SERÁQUE FOI ASSÉDIO?

JÁ ACONTECEU NO SEU LOCAL DE TRABALHO OU EM OUTRO AMBIENTE, COM PESSOAS DO TRABALHO?	FIZERAM COMIGO	JÁ VI ACONTECER	EU JÁ FIZ
Humilhações, gritos e xingamentos	○	○	○
Toques corporais sem consentimento (mão na coxa, ombros, seios, beijo no canto da boca)	○	○	○
Cobrar resultado de metas fora do horário de trabalho	○	○	○
Comentários sobre aparência do corpo e/ou roupa, com conotação sexual ou vexatória	○	○	○

BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

Se você marcou X ao menos uma vez na coluna “fizeram comigo”, você sofreu assédio.
Você não está sozinha/o, estamos aqui para ajudar. Dê uma olhada a partir da página 17, lá você terá informação e orientação.

Se você marcou X ao menos uma vez na coluna “eu já vi acontecer”, você presenciou um ato de assédio.
Não se omita, alguém precisa da sua ajuda. Dê uma olhada na página 17, lá você terá informação e orientação.

Se você marcou X ao menos uma vez na coluna “eu já fiz”, você cometeu assédio.
Neste caso, leia toda esta cartilha com atenção, reveja suas práticas para que não aconteça novamente. Não hesite em buscar ajuda e, dessa maneira, contribuir no combate à violência e assédio, construindo ambientes de trabalho mais salubres.

SAUDAÇÃO

Entre as principais atribuições do Sindicato, está a **promoção do trabalho digno**, para que cada bancária e cada bancário, tenha acesso a remuneração justa, direitos sociais garantidos e ambientes de trabalho seguros, salubres e livres de violências e discriminações.

A violência mais comum no trabalho é o assédio, como você já sabe ele pode ser moral ou sexual. Combater estas práticas perversas tem sido uma de nossas prioridades.

A campanha salarial que resultou na atual Convenção Coletiva de Trabalho - CCT (2024-2026) trouxe importantes conquistas no combate ao assédio, como procedimentos e prazos para apuração. É neste contexto que surge o nosso Canal de denúncia de assédio moral, sexual e outras formas de discriminações.

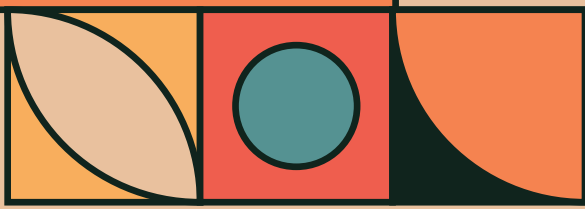
O Sindicato sempre atuou fortemente nos casos destas violências, mas agora com o Canal, o procedimento de denúncia foi facilitado, a gestão de acompanhamento e a produção de dados foram melhoradas.

A atuação do Sindicato está sempre pautada na defesa dos direitos humanos.

Seguimos lutando para garantir e ampliar os seus direitos!

Eduardo Araujo
Presidente do Sindicato dos Bancários de Brasília

APRESENTAÇÃO



É com enorme alegria que entregamos esta cartilha para as bancárias e bancários, trabalhadoras e trabalhadores e população em geral. Enfrentar o assédio moral e sexual é uma das grandes diretrizes do Sindicato dos Bancários do DF.

Esta cartilha é parte do trabalho do sindicato no enfrentamento dessas discriminações, violências e assédios. No final de 2024 lançamos o Canal de denúncia de assédio moral, sexual e outras formas de discriminações, que já recebeu dezenas de denúncias. Realizamos também, curso de formação de todos/as os/as funcionários/as e dirigentes para implantação do Canal, com protocolo seguindo as diretrizes da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT (2024/2026), assim toda denúncia é tratada de forma humanizada e confidencial.

Em 2025 nosso trabalho continua com ciclos formativos sobre enfrentamento ao assédio, violências e discriminações em várias atividades de formação.

Enfrentar e combater o assédio moral e sexual é dever de toda sociedade e nós, bancárias e bancários, buscamos continuamente um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminações com as portas do sindicato abertas e o canal de denúncia atuante para que nenhuma trabalhadora/o sofra sozinha/o. Denuncie!

Excelente leitura!

Maria José Furtado
Secretária de Mulheres dos Bancários DF

MAS AFINAL, O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Todo ato de coação, constrangimento, intimidação, humilhação no ambiente do trabalho é assédio moral!

É uma das violências que acontecem no mundo do trabalho, tem o potencial de ofender a dignidade, honra, a integridade pessoal ou profissional e afetar a autoestima das vítimas.

LEMBRE-SE:

o assédio moral pode ser caracterizado pela prática reiterada destas condutas ainda ou a depender da gravidade, de ocorrência única.

QUEM PRATICA É SEMPRE ALGUÉM EM POSIÇÃO DE COMANDO? O SUPERIOR HIERÁRQUICO?

Não! Para além do assédio moral praticado por alguém que esteja em um nível hierárquico (no organograma dentro do banco) superior a você, ele também pode ser praticado por pares, alguém que esteja no mesmo nível hierárquico que você ou por alguém que seja subordinado a você.

ASSÉDIO MORAL É ADOECEDOR:

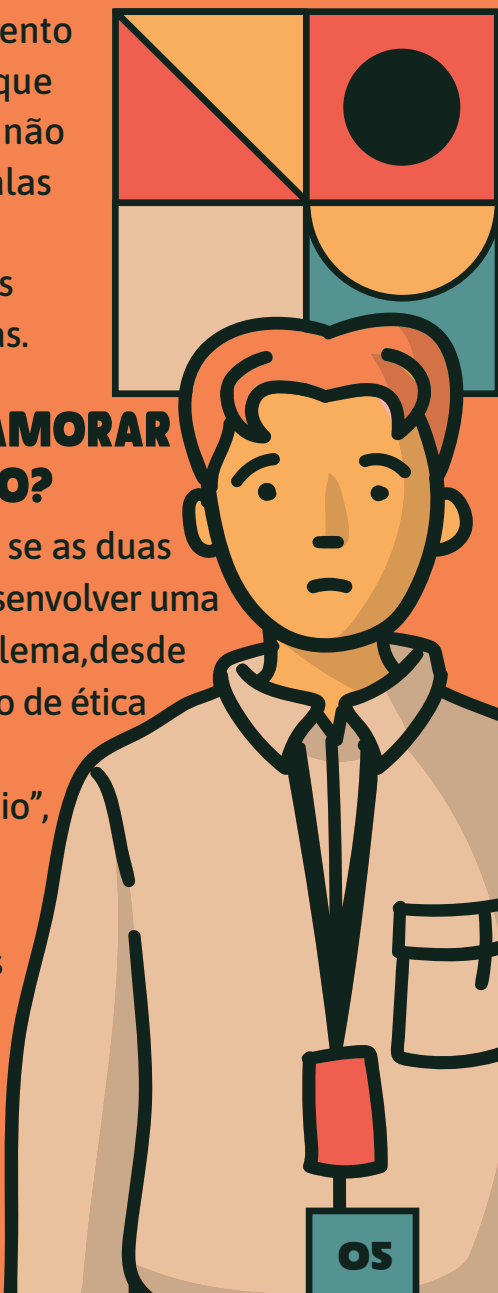
Os atos de assédio moral podem acarretar adoecimentos físicos e mentais das/dos trabalhadoras/es que são submetidos a esta violência. Pode ainda trazer consequências diretas ou indiretas na produção das atividades.

EXEMPLOS

Gritos, xingamento, desqualificação do trabalho, esvaziamento das atividades laborais, isolamento da pessoa, controle excessivo do trabalho, cobranças de resultados fora da jornada de trabalho.

E O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é o constrangimento sexual no ambiente de trabalho, que pode ocorrer na forma de toques não consentidos, como também em falas de conotação sexual que gerem constrangimento, como perguntas sobre práticas sexuais ou cantadas.



ENTÃO ESTÁ PROIBIDO NAMORAR E PAQUERAR NO TRABALHO?

A palavra chave é **consentimento**, se as duas pessoas adultas concordam em desenvolver uma relação saudável não existe problema,desde que as condutas não firam o código de ética ou conduta do banco. Sabe aquela frase? “Depois do não, tudo é assédio”, ela é real e devemos seguí-la, principalmente quando estamos nos relacionando ou tentando nos relacionar com alguém.
Aliás, para que não fique dúvida, só o SIM é SIM, o silêncio também é NÃO.

ATENÇÃO:

Diferente do que falamos no item anterior, no assédio sexual em qualquer circunstância (independentemente da gravidade) basta um único ato para caracterizar o assédio, como colocar a mão na coxa de outra pessoa durante uma reunião (toques não consentidos).

E QUEM PRATICA? É SEMPRE UM CHEFE HOMEM?

Não! Homens e mulheres podem praticar assédio sexual e homens e mulheres podem ser vítimas. Entretanto, vivemos em uma sociedade machista, patriarcal e misógina, que muitas vezes trata os corpos das mulheres como públicos e como objetos. Uma das consequências deste contexto é que a proporção de mulheres vítimas de crimes sexuais é muito maior que a de homens, incluindo os assédios sexuais.

Em relação ao cargo, o assédio sexual pode ser praticado por alguém que esteja em um nível hierárquico (no organograma dentro do banco) superior a você, ou praticado por pares, alguém que esteja no mesmo nível hierárquico que você ou ainda por alguém que seja subordinado a você.

ASSÉDIO SEXUAL ACONTECE SÓ DENTRO DO BANCO?

Ele pode acontecer no local de trabalho, presencial ou virtual, ou fora do local do trabalho, contudo necessariamente com pessoas que se relacionam em razão deste, como confraternização, congressos, reuniões, treinamentos, deslocamentos ou viagens, entre outros.

EXEMPLOS

Um episódio recorrente com mulheres que vendem produtos do banco é a solicitação para ir trabalhar com “roupa de bater meta”; alguém toca em alguma parte do seu corpo sem permissão; chantagem de cunho sexual para promoção no trabalho, como convites para sair depois do expediente; gestos ou palavras, escritas e faladas, de duplo sentido.

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL SÃO DIFERENTES

O assédio moral é imoral e atenta a dignidade psíquica das/os trabalhadoras/os, isso acontece quando há grito, xingamento, desqualificação do trabalho.

O assédio sexual é imoral e crime! Esta prática não leva em consideração o desejo da pessoa assediada, por exemplo, constranger com intuito de obter vantagem sexual.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Em ambos os casos, o Sindicato está para te apoiar e ajudar, veja como na página 17.

DISCRIMINAÇÃO

Em caso de discriminação, você também pode procurar o Sindicato! Ambiente de trabalho saúdavel é também ambiente de trabalho livre de violência, por isso é preciso combater tudo e qualquer ato de discriminação, seja ele baseado no gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, religião, local de origem, aparência ou deficiência.

MAS QUAIS SÃO ESTAS DISCRIMINAÇÕES?

Listamos a seguir algumas delas, mas o mais importante não é só conhecer os conceitos e sim refletir cotidianamente se suas ações caracterizam atos discriminatórios.

LEMBRE-SE:

Frases ditas como brincadeira, podem ser discriminatórias se ofender alguém ou determinado grupo, mesmo que esta não seja sua intenção.

RACISMO

é a crença de que as diferenças raciais determinam comportamentos e habilidades, levando à ideia de que uma raça é superior a outras. Isso resulta em discriminação e preconceito contra indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia. O racismo pode se manifestar de forma individual, institucional ou estrutural, e causa sérios impactos sociais, econômicos e psicológicos para as pessoas afetadas.

MISOGINIA

é o ódio contra as mulheres e a raiz de uma sociedade em que homens são valorizados e mulheres são desvalorizadas. Os resultados são diversos: feminicídios, humilhações, objetificação,entre outros.

LGBTQIAFOBIA

é a discriminação, preconceito ou violência direcionada a pessoas que se identificam como LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais). Essa fobia pode se manifestar de várias formas, incluindo hostilidade, assédio, exclusão social e até crimes de ódio.

CAPACITISMO

baseia-se na ideia de que existe um padrão ideal e que as pessoas que não se enquadram nele são incapazes de participar da sociedade. É o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência, que se manifesta por meio de atitudes, formas de comunicação e práticas.

XENOFOBIA

é o preconceito, o ódio, a hostilidade ou rejeição a pessoas de outras nacionalidades, culturas ou origem.

ETARISMO

é o preconceito, a discriminação ou a intolerância contra pessoas ou grupos por causa da idade, seja ela jovem ou velha. O termo também pode ser usado para descrever o idadismo ou ageísmo, que são outros nomes para o mesmo tipo de discriminação.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

é o ato de discriminar, ofender ou agredir pessoas por conta de suas crenças ou práticas religiosas. É uma forma de violência que pode ser física ou simbólica. Ela pode ser manifestada por meio de ideologias e atitudes ofensivas, como satirizar ou ridicularizar a importância de uma cultura ou suas devoções.

GORDOFOBIA

é o preconceito contra pessoas gordas, considerado um tipo de discriminação que leva a atitudes negativas, estigmatização e violência contra indivíduos por causa de seu peso.

SE SOFRI DISCRIMINAÇÃO, O SINDICATO PODE ME AJUDAR?

Se tiver relação com o seu trabalho no banco, sim!

Caso a discriminação seja praticada por algum cliente, procure o Sindicato pela central de atendimento ou através de um dirigente sindical, estamos aqui para te ajudar.

Agora, se ela foi praticada por outro funcionário do banco, seja seu superior hierárquico, que esteja no mesmo nível hierárquico que você ou ainda por alguém que seja subordinado a você. Você poderá denunciar ao Sindicato, estamos sempre aqui para te apoiar e ajudar, veja como na página 17.

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL

- Humilhação e constrangimento disfarçados de cobrança;
- Espalhar boatos difamatórios sobre o funcionário;
- Obrigar o/a trabalhador/a a realizar “favores” pessoais como ir comprar comida, abastecer o carro e buscar filhos na escola;
- Ignorar a presença do/a trabalhador/a;
- Retirar atribuições de forma a esvaziar o trabalho ou prejudicar o cumprimento de metas;
- Impor punições vexatórias.

ASSÉDIO SEXUAL

- **Episódio recorrente com bancárias que vendem produtos do banco é a solicitação para ir trabalhar com “roupa de bater meta”;**
- Alguém toca em alguma parte do seu corpo sem permissão;
- Enviar nudes;
- Iniciar conversas sobre sexo, sem qualquer contexto;
- Comentários sobre seu corpo que cause desconforto ou constrangimento, do tipo: você fica uma delícia com esta roupa;
- Tratar as mulheres como objeto sexual;

DISCRIMINAÇÃO

- Solicitar que o/a trabalhador/a alise o cabelo ou corte de determinada forma;
- Dizer que determinado trabalho é “Serviço de preto”, como forma de criticá-lo;
- Desrespeitar o nome social de pessoas trans ou travestis;
- Acreditar ou dizer que uma mulher foi promovida devido algum relacionamento sexual ou amoroso;
- Questionar a capacidade da pessoa com deficiência, usando frases como: "você é tão inteligente, apesar de ter essa deficiência" ou “você certamente não tem capacidade de desempenhar esta tarefa”.

Condutas como estas não devem ser naturalizadas, são formas de violências. Caso seja submetido a alguma situação como as descritas acima ou presencie acontecendo com outra pessoa, não se cale, procure o Sindicato veja como na página 17.

MAS O QUE FAZER SE EU SOFRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Lembre-se, a culpa não é sua, **a culpa nunca é da vítima.**

O trabalho digno e livre de qualquer forma de violência é um direito constitucional.

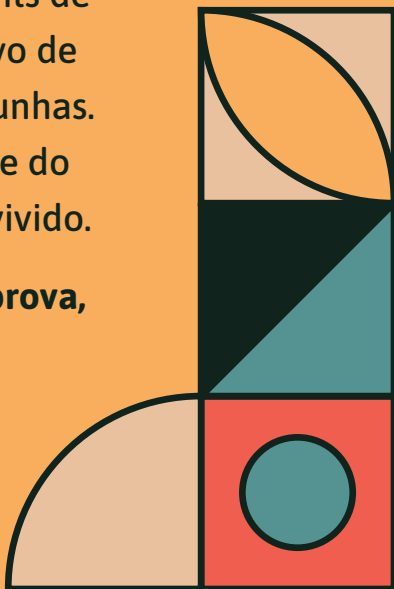
Não se isole, busque ajuda.

Conte com sua rede de apoio, como: amigos, amigas, familiares.

Se possível, reúna provas tais como prints de conversas, áudios de ligação e aplicativo de conversa, bilhetes, presentes e testemunhas. Junte tudo o que você avalie fazer parte do processo de assédio ou discriminação vivido.

Mesmo que você não tenha nenhuma prova, procure o sindicato.

DENUNCIE!



ONDE DENUNCIAR?

No Canal de denúncia de assédio moral, sexual e discriminações no trabalho do Sindicato.

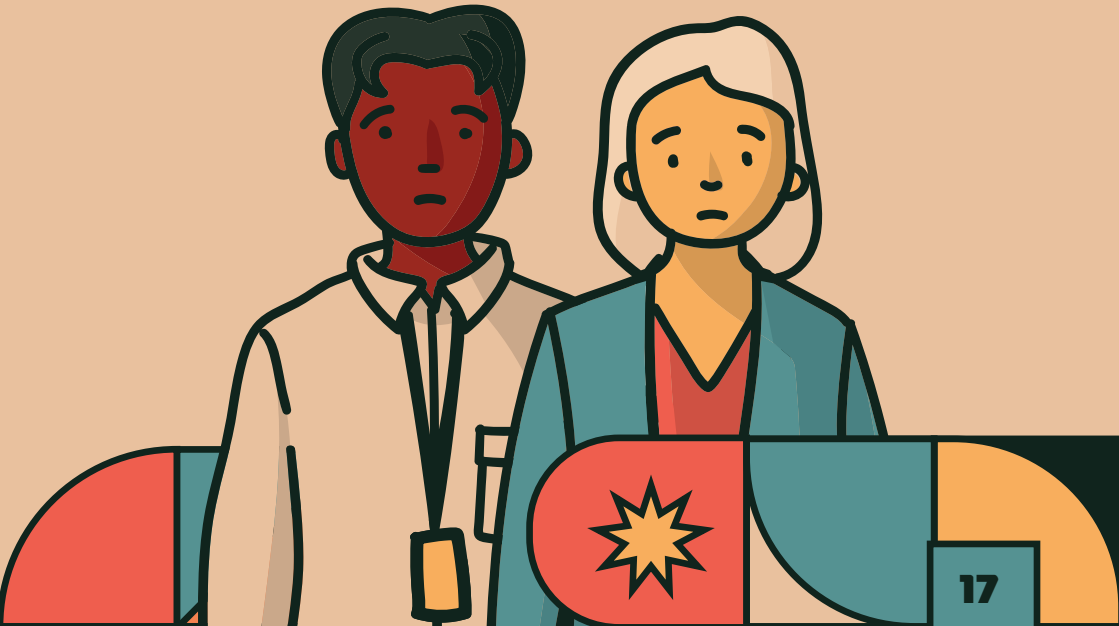
O atendimento é acolhedor e humanizado

e a confidencialidade é garantida!

Ele está disponível no site no sindicato no link:

https://bancariosdf.avaluesistemas.com.br/assedio/

ou através do QR code



VOCÊ PODE OPTAR EM FAZER A DENÚNCIA IDENTIFICADA OU ANÔNIMA.

IDENTIFICADA

Você disponibiliza os seus dados pessoais, além de contar o ocorrido. Desta forma podemos manter contato com você, seja para levantar informações complementares ou para informar o andamento. Importante: O canal possui confidencialidade, apenas a/o dirigente que irá atuar no seu caso, saberá o seu nome e terá acesso aos seus dados de contato.

Caso haja necessidade de algum encaminhamento que envolva sua identidade, fique tranquilo, você será previamente consultado.

ANÔNIMA

Você não coloca seus dados pessoais, mas pode deixar algum meio de contato como e-mail que não te identifique, assim poderemos entrar em contato igual na identificada. Agora se preferir, pode só informar o ocorrido, neste caso pedimos especial atenção ao narrar os fatos, para que tenhamos todos os elementos necessários para atuar no caso.

Importante você saber que sempre que registrar uma denúncia no canal, receberá o número de protocolo, podendo assim acompanhar o andamento.

E DEPOIS DE REGISTRAR A DENÚNCIA, O QUE ACONTECE?

As denúncias recebidas, serão tratadas, em alguns dias, a/o dirigente que irá atuar no seu caso, entrará em contato com você para conversar sobre os encaminhamentos possíveis no caso e caso haja necessidade, levantar informações complementares.

Você escolherá qual a forma que entende mais adequada para a solução do seu caso.

MAS QUAIS SÃO OS ENCAMINHAMENTOS POSSÍVEIS?

Antes de apresentá-las, é importante você saber que nem todas as opções são aplicáveis a todos casos, mas quando a/o dirigente entrar em contato com você apresentará as possibilidades adequadas ao seu caso.

ATUAÇÃO SINDICAL

- Atuação do sindicato junto ao empregador, para que haja a apuração e punição do/a assediador/a ou autor do ato de discriminação no âmbito da relação de trabalho.
- Realizar atividades no local de trabalho, para combater a cultura do assédio e da discriminação;
- Também é possível solicitar medida de proteção para você como transferência de local de trabalho, desde que essa seja sua vontade;

SERVIÇOS OFERECIDOS PELO SINDICATO:

O Sindicato oferece atendimento psicológico, caso você solicite através do canal, será encaminhado para nossa Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho.

O Sindicato oferece atendimento e assessoria jurídica, a depender do caso e principalmente da sua vontade, poderá ser discutido:

NA JUSTIÇA TRABALHISTA

Garantir um ambiente seguro de trabalho é responsabilidade do empregador, desta forma, é possível na Justiça Trabalhista, por meio de uma ação judicial, obter a indenização ou até mesmo a demissão por justa causa causada pelo empregador e/ou, como forma de reparação;

NA JUSTIÇA CRIMINAL

O assédio sexual é crime previsto no Código Penal, punível com prisão. Diversas discriminações também são crimes, como o racismo, a LGBTQIAfobia, a intolerância religiosa, a xenofobia, entre outros, todos puníveis com prisão;

NA JUSTIÇA CIVIL

Para buscar reparação de danos morais em decorrência do assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

Nosso jurídico também possui atendimento previdenciario, caso você precise, por conta de adoecimento em razão do assédio ou discriminação sofrida.

COMBATE AO ASSÉDIO NA CCT DA CATEGORIA BANCÁRIA - 2024/2026

CLÁUSULA 39 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS

No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados.

Parágrafo primeiro - É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.

Parágrafo segundo - Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

CLÁUSULA 87 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO REPÚDIO

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.

CLÁUSULA 88 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DAS INFORMAÇÕES

O banco disponibilizará informações aos seus empregados sobre os tipos de assédio moral e sexual, bem como outras formas de violência no ambiente de trabalho, além de orientações sobre atitudes que podem ser tomadas pelos empregados diante dessas circunstâncias.

CLÁUSULA 89 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE DENÚNCIA

O banco disponibilizará canal de denúncias para lidar com casos de assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 90 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE APOIO

O banco disponibilizará canal de apoio para questões relacionadas ao acolhimento em assédio moral, sexual e outras violências no trabalho.

CLÁUSULA 91 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - MEDIDAS DE APOIO

O empregado pode informar ao banco suas expectativas para o encaminhamento de situações de assédio ou violência no trabalho.
Parágrafo único - O banco possui autonomia para avaliar e decidir sobre o interesse manifestado pelo empregado.

CLÁUSULA 92 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - PRAZO PARA O RECEBIMENTO E ENCAMINHAMENTO

Entre o recebimento de denúncia de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho pelo banco e o encaminhamento para apuração e deliberação do canal de denúncias do banco, o prazo não será superior a 45 (quarenta e cinco) dias corridos.

Parágrafo único - Havendo necessidade, o prazo poderá ser prorrogado por igual período.

CLÁUSULA 93 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - CONFIDENCIALIDADE

Deverá ser resguardado o compromisso de confidencialidade da pessoa denunciante no encaminhamento da denúncia de assédio ou outra forma de violência.

Parágrafo único - A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa denunciante, observado o limite necessário para o eventual encaminhamento para apuração.

CLÁUSULA 94 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO ACOMPANHAMENTO

A negociação coletiva permanente relacionada à Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho foi iniciada na Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, com termos de adesão firmados pelos bancos em janeiro de 2011, tem o seu escopo ampliado e, para o acompanhamento do tema, passa a ser denominada de “Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violências no Trabalho Bancário”, na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026.

Parágrafo único - O acompanhamento das iniciativas de “prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho”, será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violências no Trabalho Bancário”.

CLÁUSULA 95 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de denúncia.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de a questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo segundo - No período de apuração dos fatos, não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco.

Parágrafo terceiro - A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato.

Parágrafo quarto - A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo sexto - O sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente.

CLÁUSULA 96 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO PRAZO

As disposições contidas nas cláusulas 87 a 94 começam a vigorar a partir de 1° de setembro de 2025, ressalvada a hipótese de o banco já ter implementado medidas equivalentes.

CLÁUSULA 97 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO - SIPAT

O tema “prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho” será parte do programa da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, no ano 2025 ou de 2026, salvo se houver deliberação em contrário pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.

EXPEDIENTE

Presidente
Eduardo Araujo De Souza

Secretário Geral
Raimundo Dantas de Lima

Secretário de Finanças
Antonio Abdan Teixeira Silva

Secretária de Administração, Patrimônio e Informática
Samantha Nascimento Sousa

Secretaria de Imprensa
Ronaldo Lustosa da Rocha

Secretaria da Juventude
Lucas Cusinato

Secretário de Combate ao Racismo e à Discriminação
Edson Ivo Moreira Martins

Secretário de Aposentados
José Wilson da Silva

Secretária das Mulheres
Maria José Furtado

Secretário de Organização do Ramo Financeiro
Ivan Amarante

Secretária de Assuntos Jurídicos
Fátima Suzana Marsaro

Secretário de Formação Sindical
Wandeir Severo

Secretário Social e Cultural
Sandro Silva Oliveira

Secretário de Relações com a comunidade
Robson Costa Neri

Secretário de Política Sindical
Paulo Vinícius Santos da Silva

Secretário de Comunicação e Divulgação
Vicente de Paula Mota Frazão

Secretário de Assuntos Parlamentares
Humberto de Almeida Maciel

Secretário de Estudos Socioeconômicos
Daniel de Oliveira

Secretária de Saúde e Condições de Trabalho
Vanessa Sobreira Pereira

Diretoria Geral
Cristiano Alencar Severo
Elaine Dias Costa
Elizabeth Cristina Bargas de Carvalho
Fernando Monteiro Vargues
Gleide Alves de Oliveira
Guilherme Simões
Juliana Franco
Julio Cesar Soares Vivian
Lucas Barbosa Cusinato Rodrigues
Michelle Araújo Rodrigues
Mirtes Fidelis de Santana
Rafael Guimarães Campos Oliveira
Raquel Santos Lima
Rhafael Ribeiro Torres
Ricardo Machado
Rogério da Silva
Sergio Nascimento Viana
Thiago Marcos de Moura Borges
Yuri Gontijo

Conselho Fiscal
Adamour Holanda Lobo
Aemerson Januário da Silva
Alexandre Augusto da Costa Assis
Conceição de Maria Costa
Dagma Ferreira de Souza

Produção de conteúdo:
Phamela Godoy
Malu Aquino

Revisão:
Malu Aquino

Diagramação e arte:
Patricia Campos

VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHA/O!

O SINDICATO É O PRINCIPAL INSTRUMENTO DE DEFESA DAS/OS TRABALHADORAS/ES,

ESTAMOS AQUI PARA TE ACOLHER, APOIAR E AJUDAR.

BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

FETEC CUT Centro Norte

CONTRAF CUT

CUT DF
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES