



GÊNEROS DIFERENTES,
DIREITOS **IGUAIS.**

Ministério do Trabalho e Emprego

The image features a central graphic of a large gender symbol, which is a circle with a cross at the bottom and a vertical line on the right side. The symbol is split vertically into two halves: the left half is a lighter shade of purple, and the right half is a darker shade. In the center of the symbol, the text "GÊNEROS DIFERENTES, DIREITOS IGUAIS." is written in white, bold, uppercase letters. On either side of the symbol, there is a silhouette of a person. On the left, a woman in a dark purple silhouette is shown in profile, wearing a dress and high heels, with a shoulder bag. On the right, a man in a light purple silhouette is shown in profile, wearing a suit. They are both facing each other and shaking hands in the center of the gender symbol.

**GÊNEROS DIFERENTES,
DIREITOS IGUAIS.**

Presidente

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Material elaborado pela Subcomissão de Gênero

GÊNEROS DIFERENTES,
DIREITOS **IGUAIS.**

BRASÍLIA-DF, 2010

© 2010 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 50.000 exemplares

Edição e Distribuição:

Assessoria de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º Andar, Sala 523

Fone: (61) 3317-6820 – Fax: (61) 3317-8248

CEP: 70059-900 – Brasília/DF

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

SUMÁRIO

Apresentação	7
Gênero	8
Jogo Gênero	10
Assédio Sexual.....	12
Jogo Assédio Sexual	14
Lei Maria da Penha.....	16
Jogo Lei Maria da Penha.....	18
Assédio Moral.....	20
Jogo Assédio Moral.....	22
Trabalho Doméstico.....	24
Jogo Trabalho Doméstico	26
Calendário Permanente	30
Convenções.....	31
CEDAW	32
Jogo CEDAW	34
Convenção 100.....	36
Jogo Convenção 100.....	38
Convenção 103.....	40
Jogo Convenção 103.....	42
Prorrogação da Licença Maternidade.....	44
Convenção 111.....	45
Jogo Convenção 111.....	46
Convenção 156.....	48
Jogo Convenção 156.....	50
Poema Estatuto da Mulher	52
Conclusão	54
Respostas Jogo	55
Bibliografia	60

APRESENTAÇÃO

A situação das mulheres no Brasil reafirma o compromisso do Governo Federal de combater a desigualdade em nossa sociedade, tanto no que se refere às relações de classe no mundo do trabalho como nas relações sociais de sexo. No entanto, uma alteração desse contexto somente se viabiliza com a inserção da mão de obra feminina no mundo do trabalho, por meio da luta organizada dos movimentos de mulheres, dos sindicatos e com a defesa e exercício de seus direitos. Esses são alguns dos elementos-chave no processo de construção da autonomia feminina no âmbito laboral.

Com o passar dos anos, homens e mulheres tiveram inserções diferentes no mundo do trabalho. De algum tempo para cá, essa situação tem mudado. Mas ainda há muito a se fazer, o que nos leva a cada dia mais formular e implementar políticas públicas permanentes, diferenciadas e específicas com a perspectiva de gênero. O objetivo não apenas garantir os direitos das mulheres, mas também alterar as desigualdades de gênero que ainda existem nas relações de trabalho, algo fundamental na luta por esses direitos.

Esta cartilha se constitui em uma das formas de incentivo ao conhecimento de temas debatidos e defendidos pelo movimento de mulheres no mundo e de conceitos e legislação vigentes no Brasil, tais como: gênero, assédio sexual, Lei Maria da Penha, assédio moral, trabalho doméstico, prorrogação da licença-maternidade, CEDAW e as Convenções do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego, engajado na construção da igualdade assinou a Portaria nº 219, de 07 de maio de 2008, criando a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação.

A Subcomissão de Gênero, por meio deste trabalho, vem, portanto, somar e contribuir com a luta das mulheres por melhores condições de trabalho, contra a discriminação e a favor da igualdade de gênero.

Esse é o compromisso do MTE de sempre atuar para que as mulheres consigam ser tratadas em condições de igualdade plena, deixando qualquer resquício de discriminação apenas nos livros de história.

Carlos Lupi

GÊNERO

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, segundo o Art. 5º, I, Constituição Federal/88. A prática nos demonstra que isso não é verdadeiro. As condições sociais de desigualdades entre homens e mulheres são realidades que tornam necessária a busca constante pela conquista da igualdade humana.

Da desigualdade acima mencionada, surge um movimento que pretende buscar efetivamente a igualdade entre homens e mulheres, que se distingue e passa a ser reconhecido e identificado mundialmente.

A palavra Gênero começa a ser utilizada pelas feministas americanas e inglesas a partir do final da década de 1970 e início dos anos 80 para explicar a desigualdade entre homens e mulheres efetivada na discriminação e opressão das mulheres. Gênero passa a ser uma categoria de análise das ciências sociais.

Nesse contexto histórico, as investigações sobre a condição social das mulheres já apontavam uma forte desigualdade entre homens e mulheres, que tendia a aumentar conforme a classe social, raça e etnia e outras condições de vida. A desigualdade se estendia a esfera pública e privada. Na pública era visível nos salários menores do que o dos homens em serviços iguais e na pequena participação política. Na esfera privada, se evidenciava pela dupla moral sexual e na delegação de papéis domésticos.

As justificativas apresentadas pela sociedade conservadora não são suficientes para sustentar a desigualdade ente homens e mulheres, que é produto de uma construção social e não de uma realidade constatada a partir da diferença biológica entre o sexo feminino e o sexo masculino, tam pouco tais justificativas sustentam a violência praticada contra as mulheres.

A Expressão Gênero vem se incorporando nos instrumentos normativos internacionais e na legislação dos países. No Brasil, foi introduzida na Convenção de Belém do Pará (Decreto n. 1.973, de 01/08/1996) para esclarecer o conceito de violência contra a mulher como qualquer ato ou conduta baseada no gênero. No Estatuto de Roma (Decreto n. 4.388, de 25/09/2002), Gênero também aparece com um significado mais restrito. O Tribunal Penal Internacional, criado pelo Estatuto de Roma, incorpora (a) uma definição de gênero, (b) o princípio da não-discriminação baseada em gênero, (c) normas de procedimento e prova, proteção e participação em relação a vítimas e testemunhas de crimes de violência sexual, e (d) criminaliza em nível internacional a violência sexual e de gênero.

A definição de gênero é um processo em construção. A identidade sexual, antes dicotômica (masculino-feminino), ampliou-se para abranger homossexuais, lésbicas, transexuais, travestis. Hoje se sabe que o suposto sexo biológico e a identidade subjetiva nem sempre coincidem, e que as relações de poder também perpassam esta esfera, redefinindo os papéis das relações pessoais e familiares.

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- opressão das mulheres
- pública
- raça
- serviços iguais
- violência de gênero
- igualdade humana
- gênero
- discriminação
- Convenção de Belém do Pará
- participação política
- privada
- salários menores
- violência sexual
- violência
- identidade sexual
- etnia
- desigualdades
- Construção social

BOA SORTE!

UCONABESERVIÇOSIGUAISA
LSNEAEGII LRAPOXGVACVEO
DNSEENRI I I ÇXÃDLDLA I ODD
IEÇÇIOAEÊLLÇOPL LIVTÇAO
IAEEUSEMRLARUAASI I ÍSDÇ
LESÉPI ITUNUAUIOELOLALC
SPOGIRPAIHXXCIDIPLOLAO
LOÚOÁUIMLAEOI I EMÃÊPÁUA
OÃÃBTÚIVÁSSDSVVTRNORG
BÃRSLRGDAOEÊARI INCÃI IO
MAALCIGIÃDDODDOUMIÇOSO
IÃISÁRCÇLAASERLOIAASEN
ITIOINUAMPDRADÊAADPMDN
EDIAÊRÃCEEIAAONDUEIESI
ÉCOLTXDTPUTDAOCDPGCNÊS
MGOSOOSNAVNPGBICOÊIOIP
EINLÇOÁIOAEODDAIDNTRII
VOOPRESSÃODASMULHERESA
CLTEAAOSLNIAGDAADRASGP
CONVENÇÃODEBELÉMDOPARÁ
MÊPINSOAIEOISELABSIONI
GNCEALÍEAEALINLASRUMRB

ASSÉDIO SEXUAL

A partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, vários aspectos da discriminação pela questão de gênero têm se manifestado. Elas recebem salários menores que os dos colegas homens e ainda que sejam, na maioria das vezes, mais escolarizadas que eles, têm menores oportunidades de conseguir emprego, são as primeiras a entrar nas listas de demissão quando há cortes nas empresas e, por fim, são as maiores vítimas daquilo que a legislação denomina assédio sexual.

Há casos inversos, em que o homem se vê assediado por uma mulher. Mas essa não é a regra e sim a exceção. Em qualquer hipótese, essa prática agora é crime, com legislação específica e penalidades previstas.

A lei 10.224, de 15 de maio de 2001, caracterizou o crime de assédio sexual, com punição, como expressa no art.216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de 1 a 2 anos de detenção.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger trabalhadoras (es) por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

O assédio sexual é um dos muitos tipos de violência que a mulher sofre no seu dia-a-dia. De modo geral, acontece quando o homem, em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de macho ou comentários constrangedores sobre a figura feminina podem e devem ser evitadas.

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. É uma luta de todos, inclusive de todos os homens que desejam um ambiente de trabalho saudável.

Por um mínimo de coerência, não se pode defender os princípios de igualdade e justiça de um lado, e de outro tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agriam a integridade das mulheres.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.



Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- discriminação
- salários menores
- crime
- constranger
- superior
- ascendência
- um
- detenção
- insinuações
- mulher
- atitudes
- constrangedores
- luta
- igualdade
- integridade
- gênero
- assediado
- legislação específica
- favorecimento sexual
- hierárquico
- cargo
- dois
- cantadas
- violências
- assediador
- piadinhas
- feminina
- princípios
- justiça
- oportunidades

BOA SORTE!

V U R E I N A I S O A N S A S O N R S I U
 N T I E P I E L E C D Ç C G O C C O L G G
 S S A I N A R Ê R O D A I D E S S A S L S
 S E Õ Ç A U N I S N I C I T I L U S L I A
 O P I A D I N H A S Ê S E D S X S O A S R
 E ã I S D S S S L T A R R H E U S E N A T
 D S Ç L T C A T Á R U Ç V S P S J M I R A
 A D N N L C Ç R R A S L O E G D S C N P X
 D T S S E D A D I N U T R O P O H A I I E
 L A A Í A T S T O G N I A S A I I R M P O
 A C I F Í C E P S E O ã Ç A L S I G E L S
 U A C C O A M D M R I E I G O E E O F O O
 G S N I N S H I E R Á R Q U I C O C P S N
 I A Ê D E Ê C O N S T R A N G E D O R E S
 D D L D N E D S O I P Í C N I R P O C D M
 A A O S R N D N R C ã A G N A P R I L U U
 R T I O R I E A E F R ã D Ê Á A I Ê R T L
 I N V R C T D I S C R I M I N A Ç ã O I H
 E A U O V D V M E D S U M A A E T L V T E
 F C E I N T E G R I D A D E S D R Í H A R
 N I T Õ S T D U C I I E A R G F Ç O A S A

LEI MARIA DA PENHA

A luta das mulheres pelo reconhecimento dos seus direitos, como a igualdade de oportunidades e a garantia de viver sem violência, alcançou uma importante vitória com a aprovação da Lei nº 11.340, de sete de agosto de 2006 – a Lei Maria da Penha. Em vigor desde o dia 22 de setembro de 2006, dá cumprimento, finalmente, à Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, da OEA (Convenção de Belém do Pará), ratificada pelo Estado Brasileiro há 11 anos, bem como à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da ONU.

A Lei Maria da Penha 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.

Para os efeitos da lei, configura-se em 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.

A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher será feita por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não governamentais.

Na hipótese ou na prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, a autoridade policial que tomar conhecimento da ocorrência deverá tomar as

providências legais: garantir proteção; encaminhar a agredida ao hospital ou posto de saúde; fornecer transporte e abrigo quando houver risco de vida; se necessário acompanhar a agredida para a retirada de seus pertences no local da ocorrência; e informar os direitos e os serviços disponíveis.

A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada conforme as diretrizes previstas na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde (SUS), no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção.

A Central de Atendimento à Mulher é um serviço do governo federal que auxilia e orienta as mulheres vítimas de violência por meio do número de utilidade pública **180**. As ligações podem ser feitas gratuitamente de qualquer parte do território nacional.



Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- mulheres
- oportunidades
- Lei Maria da Penha
- prevenir
- atendimento
- eliminação
- CEDAW
- familiar
- ações
- estados
- municípios
- garantir
- assistência
- SUS
- mulher
- igualdade
- violência
- convenção
- punir
- Belém do Pará
- discriminação
- doméstica
- gênero
- união
- Distrito Federal
- não governamentais
- assistência social
- políticas públicas
- central
- proteção

BOA SORTE!

ESLARSANI PCCI ROLUI RN
SOASSÃTGUCRCI PSESBI R
TI I GUALDADEOOMNHUATÃ
APCLSAÇI PNLRTNI IOENB
DÍ OAOÇTRERTMÊEVHRDAI
OCSRL ÕDEEUEDOÃÇETORP
SI ATNEMANREVOGOÃNVAU
PNI NDSI I TDAÃENONOÇGN
AUCEAI DMELI MI NAÇÃOÃD
I MNCLAOÍ ANNMI UI APEO
OAÊI DEWI UROÃEUI RECSM
MI TERDISCRI MI NAÇÃOÃÉ
EISACILBÚPSACITÍLOPS
AVIOLÊNCIAÊEDMWOVÍGT
DISTRITOFEDERALDLÊÉI
IRSOSANSELI DDEPNNNRC
ÁRAPODMÉLEBEDDHEAAOA
GLÁEEEEUTRCVLÁRLNTEV
NÊI NONNTLRVIOAIUHTM
NOPIRUMILLMERAIIIMAF

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ocorre frequentemente nas relações trabalhistas, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação, a manutenção da degradação das relações no trabalho e a exclusão social.

O assédio moral caracteriza uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, o emprego e a própria vida da vítima.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

A violência moral contra a mulher no ambiente de trabalho é mais perversa, pois além do controle e da fiscalização cerrada, elas são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido por uma negativa ao assédio sexual.

Analisar o assediador e atender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Instituições e órgãos que devem ser procurados para fazer a denúncia.

Denúncias:

Ministério do Trabalho e Emprego
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
Conselho Estadual dos Direitos da Mulher
Comissão de Direitos Humanos
Conselho Regional de Medicina
Ministério Público
Justiça do Trabalho

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- assédio moral
- instituições públicas
- discriminação
- degradação
- exclusão social
- trabalhadoras
- violência
- mulher
- assédio sexual
- conselhos
- estaduais
- Direitos Humanos
- Justiça do Trabalho
- iniciativa privada
- crime
- trabalho
- relações
- ética
- desqualificar
- medicina
- afro-descendentes
- MTE
- municipais
- Direitos da Mulher
- Ministério Público

BOA SORTE!

NBÕOETAEDQLIIIPCÇSDSSN
DÇTTCCRAZILIBATESEDMS
SACILBÚPSEÕÇIUTITSNIS
JSIIAECHNSHSBNNMIQOHC
UENROÃÇADARGEDNAEUÇDR
SÕIEUEDASSÉDIOMORALLA
TÇCHBRRMMSNMI CMEDLDAE
IAILCLEÇPEVDIURDUIIO
ÇLAULRFSCEDINTTIUFSC
AETMINISTÉRIOPÚBLICOL
DRIAOZEMTACECLOINCRSA
OEVDCDÉIEIDCHIÊPAAI
OBTIAS-ACIPHTUOLNNARMÃA
RSPOÇANATAMLANUACEISR
ACRTIIIOPIPIRISMAINUT
BFIIISAASSÉDIOSEXUALC
ADVEEEHSITBPNHLHLMÇCI
LSARODAHLABARTETEHÃXS
HODIREITOSHUMANOSUOES
ORADCOURSDÇBNADOEITSL
LUAICARIMLEDIRMOIUAME

TRABALHO DOMÉSTICO

Em reconhecimento à importância da categoria dos trabalhadores domésticos no mercado de trabalho brasileiro, a lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamenta pelo decreto nº. 71885, de 9 de março de 1973, dispõe sobre a profissão do(a) empregado(a), conceituando e atribuindo direitos.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, concedeu outros direitos sociais aos(as) empregados(as) domésticos(os), tais como: salário mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal; licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade com duração de 5 dias corridos; aviso prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Na Lei 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou artigos da Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, sancionada após importante processo de negociação com os representantes da categoria, os trabalhadores domésticos firmaram direito a estabilidade da gestante no emprego, equiparando-as às demais trabalhadoras; férias de 30 dias; folga compensatória ou recebimento em dobro dos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Existe também o direito a vale-transporte; auxílio-doença paga pelo INSS; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), benefício opcional e Seguro-Desemprego concedido, exclusivamente ao(á) empregado(a) incluído no FGTS.

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) exercidos no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outros. O caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

O empregado(a) doméstico(a) ao ser admitido terá como obrigações ser assíduo ao trabalho e desempenhar suas tarefas conforme instruções do(a) empregador(a); ao receber o salário, assinar recibo, dando a quitação do valor recebido; quando for desligado por demissão ou pedido de dispensa deverá apresentar sua carteira de trabalho e quando pedir dispensa deverá comunicar sua intenção, com antecedência mínima de 30 dias.

Para mais informações e esclarecimentos, procure as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE); Gerências do Trabalho e Emprego e Agências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego e também pelo Serviço da Central de Relacionamento Trabalho e Emprego, ligando gratuitamente para os telefones **0800 610 101** nas regiões Sul e Centro-Oeste e nos estados do Acre e de Rondônia e **0800 285 0101** nas demais localidades.

Informações:

Região Sul, Centro-Oeste, Acre e Rondônia: **0800 610 101**

Demais localidades: **0800 285 0101**

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- domésticos
- irredutibilidade
- licença à gestante
- aviso prévio
- Previdência Social
- estabilidade
- folga
- vale-transporte
- FGTS
- natureza continua
- lucrativa
- SRTE
- agência de atendimento
- Centro-Oeste
- Rondônia
- salário mínimo
- repouso remunerado
- licença paternidade
- aposentadoria
- direito
- férias
- compensatória
- auxílio-doença
- seguro desemprego
- âmbito residencial
- Superintendências
- Subdelegacias
- Sul
- Acre
- mulher

BOA SORTE!

DCAPOSENTADORIANÉNCVED
NOGERPMESEDORUGESCAUÂR
SMAEDEDEINSOCITSEMODMU
VPVTTAVACENTRO-OESTEBO
OEIRUODIORTGGEPNRANAID
RNSOATDIDEDTSFALLIEVTA
ASOPNINSLÊIÉIÓSOCCMIOA
AAPSAENUIINOTSTALNITRU
STRNERVÔIMBCAMMLRÊDAEX
UÓÉADIRSDISIRSIIDNRSI
BRVREDADINRETAPAÇNECIL
DIITECOAOÉOCOOUSSNETUDI
EAO-RDNCFIÔRIODORTALÊO
LICENÇAÀGESTANTECNEEN-
EUILDSRINEFEIMSORIDICD
GODARENUMEROSUOPERAIIO
ARTVHRESTABILIDADEILAE
CUOLELATISILGGAMAPCTLN
IIUOEPDLLVIROEAADUNOAC
AMOCMOMINÍMOIRÁLASECNA
SRNRTEGMIIASOTMAVAGS-D
ARRNATUREZACONTINUATAA

Tabela A - Anos				Tabela B - Meses														
1901 - 2000 2001 - 2092				J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
25	53	81	09	37	65	4	0	0	3	5	1	3	6	2	4	0	2	
26	54	82	10	38	66	5	1	1	4	6	2	4	0	3	5	1	3	
27	55	83	11	39	67	6	2	2	5	0	3	5	1	4	6	2	4	
28	56	84	12	40	68	0	3	4	0	2	5	0	3	6	1	4	6	
01	29	57	85	13	41	69	2	5	5	1	3	6	1	4	0	2	5	0
02	30	58	86	14	42	70	3	6	6	2	4	0	2	5	1	3	6	1
03	31	59	87	15	43	71	4	0	0	3	5	1	3	6	2	4	0	2
04	32	60	88	16	44	72	5	1	2	5	0	3	5	1	4	6	2	4
05	33	61	89	17	45	73	0	3	3	6	1	4	6	2	5	0	3	5
06	34	62	90	18	46	74	1	4	4	0	2	5	0	3	6	1	4	6
07	35	63	91	19	47	75	2	5	5	1	3	6	1	4	0	2	5	0
08	36	64	92	20	48	76	3	6	0	3	5	1	3	6	2	4	0	2
09	37	65	93	21	49	77	5	1	1	4	6	2	4	0	3	5	1	3
10	38	66	94	22	50	78	6	2	2	5	0	3	5	1	4	6	2	4
11	39	67	95	23	51	79	0	3	3	6	1	4	6	2	5	0	3	5
12	40	68	96	24	52	80	1	4	5	1	3	6	1	4	0	2	5	0
13	41	69	97	25	53	81	3	6	6	2	4	0	2	5	1	3	6	1
14	42	70	98	26	54	82	4	0	0	3	5	1	3	6	2	4	0	2
15	43	71	99	27	55	83	5	1	1	4	6	2	4	0	3	5	1	3
16	44	72	00	28	56	84	6	2	3	6	1	4	6	2	5	0	3	5
17	45	73	01	29	57	85	1	4	4	0	2	5	0	3	6	1	4	6
18	46	74	02	30	58	86	2	5	5	1	3	6	1	4	0	2	5	0
19	47	75	03	31	59	87	3	6	6	2	4	0	2	5	1	3	6	1
20	48	76	04	32	60	88	4	0	1	4	6	2	4	0	3	5	1	3
21	49	77	05	33	61	89	6	2	2	5	0	3	5	1	4	6	2	4
22	50	78	06	34	62	90	0	3	3	6	1	4	6	2	5	0	3	5
23	51	79	07	35	63	91	1	4	4	0	2	5	0	3	6	1	4	6
24	52	80	08	36	64	92	2	5	5	1	3	6	1	4	0	2	5	0



Tabela C - Dias/Semana

D	01	08	15	22	29	36
S	02	06	16	23	30	37
T	03	10	17	24	31	
Q	04	11	18	25	32	
Q	05	12	19	26	33	
S	06	13	20	27	34	
S	07	14	21	28	35	

Exemplo: Em que dia da semana caiu o dia 10 de julho de 1926?
Foi num sábado. Como?

Explicação: Procure na Tabela A o ano de 1926 e siga a mesma linha à direita, parando no mês de julho na Tabela B. Ao número encontrado (neste caso 4), adicione o número do dia em questão (10) e terá o resultado de 14, verificando na Tabela C que dará sábado.

Obs:

a) quando for ano bisexto, (em destaque na tabela A), somar + 1 ao número do dia procurado, (entre 01-03 e 31-12), além do número encontrado na tabela B;

DATAS IMPORTANTES

- 01/01 - Dia Mundial da Paz
- 24/02 - Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil, 1932
- 08/03 - Dia Internacional da Mulher
- 21/03 - Dia Internacional contra a Discriminação Racial
- 07/04 - Dia Mundial da Saúde
- 17/04 - Dia Internacional de Lutas Camponesas
- 19/04 - Dia da Luta Indígena
- 30/04 - Dia Nacional da Mulher
- 01/05 - Dia Internacional dos Trabalhadores (as)
- 09/05 - Aprovado o código civil brasileiro que prevê Igualdade de Gênero
- 13/05 - Dia Nacional contra o Racismo
- 17/05 - Vargas cria a Licença Maternidade e prevê salários iguais entre homens e mulheres
- 18/05 - Dia Nacional contra a exploração sexual de crianças
- 18/05 - Dia dos Povos Indígenas
- 28/05 - Dia Mundial para Saúde da Mulher
- 28/05 - Dia de Combate à Mortalidade Materna
- 21/06 - Dia Internacional da Educação não-sexual
- 21/06 - Dia Nacional de proteção ao direito de amamentar
- 28/06 - Dia do Orgulho Gay
- 13/07 - Dia da promulgação do Estatuto da Criança e Adolescente
- 22/07 - Dia dos Trabalhadores Domésticos
- 25/07 - Dia da Trabalhadora Rural
- 05/08 - Dia Nacional da Saúde
- 09/08 - Dia Internacional dos Povos Indígenas
- 06/09 - Dia Internacional da Igualdade da Mulher
- 23/09 - Dia Internacional contra Exploração Sexual e o Tráfico de Mulheres e Crianças
- 28/09 - Dia Latino-Americano pela Descriminalização do Aborto na America Latina e Caribe
- 10/10 - Dia Nacional do Combate à Violência contra a Mulher
- 11/10 - Dia Internacional da Mulher Indígena
- 15/10 - Dia Mundial da Mulher Rural
- 17/10 - Nasce Chiquinha Gonzaga, defensora da Emancipação Feminina
- 20/11 - Dia Nacional da Consciência Negra
- 25/11 - Dia Internacional do Combate à Violência contra a Mulher
- 01/12 - Dia Mundial de Luta contra a Aids
- 18/12 - A ONU aprova a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres.

CONVENÇÕES

Convenção é um conjunto de ajustes decorrentes de normas e/ou padrões estabelecidos que são aceitos, e seus instrumentos normatizam ou regulamentam decisões resultantes de acordos realizados.

As convenções que embasam a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego são decorrentes de acordos que atendem as demandas da sociedade civil.

Neste trabalho são apresentados os principais pontos das convenções que são importantes para as trabalhadoras e os trabalhadores brasileiros.



CEDAW

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW foi adotada em 18 de dezembro de 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas e entrou em vigor em 3 de setembro de 1981, com resultado de reivindicação do movimento de mulheres, a partir da primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada no México, em 1975. Ratificada pelo Brasil em 1984, com reservas aos seus artigos 15, parágrafo 4º e art. 16, parágrafo 1º, a), c), g) e h), que tratam da igualdade entre homens e mulheres no âmbito da família, só foi completamente ratificada em 1994.

A convenção se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar a igualdade entre mulheres e homens. Dentre suas previsões, a CEDAW consagra a urgência em acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres, para que se garanta o pleno exercício de seus direitos civis e políticos, bem como de seus direitos sociais, econômicos e culturais. O conteúdo da Declaração Universal, que diz respeito à indivisibilidade dos direitos humanos, é totalmente acolhido na convenção, que pretende não só erradicar a discriminação contra as mulheres e suas causas, mas também estimular estratégias de promoção da igualdade.

Combinando a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade por meio da adoção de medidas afirmativas, especiais e temporárias voltadas a aliviar e remediar o padrão discriminatório que alcança as mulheres, a CEDAW alia a vertente punitiva à positiva promocional. Para assegurar a observância dos direitos enunciados na convenção, ou seja, os mecanismos para a efetivação dos direitos humanos das mulheres, os Estados, ao ratificarem a CEDAW, se submetem ao seu mecanismo de monitoramento internacional.

Aceitando a convenção, os Estados comprometem-se a empreender uma série das medidas para terminar com todas as formas de discriminação contra as mulheres, inclusive:

- incorporar o princípio da igualdade entre homens e mulheres em seu sistema legal, abolindo todas as leis discriminatórias e adotando em seu lugar leis que proíbam essa discriminação;
- estabelecer tribunais e outras instituições públicas para assegurar a proteção eficaz nos casos de discriminação contra as mulheres; e
- assegurar a eliminação de todos os atos de discriminação contra as mulheres por pessoas, organizações ou empresas.

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- Eliminação
- mulher
- Conferência Mundial
- igualdade
- ratificada
- direitos
- políticos
- econômicos
- Declaração Universal
- promoção
- afirmativas
- leis
- públicas
- empresa
- Discriminação
- CEDAW
- México
- homens
- assegurar
- civis
- sociais
- culturais
- estratégias
- políticas compensatórias
- abolindo
- instituições
- proteção
- organizações

BOA SORTE!

IDIPMLITFSSIORNOCTÍLSLT
EPAÚZDIRRCAÑILSÇISLCADO
CAOBOÑHTASÇAMPMMVSGRURO
OHTLDLROSOISOIAOINMIOAT
NÃIIAÑPIMTIOEAVSSIARÔOL
ÔDÇCPSDOREIACUITIZASCI
MSAAIÕRNLMNMWASCAMIUPCH
IUÃSNPIEAÍXSAIRTRINICMN
CIMÉXICOVVTSDINRUUONDIL
OIÓIÃIMSPIDIEOTDTSPRRMN
SEÕÇIUTITSNICÕTALESMCOL
ÓDMTCHAOLIBUSOÇEUEORTSÇ
SAIRÓTASNEPMOCSACITÍLOP
SDEECEOÍWRUÃIÃREZESÕNCI
LLACITTAEIÇSIOÇIIIPOSIU
ÇALPICONFERÊNCIAMUNDIAL
AUUEÚAÍITSAVITAMRIFAIIA
IGRÍSÇAORATIFICADANIGSR
FIEEULREGCEAMSICTILAÕRÃ
DBHAPPODDSTSAÇISSXCCÇCO
TALRARUGESSAIGÉTARTSEÃÃ
EEUINSNVIEMPRESABOLINDO
OAMAINSMIARLEIRRECISRUE

CONVENÇÃO 100

SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951.

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinqüenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951:



Para os fins desta Convenção:

a) o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes do emprego;

b) a expressão “igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Todo País-membro deverá colaborar com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção

* Data da entrada em vigor: 23 de maio de 1953.

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- igualdade
- homens
- trabalho
- confêrencia
- Internacional
- proposições
- vencimento
- empregador
- trabalhadores
- discriminação
- vigor
- remuneração
- mulheres
- igual valor
- Organização
- Genebra
- Convenção
- salário normal
- emprego
- igual remuneração
- País-membro

BOA SORTE!

URE Í Ç L T S V O D Á L R A Ç I
S N O Ã Ç A R E N U M E R O Ã R T
E C Ã V E N C I M E N T O A M L M
Õ O O H O O R B M E M - S Í A P
Ç N L Ã B I Ç E V C M S Ã O I M T
I V R C Ç C R O I Õ H I N C O R B
S E R O L A V L A U G I N E A O R
O N M Ã I N N Ç M Ã A Ê Õ B M N R
P Ç M Ç T R A I R E R C A L I O L
O Ã Ç A R E N U M E R L A U G I H
R O E Z F T M U F I H B O I U R G
P I M I R N G N I A R N V A A Á E
L V P N T I O E D M U C R O L L N
R Ç R A A C Ã O L A P L S I D A E
S S E G E T R A B A L H O I A S B
I V G R O E Ã E M P R E G A D O R
N L O O S I O M M U L H E R E S A

CONVENÇÃO 103

PROTEÇÃO À MATERNIDADE (REVISADA EM 1952)

Aprovação: Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965.

Ratificação: 18 de junho de 1965.

Promulgação: Decreto nº 58.821, de 14 de julho de 1966.

Área de Aplicação: Mulheres empregadas na indústria e em trabalhos não-industriais e agrícolas, inclusive assalariadas que trabalham em seu domicílio.



CONTEÚDO BÁSICO

1. Direito da mulher a licença-maternidade de pelo menos doze semanas, mediante apresentação de atestado médico contendo a data prevista do parto.

2. Obrigação de que pelo menos seis semanas da licença sejam após o parto, período esse que não será reduzido, mesmo quando o parto ocorra após a data prevista.

3. Direito da mulher de:

- Remuneração durante a licença, não inferior a dois terços de sua remuneração prévia e suficiente para garantir plenamente sua manutenção e de seu filho em boas condições de saúde e em padrão de vida adequados, e a assistência médica, proporcionada por seguro social compulsório pago por empregadores ou conjuntamente por empregadores e empregados de ambos os sexos ou ainda por fundos públicos;

- cuidados pré-natais, durante o parto e puerperais por profissionais qualificados e hospitalização quando necessária, respeitando-se a livre escolha do médico e entre hospital público e privado;

- licença suplementar em caso de doença consequente à gravidez ou ao parto;

- interrupção do trabalho para amamentação, contando-se e remunerando-se esse tempo como horas de trabalho.

4. Ilegalidade de demissão durante a licença-maternidade.

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- proteção
- ratificação
- mulheres
- domicílio
- atestado
- parto
- semanas
- direito
- licença
- dois terços
- assistência
- compulsório
- puerperais
- suplementar
- conseqüente
- amamentação
- maternidade
- promulgação
- empregadas
- licença-maternidade
- médico
- seis
- reduzido
- remuneração
- inferior
- demissão
- médica
- pré-natais
- fundos públicos
- doença
- interrupção
- ilegalidade

BOA SORTE!

E E O O T A S I A T A N - É R P A Ü A T N A
H A D N A U A A E A O R A Ç C O D C O Z S A
Ç E A T E S T A D O O Ã Ç P U R R E T N I S
M R F C D I S G C A Ã F Ç A E É E M S L A -
I S D A O I E A O I G Ç T A A M I O R A R F
A M M O E M R I E C D E A D C Ç C P D S E E
N A E S O I P E O N Ã É R G I I T I O T P F
T T A U Ã S C U I Ê C Ç M P L E F Ç A I R D
P E I P Ç P O S L T P R O B M U R I - L E P
N R L L N I N A Í S O L Ú B P E M D T A U P
T N E E E E S L C I Ó P D E T A Ç O D A P E
U I G M T E E I I S - R M S E M R B R A R S
S D A E U C Q E M S I U I O D A O T C P R M
E A L N A N Ü M O A L O S O N M I F O I M P
A D I T M C E D D H D N N T Ç E R A A M D N
N E D A D I N R E T A M - A Ç N E C I L Ã E
D C A R A U T R A Ç N E C I L T F A R E S E
I O D G F I E É P Ç M D S E M A N A S A T R
A D E M I S S Ã O L Ã Ç O Ç A Ç I E Ã R E M
Ã Ç O N D M O L Ê P R O T E Ç Ã O C I D É M
A Ã E Ã Ç P D C R E D U Z I D O A E E A C Ç
D P S Ü R A C I M B B A O P L I R A Ç D C E

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, cria o programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante incentivos fiscais para empresas que concederem o aumento da licença.

Essa lei nacional prevê isenção fiscal às empresas privadas que oferecerem a licença maior às funcionárias, mas sua adoção é voluntária por parte dos estados da Federação. Estados e municípios vêm estendendo o benefício às suas administrações, como aconteceu em São Paulo, Pernambuco, Espírito Santo, Distrito Federal e Alagoas, além de cerca de 50 cidades no país. No Rio de Janeiro, a licença de 180 dias às servidoras vale desde o fim do ano passado.

As servidoras públicas do Distrito Federal têm direito a licença-maternidade de 180 dias. O novo benefício é estabelecido pelo projeto de lei complementar nº 103/2008, do Executivo, que foi aprovado por unanimidade.

O texto aprovado estende a ampliação do benefício também para servidoras comissionadas. O projeto também assegura o mesmo direito para quem adotar crianças. Neste caso, se a criança tiver de quatro a oito anos, a licença será de 30 dias. Para crianças entre um e três anos, a licença será de 90 dias. E para as crianças de até um ano, o benefício será de 180 dias.

CONVENÇÃO 111

SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 4 de junho de 1958.

Considerando que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, aos vinte e cinco dias de junho do ano de mil novecentos e cinqüenta e oito, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

c) Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

d) Para os fins desta Convenção, as palavras “emprego” e “profissão” compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

Todo País-membro no qual vigore esta Convenção compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

* Data de entrada em vigor: 15 de julho de 1960.

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- Discriminação
- Profissão
- Organização
- Trabalho
- Declaração Universal
- distinção
- preferência
- cor
- religião
- nacionalidade
- anular
- igualdade
- tratamento
- empregadores
- qualificações
- acesso
- profissional
- nacional
- emprego
- Conferência
- Internacional
- Genebra
- Direitos Humanos
- exclusão
- raça
- sexo
- opinião política
- origem social
- reduzir
- oportunidade
- País-membro
- trabalhadores
- exigidas
- formação
- política
- eliminação

BOA SORTE!

IDIÍELDOCONFERÊNCIARIZG
ISAAGEIAOZNDUOIMAEDLOAA
PROFISSIONALLĂMZMNMACSE
LFANLANÇEDRNONOPUZLIAPA
GOĂÇANIMILEĂSSRORDTOULA
TRATAMENTOÇENESAUÍENEHV
NMSARIUDSADIGIXELXIREOF
AAGNFTEHNGNAAÇOCUANGZS
CÇCERSAISGDOIOPLEANTRCS
IĂROIAMOMOONLIUASPRABIC
OOPIŌISISIRĂTONSGEQLALIR
NOGERPMEIEI IĂIŌEEEAEAAH
AIMCERSGR TĂOEÇRONFOTLOE
LASREVINUOĂÇARALCEDAORF
CIDASLADPÇDCÇOIZTRBÇHDO
DODNECTONI IAGCĂDIÊORLĂA
UUERIGLESFACHRÇSPNNRAII
EDPONÍVTINACRLARSCAABIE
RDNITNILOEDADLAUGIOGANS
NACIONALIDADERDBCAFTFRFS
LICÇQUORIGEMSOCIALEOTOA
ĂANĂQMRFPÁIS - MEMBROORÇE
MMOODIDEIRII IOQC DĂTAOPE

CONVENÇÃO 156

SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO PARA HOMENS E MULHERES TRABALHADORES:

“TRABALHADORES COM ENCARGOS DE FAMÍLIA”

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 3 de junho de 1981; reconhece que: “todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar o seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade”;

Considerando os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidade e de Tratamento para Mulheres Trabalhadoras e da resolução referente a um plano de ação com vista á promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para mulheres trabalhadoras, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1975;

Considerando os termos da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Encargos de Família), de 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adoção;

Considerando que instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres foram também adotados pelas Nações Unidas e outros organismos especializados, e tendo em vista, o Parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas, de 1970, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher, segundo o qual os Estados-membros devem

“conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar á plena igualdade entre homens e mulheres”;

Reconhecendo que os problemas de trabalhadores com encargos de família são aspectos de problemas mais amplos concernentes à família e à sociedade, que devem ser levados em consideração nas políticas nacionais;

Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família e entre estes e outros trabalhadores, melhorar as condições dos trabalhadores em geral;

Tendo decidido adotar proposições relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, neste dia vinte e três de junho do ano de mil novecentos e oitenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, de 1981:

Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir. Aos trabalhadores com encargos de família serão dadas condições de se integrarem e permanecerem integrados na força de trabalho, assim como nela reingressar após ausência imposta por esses encargos.

* Data da entrada em vigor: 11 de agosto de 1983

Caça-Palavra

Procure e marque, no diagrama de letras, as palavras da relação abaixo.

- igualdade
- homens
- trabalhadores
- família
- condições
- dignidade
- promoção
- organismos
- discriminação
- conscientizar
- mudança
- concernentes
- nacionais
- filhos
- responsabilidades
- restringem
- oportunidades
- mulheres
- encargos
- credo
- liberdade
- Declaração
- trabalhadoras
- preâmbulo
- mulher
- necessidade
- tradicional
- políticas
- proposições
- dependentes
- relação
- reingressar

BOA SORTE!

RLRLMSSLDCEMGNIRTSERS
ANARUUI IOIMREOIEETA AO
FCEALAPNLOÃÇOMORPZCSG
CIRCHSTMOPAÃCAONIIESR
MULHERESDDÇMADSTTTNEA
ONAHRSSTÍA IOAANÍNCÇRC
MHÇTODSRNGMHRELERÕDGN
OLNMRSDIUELOIORSMAANE
AEARNÍMADADCPRFAMÍLIA
SEDA DILIBASNOPSERRNES
EDUSRDTAHNDCEEAAÑENORE
ÕAMCANRLOINEÕPNTLEERT
ÇDSDITACGOCÇCHELALREN
IIEEEBDNCIIRNLDDÇUAEE
DNÇLAI IAGSHMR PANÑGISN
NULRHDCSOMSINAGROPSAR
OTTCAFIPOEONÇNSDAAUHE
CREDONOLUBMÂERPNAÇÇGC
ROESSRNOECIROMRDOOÃIN
I PROP NACIONAIS OSSDGOO
SORPA CLIBERDADEHDAARC

POEMA ESTATUTO DA MULHER

Art. Iº Fica decretado

que a partir de agora
vale a utopia.
Valem os sonhos
os possíveis e os impossíveis.
E que eles se façam em verdade
e se desdobrem em luz
no escuro de nossas incertezas.

Art. IIº Fica constituído,

por decisão soberana,
o Poder Feminino.
E feminina é a Lei
E feminina é a Justiça.
A Liberdade é feminina;
A verdade, a Paz, a Igualdade
A luta, a conquista, a vitória;
A paciência, a tolerância, a paixão;
E feminina é a Esperança
Que nos permite confiar no futuro.

Art. IIIº A partir de agora...

Carolinas deixarão as janelas
por onde o tempo passou... e elas não viram;
e se atirarão à vida,
fazendo sua própria história.
Não mais "mulheres de Atenas
Que fustigadas não chora,
se ajoelham, pedem imploram
mais duras penas, serenas".
A partir de agora, seremos todas Marias.
De raça, de força, de gana;
Marias com mania de terem fé na vida.
Marias e nosso tempo,
Marias de nossos dias.

Art. IVº Fica decretado

que a partir de hoje,
está banida dos dicionários
a palavra violência
pela inutilidade de seu uso.
Os gestos serão suaves
Mesmo nas decisões mais fortes,
porque a palavra será a grande espada
na defesa dos direitos e da liberdade.

Art. V° Nossas fichas registrarão

Nome: Joana... ou Maria;
Idade: Não importa...
Sonhos: ...
Negros ou brancos,
homem ou mulher,
viveremos os mesmos direitos,
sonharemos os mesmos sonhos...

Art. VI° Fica permitido o amor, sempre;

E obrigatória a felicidade.
As manhãs serão sempre azuis.
Não haverá filhos da miséria ou do medo.
Serão todos frutos do amor
Porque a mulher só se deita com o homem que ama.

Art. VII° “Por decreto irrevogável

fica estabelecido
o reinado permanente da justiça e da felicidade.”
Haverá trabalho para todas
e igualdade de salário;
que passará de mãe para filho.
A lei será cumprida e os direitos respeitados.
À porta de escola brilhará um arco-íris.

Art. VIII° Fica proibido

O desemprego, a discriminação.
Fica proibida a velhice
Porque seremos jovens de setenta, oitenta e cem anos.
Somente a paciência, a temperança e a sabedoria
Marcarão o tempo em nossas vidas.

Art. IX° Olharemos os gerânios nas janelas

E contemplaremos as flores nos campos.
Haverá sorriso nos rostos das crianças.

Art. X° Governos governarão!

E ficará instituído, desde já, o Ministério da Vida
Onde a dignidade substituirá o lucro
E o cidadão será parte essencial de seu plano.

Art. XI° E agora é definitivo...

Mulheres,
Tomem seus lugares,
Respirem fundo
E alcem voo na direção de seus sonhos!

Revoguem-se as disposições em contrário!

Texto gentilmente cedido por *Jovita Levy*, Vice-Presidente do Movimento Popular de Mulheres de Belo Horizonte – MG.

CONCLUSÃO

A Subcomissão de Gênero do Ministério do Trabalho e Emprego desenvolveu este trabalho para que, de forma lúdica, seja dada visibilidade às ações afirmativas no mundo do trabalho, visando a reafirmar a condição das mulheres como sujeito político-social e a considerar as diferenças étnico-raciais na educação das (dos) trabalhadoras (es) quanto a seus direitos. O objetivo é, a partir desse processo, conscientizar e avançar nas conquistas necessárias à construção da igualdade e coibir práticas ainda discriminatórias.

Contribuir para o resgate da dívida social que nosso país tem com mais da metade da população brasileira é um longo caminho, e o Ministério do Trabalho e Emprego busca fazer uma pequena parte desta longa trajetória. Por meio da educação, informar a todos e todas sobre seus direitos trabalhistas, além de criar um ambiente competitivo no mercado de trabalho formal, sempre tendo em mente a emancipação de todo trabalhador e um emprego com carteira de trabalho assinada.

Resposta Gênero

UCONABE **SERV** I **ÇOS** I **GUA** I **S** A
 LSNE **A** EGI I LRAPOXGVAC **V** E O
 DNSEENRI I IÇX **Ã** DLDA I ODD
 IEÇ **IO** A **EÉ** L **Ç** O **P** L L I **V** T **Ç** A O
 IAEEUSE **M** RLARUA **A** S I I **S** D **Ç**
 LESÉ **P** I I **T** UNUAU I O **E** L O L A L C
 SPOGIRPA I **H** X **X** C I D I P L O L A O
 LOU **Ó** U I **M** L A E O I E **M** **Ã** **É** P **Á** U A
 O **Ã** **B** **T** **Ú** I **V** **Á** **S** **S** **D** **S** **V** **T** **R** **N** **O** **R** **G** **S**
 B **Ã** **R** **S** **L** **R** **G** **D** **A** **O** **E** **Ã** **R** I **N** **C** **Ã** I I O
 MAA **L** **C** I **G** I **Ã** **D** **D** **O** **D** **D** **O** **U** **M** I **Ç** **O** **S** **O**
 I **Ã** I **S** **Á** **R** **Ç** **L** **A** **S** **E** **R** **L** **O** I **A** **A** **S** **E** **N**
 I **T** I **O** I **N** **U** **A** **M** **P** **D** **R** **A** **D** **Ã** **A** **D** **P** **M** **D** **N**
 E **D** I **A** **Ê** **R** **Á** **C** **E** E I **A** **A** **O** **N** **D** **U** **E** I **E** **S** **I**
 É **C** **O** **L** **T** **X** **D** **T** **P** **U** **T** **D** **A** **O** **C** **D** **P** **G** **C** **N** **É** **S**
 M **G** **O** **S** **O** **S** **N** **A** **V** **N** **P** **G** I **C** **O** **É** I **O** I **P**
 E I **N** **L** **Ç** **Ó** **Á** I **O** **A** **E** **O** **D** **A** I **D** **N** **T** **R** I I
V **O** **O** **P** **R** **E** **S** **Ã** **O** **D** **A** **S** **M** **L** **H** **E** **R** **E** **S** **A**
C **L** **T** **E** **A** **O** **S** **L** **N** I **A** **G** **D** **A** **A** **D** **R** **A** **S** **G** **P**
C **O** **N** **V** **E** **N** **Ç** **Ã** **O** **D** **E** **B** **E** **L** **É** **M** **D** **O** **P** **A** **R** **Á**
M **Ê** **P** **I** **N** **S** **O** **A** I **E** **O** I **S** **E** **L** **A** **B** **S** **I** **O** **N** I
G **N** **C** **E** **A** **L** I **E** **A** **E** **A** **L** I **N** **L** **A** **S** **R** **U** **M** **R** **B**

Resposta Assédio Sexual

VUREI NAI **S** **O** **A** **N** **S** **A** **S** **O** **N** **R** **S** **I** **U**
 N **T** I **E** **P** I **E** **L** **E** **C** **D** **Ç** **G** **O** **C** **C** **O** **L** **L** **G**
 S **S** **A** I **N** **A** **R** **Ê** **R** **O** **D** **A** I **D** **E** **S** **S** **A** **S** **L** **S**
S **E** **Õ** **Ç** **A** **U** **N** **I** **C** I **T** I **L** **U** **S** **L** **I** **A**
O **P** I **A** **D** I **N** **H** **A** **S** **É** **S** **E** **D** **S** **X** **S** **O** **A** **S** **R**
E **Á** I **S** **D** **S** **S** **L** **T** **A** **R** **R** **H** **E** **U** **S** **E** **N** **A** **T**
D **S** **Ç** **L** **T** **C** **A** **T** **Á** **R** **U** **Ç** **V** **S** **P** **S** **J** **M** **I** **R** **A**
A **D** **N** **L** **C** **Ç** **R** **R** **A** **S** **L** **O** **E** **G** **D** **S** **C** **N** **P** **X**
D **T** **S** **S** **E** **D** **A** **D** I **N** **U** **T** **R** **O** **P** **O** **H** **A** I **E**
L **A** **Á** **A** **T** **S** **T** **O** **G** **N** I **A** **S** **A** I I **R** **M** **P** **O**
A **C** I **F** I **C** **E** **P** **S** **E** **O** **Ã** **Ç** **A** **L** **S** I **G** **E** **L** **S**
U **A** **C** **C** **O** **A** **M** **D** **M** **R** I **E** I **G** **O** **E** **E** **O** **F** **O** **O**
G **S** **N** I **N** **S** **H** I **E** **R** **Á** **R** **Q** **U** I **C** **O** **C** **P** **S** **N**
I **A** **É** **D** **E** **É** **C** **O** **N** **S** **T** **R** **A** **N** **G** **E** **D** **O** **R** **E** **S**
D **L** **D** **N** **E** **D** **S** **O** I **P** I **C** **N** I **R** **P** **O** **C** **D** **M**
A **A** **O** **S** **R** **N** **D** **N** **R** **C** **Ã** **A** **G** **N** **A** **P** **R** I **L** **U** **U**
R **T** I **O** **R** I **E** **A** **E** **F** **R** **Ã** **D** **É** **Á** I **É** **R** **T** **L**
I **N** **V** **R** **C** **T** **D** I **S** **C** **R** I **M** I **N** **Ã** **Ç** **Ó** I **H**
E **A** **U** **O** **V** **D** **V** **M** **E** **D** **S** **U** **M** **A** **E** **T** **L** **V** **T** **E**
F **C** **E** I **N** **T** **E** **G** **R** I **D** **A** **D** **E** **S** **D** **R** I **H** **A** **R**
N I **T** **Õ** **S** **T** **D** **U** **C** I I **E** **A** **R** **G** **F** **Ç** **O** **A** **S** **A**

Resposta Lei Maria da Penha

ESLARSANIPCCIROLUIRIN
 SOASSÂTGUCRCIPSESBIR
 TIIGUALDADDEOOMNHUATĂ
 APCLSAÇIPNLRTNIIIOENB
 DÍOAOÇTRETMTÊEVHRDAI
 OCSRLOÛDEEUEDOĂÇETORP
 SIATNEMANREVOGOĂNVAVU
 PNINDSIITDAĂENONOÇGN
 AUCEAIDMELIMINAÇĂOĂD
 IMNCLAOIANNMIUIAOPEO
 OAÊIDEWIUROĂEUIRECSM
 MITERDISCRIMINAÇĂOĂÉ
 EISACILBÚPSACITÍLOPS
 AVIOLÊNCIAÊEDMWOVÍGT
 DISTRITOFEDERALDLÊÉI
 IRSOSANSELIDDEPNNRC
 ÀRAPODMÉLEBEDDHEAAOA
 GLÁEEEEUTRCVLÁRLNTEV
 NÊINONNTLRVIOAIIUHTM
 NOPIRUMILLMERAILLIMAF

Resposta Assédio Moral

NBÔOETAEDQLIIPCÇSDSSN
 DÇTTCRAZILIBATESEDM
 SACILBÚPSEÔÇIUTITSNIS
 JSIIAECHNSHSBNNMIQOHC
 UENROĂÇADARGEDNAEUÇDR
 SÔIEUEDASSÊDIOMORALLA
 TÇCHBRMMSNMICMEDLDAE
 IAILCLEÇPEVDIURDUIIIO
 ÇLAULRFSCEDINTTIUFSSCH
 AETMINISTÉRIOPÚBLICOL
 DRIAQZEMTACECLOINCRSA
 OEVĐÇDÉIEIDCHIÉPAAIOB
 TIAS-ACIPHTUOLNNARMĂA
 RSPOÇANATAMLANUACEISR
 ACRTIIIOPIPIRISMAINUT
 BFIIISASSÊDIOSEXUALC
 ADVEEEHSITBPNHLHLMÇCI
 LSARODAHLABARTETEHĂXS
 HODIREITOSHUMANOSUOES
 ORADCCOURSDÇBNADOEITSL
 LUAI CARIMLEDIRMOIUAME

Resposta Trabalho Doméstico

DCAPOSENTADORIANÉNCVED
 NOGERPMESEDORUGESCAUÁR
 SMAEDEDEINSOCITSEMOTMU
 VPVTTAVACENTRO-OESTEBO
 OEIRUODIORTGGEPNRANAID
 RNSOATDIDEDTSFALLIEVTA
 ASOPNINSLÉIÉIOSOCMIOA
 AAPSAENUIINOTSTALNITRU
 STRNERVÔIMBCAMMLRÊDAEX
 UÓÉADIRSDISIRSIDNRSI
 BRVREDADINRETAPAÇNECIL
 DIITECOAOÉOCOUSSNETUDI
 EAO-RDNCFIÓRIODORTALÊO
 LICENÇAÀGESTANTECNEEN-
 EUI LDSRINEFEIMSORIDICD
 GODARENUMEROSUOPERAIO
 ARTVHRESTABILIDADEILAE
 CUOLELATISILGGAMAPCTLN
 I IUOEPLLVIROEAADUNOAÇ
 AMOCMOMINÍMOIRÁLASECNA
 SRNRTEGMIASOTMAVAGS-D
 ARR NATUREZACONTI NUATAA

Resposta CEDAW

IDI PMLITFSSIORNOCTÍLSLT
 EPAÚZDIRRCAÏLSÇISLCADO
 CAOBOÏHTASÇAMPMMVSGRURO
 OHTLDLROSOISOIAOINMIOAT
 NÁIIAÁPIMTIOEAVSSIARÓOL
 ÓDÇPSCOREIAACUITIZASCI
 MSAIÖRNLMNWASCAMIUPCH
 IUÅSNPIEAÍXSAIRTRINICMN
 CIMÉXICOVVTSDINRUUONDIL
 OIÓIÅIMSPIDIEOTDTSPPRMN
 SEÕÇIUTITSNICÖTAL ESMCOL
 ÓDMTCHAOLIBUSOÇEU EORTSÇ
 SAI RÓTASNEPMOCSACITÍLOP
 SDEECEOIWRUÄIÁREZESÕNCI
 LLACITTAEIÇSIOÇIIPOSIU
 ÇALPICONFERÊNCIAMUNDIAL
 AUUEÚAÍITSAVITAMRIFAIIA
 IGRÍSÇAORATIFICADANIGSR
 FIEEULREGCEAMSICTILAÖRÄ
 DBHAPPODDSTSAÇISSXCÇÇO
 TALRARUGESSAIGÉTARTSEÄÄ
 EEUINSNVIEMPRESABOLINDO
 OAMA INSMIARLEIRRECI SRUO

Resposta Convenção 100

U R E I Ç L T S V O D Á L R A Ç I
 S N O ã Ç A R E N U M E R O ã R T
 E C ã V E N C I M E N T O A M L M
 Ö O O H O O R B M E M - S Í A P
 Ç N L ã B I Ç E V C M S ã O I M T
 I V R C Ç C R O I Ö H I N C O R B
 S E R O L A V L A U G I N E A O R
 O N M ã I N N Ç M ã A Ê Ö B M N R
 P Ç M Ç T R A I R E R C A L I O L
 O ã Ç A R E N U M E R L A U G I H
 R O E Z F T M U F I H B O I U R G
 P I M I R N G N I A R N V A A Á E
 L V P N T I O E D M U C R O L L N
 R Ç R A A C ã O L A P L S I D A E
 S S E G E T R A B A L H O I A S B
 I V G R O E ã E M P R E G A D O R
 N L O O S I O M M U L H E R E S A

Resposta Convenção 103

E E O T A S I A T A N - Ê R P A Ü A T N A
 H A D N A U A A E A O R A Ç C O D C O Z S A
 Ç E A T E S T A D O O ã Ç P U R R E T N I S
 M R F C D I S G C A ã F Ç A E É E M S L A -
 I S D A O I E A O I G Ç T A A M I O R A R F
 A M O E M R I E C D E A D Ç Ç P D S E E
 N A E S O I P E O N ã É R G I I T I O T P F
 T T A U ã S C U I Ê C Ç M P L E F Ç A I R D
 P E I P Ç P O S L T P R O B M U R I - L E P
 N R L L N I N A Í S O L Ú B P E M D T A U P
 T N E E E S L C I Ó P D E T A Ç O D A P E
 U I G M T E E I I S - R M S E M R B R A R S
 S D A E U C Q E M S I U I O D A O T C P R M
 E A L N A N Ü M O A L O S O N M I F O I M P
 A D I T M C E D D H D N N T Ç E R A A A M D N
 N E D A D I N R E T A M - A Ç N E C I L ã E
 D C A R A U T R A Ç N E C I L T F A R E S E
 I O D G F I E É P Ç M D S E M A N A S A T R
 A D E M I S S ã O L ã Ç O Ç A Ç I E Ä R E M
 ã Ç O N D M O L É P R O T E Ç ã O C I D É M
 A Ä E Ä Ç P D C R E D U Z I D O A E E A Ç Ç
 D P S Ü R A C I M B B A O P L I R A Ç D C E

Resposta Convenção 111

IDI Í ELDOCONFERÊNCIARIZG
 ISAAGEIAOZNDUOIMAEEDLOAA
 PROFISSIONALÂMZMNMACESE
 LFANLANÇEDRNONOPUZLIAPA
 GOÃÇANIMILEÃSSRORDTOULA
 TRATAMENTOÇENESAUIENEHV
 NMSARIUDSADIGIXELXIREOF
 AAGNFTEHNGNAAAÇOCUANGZS
 ÇÇCERSAISGDOIOPLEANTRCS
 IÁROIAMOMOONLIUASPRABIC
 OOIÔISIRÂTONSGEQLALIR
 NOGERPMEIEI IÂIÔEEEEAAH
 AIMCERSGR TÃO EÇRONFOTLOE
 LASREVINUOÃÇARALCEDAORF
 CIDASLADPÇDCOIZTRBÇHDO
 DODNECTONIIAGCÃDIÊORLÃA
 UUERIGLESFACHRÇSPNNRAII
 EDPONÍVTINACRLARSCAABIE
 RDNIITNILOEDADLAUGIOGANS
 NACIONALIDADERDBCAFTFRS
 LICÇQUORIGEMSOCIALLEOTOA
 ãANÃQMRFPÁIS - MEMBROORÇE
 MMOODIDEIRIIIOQCDÃTAOPE

Resposta Convenção 156

RLRLMSSLDCEMEGNI RT SERS
 ANARUUI OIMREOIEETAAO
 FCEALAPNL OÃÇOMORPZCSG
 CIRCHSTMOPAÃCAONIIESR
 MULHERESDDÇMADSTTTNEA
 ONAHRSSÍAI OAAANÍNCÇRC
 MHÇTODSRNGMHRELERÖDGN
 OLNMRSDI UELOI ORSMAANE
 AEARNÍMADADCP RFAMÍLIA
 SEDADILIBASNOPSERRNES
 EDUSRDTAHNDCEEAEENORE
 ÕAMCANRLOINEÖPNTLEERT
 ÇDSDI TACGOCÇCHELALREN
 IIEEBDNCIIRNLDDÇUAEE
 DNÇLAI IAGSHMRPANÁGISN
 NULRHDCSOMSI NAGROPSAR
 OTTCAFIPOEONÇNSDAUHE
 CREDONOLUBMÁERPNAÇÇGC
 ROESSRNOECIROMRDOOÃIN
 IPROPACI ONAI SOSSDGOO
 SORPACLIBERDADEHDAAR C

BIBLIOGRAFIA

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Trabalho Doméstico Direitos e Deveres. Brasília 2007

SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES DA PRESEDÊNCIA DA REPÚBLICA. Lei Maria da Penha Lei nº11.340 de 7 de agosto de 2006. Coíbe a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília 2008

SENADOR LEOMAR QUINTANILHA. Lei Maria da Penha Lei nº 11.340/2006. Brasília 2007

www.agende.org.br/convencoes/cedaw/cedaw.php

www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/conv_111.pdf

www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/conv_156.pdf

www.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_convencoes_oit.pdf

www.mulherdeclasse.com.br/ConvencaoMulheres.htm

www.planalto.gov.br