.gov.br)

(11) 4139-5495 / 4787-3923

## **Várzea Paulista**

Centro de Referência Especializado da Mulher

[cassiaregianaherrera@gmail.com](mailto:cassiaregianaherrera@gmail.com) - (11) 4606-0437

## **DEFENSORIA PÚBLICA**

dpg@defensoria.sp.def.br - (11) 96193-0518

## **COMANDO-GERAL POLÍCIA CIVIL**

rfontes@sp.gov.br / [gabgdg@policiacivil.sp.gov.br](mailto:gabgdg@policiacivil.sp.gov.br)  
(11) 3311-3901 / 3311-3302

## **TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

ftasso@tjsp.jus.br / [ibgjuniior@tjsp.jus.br](mailto:ibgjuniior@tjsp.jus.br)  
(11) 3117-2244 / 3117-2245 / 3117-2251 / 3117-2252

## **MINISTÉRIO PÚBLICO**

pgj-sp@mpsp.mp.br - (11) 3119-9000

**VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER DEVE SER DENUNCIADA!**



# MEDIDA PROTETIVA



A vítima de violência doméstica pode solicitar uma medida protetiva de urgência, expedida pela Justiça de forma emergencial, com base na Lei Maria da Penha.

Para isso, a mulher deve buscar a delegacia mais próxima (delegacia especializada de proteção a mulher ou delegacia comum, caso não exista ainda a especializada na sua cidade), relatar a violência sofrida, que ficará registrada em um boletim de ocorrência e requerer a medida protetiva (que serve para determinar certas condutas ao agressor, sendo a mais comum o seu afastamento da vítima e/ou dos filhos), e que será concedida pelo delegado ou pelo juiz imediatamente.



## Conheça mais leis feitas para proteger mulheres.



**Lei Carolina Dieckmann (12.737/2012):** Tornou crime a invasão de aparelhos eletrônicos para obtenção de dados particulares. A aprovação aconteceu menos de dois anos após a divulgação de imagens íntimas da atriz, que teve seu computador invadido e 36 fotos roubadas, além de sofrer uma tentativa de extorsão.

**SUS**

**Lei do Minuto Seguinte (12.845/2013):** Oferece garantias a vítimas de violência sexual, como atendimento imediato pelo SUS, amparo médico, psicológico e social, exames preventivos e informações sobre seus direitos.




**Lei Joanna Maranhão (12.650/2015):** Alterou os prazos quanto a prescrição de crimes de abusos sexuais de crianças e adolescentes. A prescrição passou a valer após a vítima completar 18 anos, e o prazo para denúncia aumentou para 20 anos. A denominação da lei, que tramitou no Senado como PLS 234/2009, é uma homenagem à jovem nadadora Joana Maranhão, que denunciou seu treinador por abuso sexual sofrido quando era criança.



**Lei do Femicídio (13.104/2015):** Prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, ou seja, quando crime for praticado contra a mulher por razões da condição de sexo feminino.

# APAIXONE-SE POR VOCÊ TODOS OS DIAS!

- Vá ao seu ginecologista pelo menos uma vez ao ano para realizar exames clínicos das mamas;
- Cuide da sua saúde emocional;
- Controle seu peso;
- Mantenha uma alimentação saudável;
- Evite o consumo de bebidas alcoólicas e tabagismo;
- A amamentação também é um fator protetor.



**Você  
é linda!  
TODOS  
OS DIAS**

# Hábitos e Atitudes para melhorar a saúde mental:



Momentos de lazer

Exercícios físicos

Beber água de forma regular

Ingerir alimentos saudáveis

Dormir bem

Buscar ajuda profissional e terapia

## Sinais de uma saúde mental debilitada:

Fadiga

Isolamento social intenso

Falta de motivação para realizar as atividades cotidianas

Falta de rendimento no trabalho ou nos estudos

Falta de expectativas

Surgimento de doenças físicas

Desmotivação para realizar tarefas que antes eram prazerosas

Dificuldade nos relacionamentos afetivos

**PROCURE AJUDA PROFISSIONAL**



# Calendário Especial da Secretaria da Mulher

<b>8 DE MARÇO</b> Dia Internacional da mulher	<b>21 DE MARÇO</b> Dia da eliminação da Discriminação Racial	<b>30 ABRIL</b> Dia nacional da mulher
<b>17 DE MAIO</b> Dia internacional contra homofobia	<b>18 MAIO</b> Dia nacional de combate ao abuso e a exploração sexual	<b>25 DE JULHO</b> Dia internacional da mulher negra latino americana
<b>29 DE AGOSTO</b> Dia da visibilidade lésbica no Brasil	<b>28 DE SETEMBRO</b> Dia internacional contra a exploração sexual e o tráfico de mulheres e crianças	<b>10 DE OUTUBRO</b> Dia nacional de luta contra a violência a mulher
<b>25 DE OUTUBRO</b> Dia internacional conta a exploração da mulher	<b>18 MAIO</b> Dia nacional de combate ao abuso e a exploração sexual	<b>20 DE NOVEMBRO</b> Dia nacional da consciência negra
<b>25 DE NOVEMBRO</b> Dia internacional da não violência contra a mulher	<b>6 DE DEZEMBRO</b> Dia nacional de mobilização dos homens pelo fim da violência contra as mulheres	<b>10 DE DEZEMBRO</b> dia mundial dos direitos humanos

# Siga o Siemaco Guarulhos Nas redes sociais!



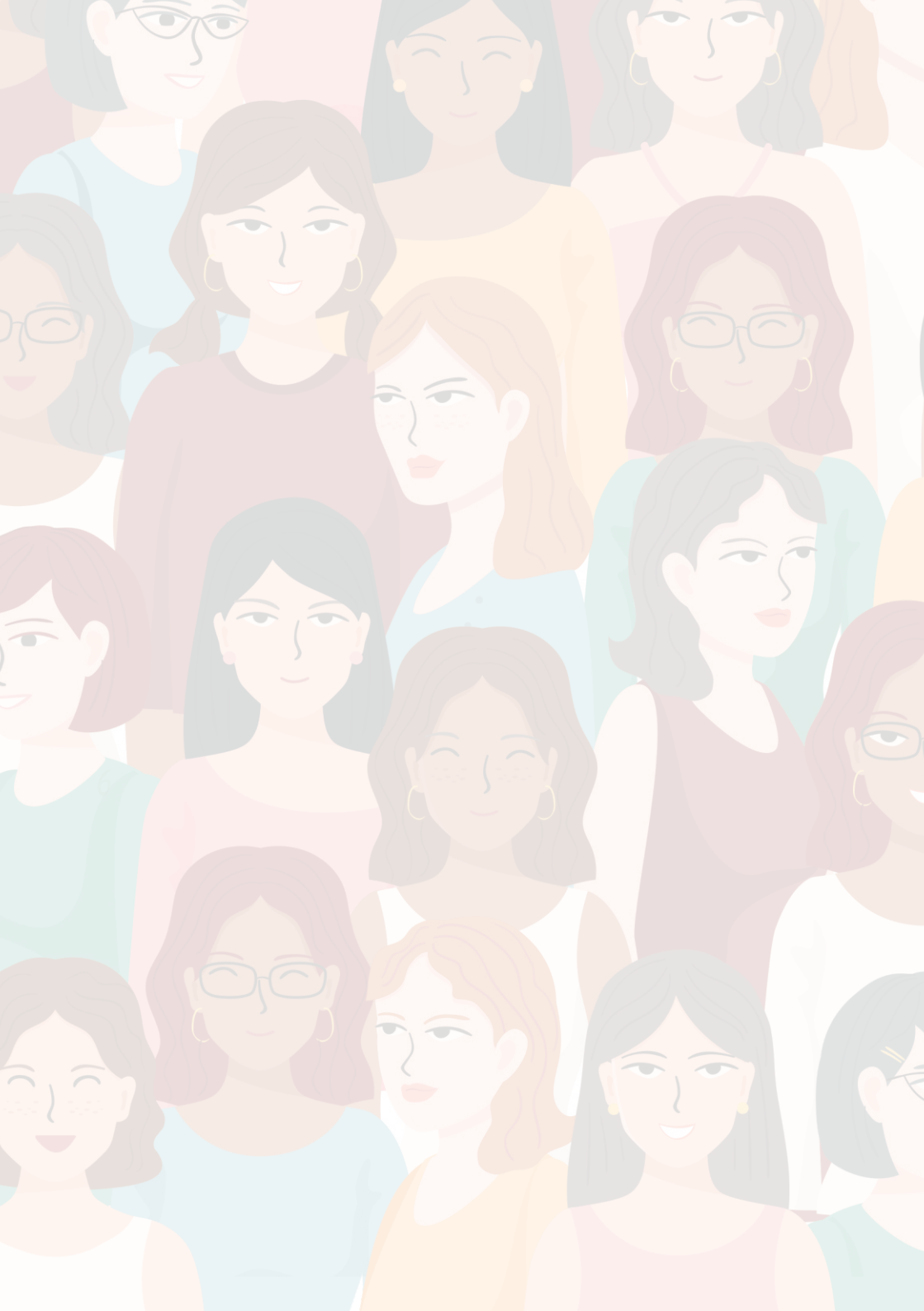
aponte a câmera do celular para o QR CODE

26

Mais informações:  
Telefone (11) 2440-3533  
Rua Caragatatuba, 122 - Centro Guarulhos

 (11) 94743-1539

   Siemaco Guarulhos  
[www.siemaco-grs.com.br](http://www.siemaco-grs.com.br)



# SIEMACO

## Guarulhos

# FEMACO

Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo

filial à

**CONASON**

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Áreas Verdes



**INSTITUTO**  
**ARLINDO**  
**GUSMÃO**  
**DE FONTES**

