

Assédio e discriminação no Serviço Público

Vamos combater!



Sumário

- 2** Apresentação
- 3** *Assédio Moral*
- 6** *Assédio Institucional*
- 7** *Assédio Sexual*
- 9** Discriminação
- 10** *Discriminação Racial*
- 11** Discriminação pela orientação sexual ou identidade de gênero
- 13** Discriminação das pessoas com deficiência: capacitismo
- 15** Discriminação das pessoas mais velhas: etarismo
- 17** Como se proteger
- 18** Procure o sindicato
- 19** Contatos para orientação e denúncia
- 20** Outros locais para denunciar
- 21** Referências
- 22** Diretoria Gestão 2022/2025





Apresentação

É cada vez maior o número de servidores e empregados públicos que procuram o Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF (Sindsep-DF) para denunciar casos de assédio e de discriminação no seu local de trabalho. Em todos eles, o Sindsep-DF tem agido com rigor, exigindo dos gestores públicos a apuração dos fatos e a punição dos responsáveis.

A publicação desta cartilha é um complemento deste trabalho, que tem como objetivo alertar e orientar os servidores e empregados públicos sobre os casos que configuram os diferentes tipos de assédio e discriminação, no intuito de evitar novas ocorrências nos locais de trabalho.

Elaborada pela LBS Advogadas e Advogados, a cartilha apresenta um apanhado das situações consideradas assédio moral, institucional, sexual; além daquelas que caracterizam discriminação racial, de orientação sexual ou identidade de gênero, das pessoas com deficiência (capacitismo), e das pessoas idosas (etarismo).

Nesta cartilha também tratamos das formas de combater todas estas práticas abomináveis nos órgãos e empresas públicas, bem como disponibilizamos os canais apropriados de denúncia no sindicato e instituições competentes.

Saudações Sindicais,

Oton Pereira Neves
Secretário-Geral
Sindsep-DF

Assédio Moral

Não há na legislação brasileira um conceito definido de assédio moral. Ele é fenômeno psíquico-social, considerado como uma violência psicológica, podendo ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua violência e assédio no mundo do trabalho como:

“

Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero

”

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental.

Tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).



1. Locais que podem ocorrer o assédio?

O assédio ou a violência não se limitam ao local do trabalho propriamente dito (espaços públicos ou privados), podendo acontecer em viagens, treinamentos, áreas comuns de descanso e alimentação, eventos ou atividades relacionadas ao trabalho, por meio virtual e até durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

2. O assédio pode ocorrer entre pessoas:

Do gestor para com os subordinados, entre trabalhadores e trabalhadoras com o mesmo nível hierárquico, ou mesmo do subordinado para com o gestor.

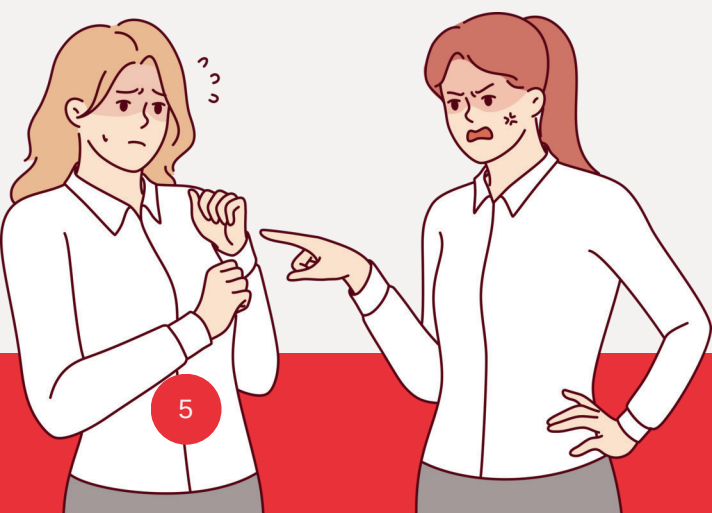
SÃO EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL:

- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- Desautorizar a trabalhadora e o trabalhador perante seus pares ou subordinados;
- Retirar trabalho, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Isolar fisicamente para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Passar tarefas humilhantes, que não estão na gama de suas atribuições;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos;
- Não levar em conta problemas de saúde; duvidando sobre a real extensão do adoecimento;
- Criticar a vida particular;



- Debochar sobre publicações feitas em redes sociais no ambiente de trabalho;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos de Whatsapp ou nas redes sociais;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros trabalhadores;
- 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 a atividade seja efetivamente realizada;
- Praticar vigilância excessiva; monitorar e-mails, conversas com clientes, ou com colegas de trabalho, visando buscar alguma fala para promover a crítica ou a dispensa;
- Limitar a quantidade de vezes que a trabalhadora e o trabalhador vão ao banheiro;
- Advertir arbitrariamente, sem qualquer motivo aparente.

O assédio moral também pode ocorrer em razão do gênero, sendo exemplos dessa situação:



- Falar a todo momento sobre as características físicas, tais como cabelo, peso, cor da pele etc;
- Inferiorizar a todo momento ideias e questionamentos feitos no contexto de trabalho;
- Criticar e/ou expor a vida particular;
- Atribuir apelidos relacionados à condição de mulher;
- Deixar de atribuir tarefas ou promover em razão da maternidade.

Assédio Institucional

Outra forma de assédio moral é o institucional, que pode ocorrer tanto na Administração Direta, Indireta, Autarquias, Fundações e Empresas Públicas.



Assédio Institucional

Também conhecido como gerenciamento por stress, ocorre quando o órgão tolera ou incentiva atos de assédio, criando e utilizando práticas reiteradas de humilhações e controles desumanos na gestão e na operacionalização das atividades, com a finalidade de aumento da produtividade e do lucro.

São exemplos de assédio organizacional:

- Definição de metas impossíveis de serem alcançadas;
- Controle de uso de banheiro;
- Ranking de metas, com destaques para aqueles que não alcançam as metas definidas.

Assédio Sexual



Assédio sexual é todo comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É importante destacar que não é necessário que haja contato físico para que o assédio sexual seja caracterizado: agressões verbais fundadas em comentários, expressões e intimidações também são formas de ofender.

O assédio sexual pode ocorrer entre chefia e subordinados, entre colegas do mesmo nível hierárquico, entre subordinado e chefia e até mesmo pode ser praticado por pessoas não vinculadas à relação de emprego (como clientes e prestadores de serviço).

Entretanto, apenas o assédio sexual praticado por superior hierárquico com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual é considerado crime.

Para haver assédio sexual, não é necessária a repetição da conduta, basta um único ato de assédio sexual, que pode ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho (como por mensagens de texto, por exemplo), desde que a relação entre assediado(a) e assediador(a) seja decorrente da relação de trabalho.

Estatisticamente, a maior parte dos assédios sexuais noticiados são cometidos por homens contra mulheres, mas é possível que ocorra o contrário ou entre pessoas do mesmo gênero.

✔ Situações comuns de assédio sexual:

- Condicionar promoção a favores sexuais;
- Toque, abraços ou carícias sem consentimento;
- Elogiar com conotação maliciosa ou sexual os atributos físicos da trabalhadora;
- Stalking – obsessão pela vida privada da vítima, incluindo contato telefônico ou redes sociais de forma intimidatória;
- Exposição intimidatória de situações constrangedoras, humilhantes, inoportunas ou vexatórias;
- Atitudes maliciosas, por exemplo, exibição de conteúdo sexual fora de contexto;
- Brincadeiras inconvenientes e apelidos de cunho sexual.



Discriminação



A discriminação constitui "toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação" e "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação".

No ambiente de trabalho e, de modo específico, nas instituições bancárias, a discriminação costuma ocorrer por meio de distinções e exclusões relacionadas a cor, orientação sexual, religião e gênero.

Também no âmbito do Direito Internacional, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, traz medidas para eliminar qualquer espécie de discriminação em matéria de emprego e ocupação, com incentivo a leis e programas de educação e à colaboração com empregadores e organismos, afim de garantir a aplicação da política de combate à discriminação.

“ Em relação ao ambiente de trabalho, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. ”

Discriminação Racial

É importante destacar que o crime de injúria racial está disposto no capítulo dos crimes contra a honra no Código Penal e caracteriza-se pela ofensa à dignidade de alguém, com base em elementos referentes à sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência.



O crime de racismo está previsto na Lei nº 7.716/89 e caracteriza-se por ofensa à coletividade de pessoas, regulamentando a punição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, etnia, religião e procedência nacional, ampliando a proteção legal para os casos de intolerância. O intuito da lei é de preservar os objetivos fundamentais descritos na Constituição federal, de promoção do bem-estar e igualdade entre todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

São exemplos de situações de discriminação racial ou do uso de expressões racistas:

- Falar expressões como "tuas nega", "mulata", "serviço de preto", "denegrir" e "amanhã é dia de branco";
- Atribuir apelidos com conotação pejorativa relacionadas à cor da pele, como "macaco", "criolo", "tição";
- Promover qualquer espécie de distinção e/ou exclusão motivada pela cor;
- Colocar pessoas negras em empregos de níveis inferiores, promover diferenciação salarial e negativa de oportunidades de avanço na carreira;
- Promover qualquer prática de racismo, injúria racial ou intolerância religiosa.

Discriminação pela orientação sexual ou identidade de gênero

A LGBTfobia diz respeito a qualquer forma de discriminação, intolerância ou aversão contra pessoas que não são heterossexuais ou cisgêneras.

A discriminação contra pessoas que fogem da norma heterossexual e cisgênera se reflete nos diversos âmbitos da sociedade, mas possui especial incidência no mercado de trabalho. Embora a população LGBTI+ venha se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho, grande parte da comunidade ainda se vê obrigada a ocupar subempregos ou submeter-se a trabalhos informais.

Uma pesquisa realizada em 2016 pelo Center for TalentInnovation realizada em diversos países, incluindo o Brasil, mostra que 61% dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ do país escondem a sua orientação sexual dentro da empresa e 49% disseram ser assumidos, mas não se sentem confortáveis para falar abertamente do assunto. Esses dados demonstram uma urgência para que as organizações promovam uma cultura de respeito e inclusão da população, garantindo-lhes um ambiente de trabalho saudável e seguro.



“LGBTfobia diz respeito a qualquer forma de discriminação, intolerância ou aversão contra pessoas que não são heterossexuais ou cisgêneras”



✓ **São exemplos de discriminação LGBTfóbica ou uso de expressões discriminatórias contra pessoas LGBTI+:**

- Atribuir apelidos pejorativos às pessoas LGBTs, como "viadinho", "sapatão", "traveco", "bicha", "mulher macho", entre outras.
- Colocar pessoas LGBTs em empregos de níveis inferiores, promover diferenciação salarial e negativa de oportunidades de avanço na carreira;
- Promover qualquer prática de conversão;
- Fazer piadas jocosas sobre a expressão de gênero de pessoas LGBTI+;
- Procurar adequar expressão ou comportamento de pessoas LGBTI+ à heteronorma, como exigir que mulheres lésbicas que não performam feminilidade utilizem salto alto, maquiagem etc.

Destaca-se que a discriminação contra a população LGBTI+ foi equiparada ao crime de racismo pelo STF em 2019, de forma que os atos de discriminação em razão da orientação sexual ou identidade de gênero também podem ser processados criminalmente, visando a efetivação do princípio de proteção à dignidade humana prevista na Constituição federal.

Contudo, mais do que o reconhecimento como crime, é preciso que se promova uma cultura de tolerância dentro das instituições, com capacitação constante de seus gestores e de efetiva promoção dos direitos da comunidade LGBTI+, a criação de canais de ouvidoria e de postos de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ são medidas mais eficazes para a garantia da dignidade da população do que a mera sanção de seus agressores.

Discriminação das pessoas com deficiência: capacitismo

Outra forma de discriminação que reiteradamente ocorre no ambiente de trabalho é o capacitismo, ideia de que pessoas com deficiência são inferiores às que sem deficiência, tratadas como anormais, incapazes, em comparação com um referencial definido como perfeito.



Dentro do ambiente de trabalho, o capacitismo é o questionamento da capacidade profissional, sendo infelizmente comum a inviabilização do progresso de carreira unicamente pelo estigma do preconceito que considera as pessoas com deficiência incapazes ou ineficazes.

Além disso, expressões e comentários relacionados à dúvida quanto à capacidade ou a exaltação de competência por se tratar de uma pessoa com deficiência também podem ser considerados microagressões cotidianas que perpetuam o capacitismo.

A falta de estrutura inclusiva e adaptada para receber esses profissionais e aproveitar todo o potencial do trabalhador são uma forma de discriminação.

A informação é a melhor forma de barrar o capacitismo. Introduzir o tema em equipes, dar visibilidade e oportunidade para as pessoas com deficiência se desenvolverem, adaptar ambientes são boas formas de superar essas barreiras.

✓ São exemplos de discriminação ou uso de expressões capacitistas:



- Questionar a deficiência: "Seu problema não tem cura?"
 - Atitude de infantilização das pessoas com deficiência ao utilizar expressões no diminutivo;
 - Limitar a interlocução apenas aos acompanhantes de pessoa com deficiência, presumindo a incapacidade de expressão.
- Uso da deficiência de forma pejorativa - "Você deu mancada", "Parece que é cego/surdo", "Dar um de João sem braço", "Está mal das pernas", "Parece retardado";
 - Duvidar da deficiência ou tentar usar a dúvida de forma elogiosa, partindo do princípio que a deficiência é algo ruim: "Nem parece que você é PCD", "Você nem parece autista";
 - Atitudes que tratem a deficiência como condição que limita o sujeito em sua totalidade e diante de qualquer conquista exalte como ato de superação;

Dentro do ambiente de trabalho, o capacitismo é o questionamento da capacidade profissional, sendo infelizmente comum a inviabilização do progresso de carreira unicamente pelo estigma do preconceito que considera as pessoas com deficiência incapazes ou ineficazes.

Discriminação das pessoas mais velhas: etarismo

Etarismo é a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade. Essa discriminação também pode ser chamada de idadeísmo ou ageísmo.

De acordo com o relatório elaborado pela Organização Mundial de Saúde – OMS, uma em cada duas pessoas no mundo já apresentou ações discriminatórias que pioram a saúde física e mental dos idosos.

No Brasil, os dados mostram que o etarismo começa até mesmo antes das pessoas chegarem à terceira idade: 16,8% dos brasileiros com mais de 50 anos já se sentiram vítima de algum tipo de discriminação por estarem envelhecendo.

A discriminação por idade pode ser velada ou explícita. O idoso costuma ouvir comentários desagradáveis, como se fossem "brincadeiras" sobre o envelhecimento, ou sente que não foi chamado para uma entrevista de emprego por causa da idade. Essa exclusão da sociedade afeta a saúde mental, já que as pessoas mais velhas recebem continuamente sinais de não aceitação, desprezo, falta de respeito, agressões e humilhações.



✓ **Alguns exemplos de etarismo:**



✓ Políticas de recrutamento que colocam limites de idade na elegibilidade de trabalho de uma pessoa;

✓ Ser rejeitado em uma promoção e a posição ser dada a alguém mais jovem fora da empresa, porque seu empregador deseja que a empresa tenha uma imagem mais jovem;

✓ Demissão principalmente de trabalhadores mais velhos durante as demissões da empresa;

✓ Assédio, como ser xingado ou outras formas de hostilidade, como colegas e superiores fazerem piadas com base na idade.



Etarismo é a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade. Essa discriminação também pode ser chamada de idadeísmo ou ageísmo.



Como se proteger

É importante para a trabalhadora e para o trabalhador vítima de qualquer violência, assédio ou discriminação, ter ferramentas para identificar a conduta abusiva que lhe é dirigida, para que possa buscar amparo para agir dali por diante.

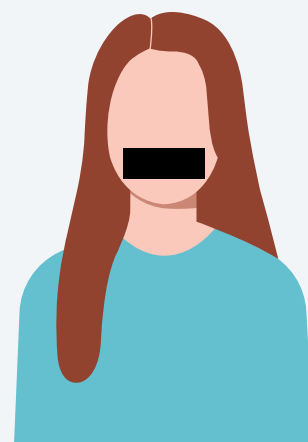


Se essa situação ocorre no ambiente de trabalho, é importante que a trabalhadora e o trabalhador busquem o sindicato como aliado para acolher, por meio da escuta atenta e sigilosa, apurar os fatos junto aos responsáveis, inclusive com orientação da assessoria jurídica.



Em qualquer uma dessas situações, o trabalhador deve anotar com riqueza de detalhes todas os acontecimentos sofridos, sejam de assédio ou de discriminação, tais como dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.

Se você é testemunha de humilhação no trabalho supere seu medo e seja solidário. Você poderá ser a próxima vítima e nessa hora o apoio dos colegas também será precioso. É a troca de informações que permite a resistência, porque o medo só reforça o poder do agressor.



Procure o sindicato

Se você é servidor ou empregado público da base do Sindsep-DF e está sofrendo em seu local de trabalho com alguma dessas práticas, procure o Sindsep-DF, que está pronto para adotar as providências administrativas e jurídicas cabíveis.



A denúncia pode ser feita diretamente na Secretaria de Assuntos Jurídicos do Sindsep-DF, na sede do sindicato (SBS, quadra 1, bloco K, Ed. Seguradoras, 17º andar).

Também pode ser realizada em uma das Seções Sindicais que possuem Plantão Jurídico ou no Sindsep-Itinerante - serviço de atendimento móvel do sindicato, cujas agendas estão disponíveis semanalmente no site (www.sindsep-df.com.br).

Os membros da Seção Sindical do seu órgão também estão aptos para acolher as denúncias.

Também é possível registrar a denúncia por um dos canais virtuais de atendimento do sindicato: Fale Conosco (link no site) ou pelo WhatsApp: (61) 98229-5655.

***Não se preocupe,
sua identidade será
mantida em sigilo***





Contatos para orientação e denúncia



Secretaria de Assuntos Jurídicos:

3212-1900 (opção 2)
ou juridico@sindsep-df.com.br



Fale Conosco:

<https://sindsep-df.com.br/contato/>



WhatsApp

(61) 98229-5655



Plantão Jurídico

Necessário agendamento
Verificar calendário no www.sindsep-df.com.br

Outros locais para denúncia

Além do sindicato, a denúncia também pode ser feita, mesmo que de forma anônima, no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Em casos de violência ou assédio sexual contra a mulher, a queixa pode ser registrada na Delegacia da Mulher.



Em casos de discriminação, os trabalhadores também podem recorrer à Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa, ou por Orientação Sexual, ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência - DECRIN

E, se estiver em perigo em qualquer destas situações, deve ligar imediatamente para a Polícia, no 190!



Referências

Ministério Público do Trabalho - <https://mpt.mp.br/>

Cartilha sobre assédio moral - TST

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/>

Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457

Manual sobre assédio moral - MPT

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao@@display-1le/arquivo_pdf

Cartilha "Assédio Moral e Sexual - Previna-se"

<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

Art. 3º - Convenção 190 OIT - Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, Genebra, 21/06/2019

- disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

Recomendação 111 da OIT - Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão - disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm#:

~:text=As%20autoridades%20respons%C3%A1veis%20por%20a%C3%A7%C3%B5es,tomadas%20em%20todos%20os%20campos.

Reportagem da CNN “Capacitismo: entenda o que é e como evitar preconceito disfarçado de brincadeira” - disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/capacitismo-entenda-o-que-e-e-como-evitar-preconceito-disfarcado-de-brincadeira/>

Diretoria Gestão 2022/2025

SECRETARIA-GERAL

Coordenador: Oton Pereira Neves - M. Saúde
Adjunto: Fernando Martins Machado - Funasa
Adjunto: Aristides Neves da Silva - M. Saúde

SECRETARIA DE ORGANIZAÇÃO E PATRIMÔNIO

Coordenador: Pedro de Alcântara Costa - Ibama
Adjunto: João Luiz Batista - ABIN
Adjunto: João Araújo Neto - AGU

SECRETARIA DE FINANÇAS

Coordenador: Benedito da Silva Maia - MGI
Adjunto: Maria Socorro Domingos - M. Fazenda
Adjunto: Zózimo Viana Rocha - Imprensa Nacional

SECRETARIA DE FORMAÇÃO

Coordenador: Francisco Chagas Machado Filho - Ibama
Adjunto: Eduardo José Mariano - Cindacta

SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Coordenador: Reinaldo Felipe dos Santos - M. Fazenda
Adjunto: João França Lopo - MEC
Adjunto: Elizabete Gomes de Andrade - MDIC

SECRETARIA DE FILIAÇÃO

Coordenadora: Marilda Conceição Ribeiro - PGFN
Adjunto: César Henrique Melchiades Leite - Funasa
Adjunto: Joaquim Rodrigues dos Santos Filho - Inbra

SECRETARIA DE APOSENTADOS E SAÚDE DO TRABALHADOR

Coordenadora: Ivaldelice Pereira da Silva - MPS
Adjunto: Maria Lícia Moraes Braga - MPS
Adjunto: Maria Gilza Ribeiro Fardin - COMAEX

SECRETARIA DE MOVIMENTOS SOCIAIS, CULTURA, RAÇA E ETNIA

Coordenador: Júlio César da Conceição - M. Fazenda
Adjunto: Carlos Antônio de Abreu - MME
Adjunto: Aldenora Maria de Oliveira - MAPA

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO E IMPRENSA

Coordenadora: Mônica Machado - Funai
Adjunto: Carlos Henrique Bessa Ferreira - Funasa
Adjunto: Frederico Cabral de Menezes - Conab

SECRETARIA DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICO E EMPRESAS PÚBLICAS

Coordenadora: Joalita Queiroz de Lima - Conab
Adjunto: Maria Consuelo Gomes da Silva - MCTI

SECRETARIA DE RELAÇÕES INTERSINDICAIS E PARLAMENTARES

Coordenador: Alexandre Correia - CNPQ
Adjunto: José Francisco dos Santos - MJSP
Adjunto: Expedito Carneiro Mendonça - Funasa

SECRETARIA DA MULHER TRABALHADORA

Coordenadora: Antônia Ferreira da Silva - Funasa
Adjunto: Silene Leiro Santos - MS Cedidos
Adjunto: Adriana Maria da Conceição - HFA

SECRETARIA DA JUVENTUDE TRABALHADORA

Coordenador: Paulo Candido de Sousa - EBSEH/HUB
Adjunto: Maurílio Amaro de Souza Filho - MME

SECRETARIA DE ORGANIZAÇÃO DAS SEÇÕES SINDICAIS

Coordenadora: Marta Rosângela Ferreira Alves Pereira - MEC
Adjunto: Maria de Jesus Santana - Inbra
Adjunto: Neide Barsanulfo Borges - MEC

CONSELHO FISCAL

Membros Efetivos

Juvenal Gonçalves de Sousa Lima - ENAP
Jose Ribamar Costa Anchieta - M. SAÚDE
José Antônio M. Gonçalves - MME

Membros Suplentes

Reginaldo Dias da Silva - COMAER
Moisés Alves da Consolação - MAPA
Carlos Antônio da Silva - M. SAÚDE

FILIE-SE AO



Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF



SBS, Quadra 1, bloco K,
Ed. Seguradoras - 16º e
17º andares



Expediente sede:

Segunda a sexta | 8h às 18h



Sindsep-Itinerante

Agenda semanal disponíveis no
site e redes sociais



Plantão do Jurídico nas Seções Sindicais

Necessário agendamento
Locais e horários disponíveis no
site e redes sociais



(61) 3212-1900



(61) 99812-8060



geral@sindsep-df.com.br



www.sindsep-df.com.br



@sindsepdf



tvindsepdf