

REVISTA DA BANCÁRIA

Edição I ✦ Março de 2026

Viva e
trabalhe

sem

violência



sumário

Apresentação	01
Saudação do Presidente	02
Mundo sem desigualdades depende de atuação conjunta de mulheres e homens <i>Por Juvandia Moreira</i>	03
Violência Política de Gênero no Brasil: a escalada dos ataques no Congresso Nacional <i>Por Erika Kokay</i>	05
Igualdade de oportunidades não é concessão: é direito, estratégia e compromisso com o futuro do sistema financeiro <i>Por Fernanda Lopes</i>	07
Linha do tempo com as principais ações desenvolvida pela Secretaria de Mulheres do Sindicato	09
A desigualdade que persiste e a ampliação da luta trabalhista - Avanços Jurídicos da Classe Trabalhadora e a Urgência da Defesa dos Direitos das Mulheres <i>Por Fátima Suzana Marsaro e Sarah Cecília Raulino Coly</i>	20
De "Mulher Maravilha" ao Afastamento: Os Impactos da Dupla Jornada e do Sexismo no Trabalho Bancário <i>Por Vanessa Sobreira</i>	22
A importância estratégica da educação no combate à violência de gênero <i>Por Rosilene Corrêa</i>	25
Mulher e Jovem: Desafios na renovação sindical <i>Por Bianca Garbelini</i>	27
Paridade de gênero no ramo financeiro brasileiro: sem recorte racial, não há equidade . Avanços institucionais importam, mas sem interseccionalidade continuam deixando muitas mulheres para trás. <i>Por Elis Regina</i>	29
Canal de denúncias de assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação	31
O Enfrentamento ao Assédio Moral no Setor Bancário <i>Por Neide Rodrigues</i>	32
Assédio Sexual - reflexo de uma sociedade adoecida <i>Por Zezé Furtado</i>	34
A maternidade atípica e estratégias criativas <i>Por Karin Teixeira</i>	36
A luta continua, seguirmos atentas e fortes <i>Por Zezé Furtado</i>	38
Expediente	39

apresentação

Olá! Você tem em mãos (ou na sua tela) a primeira edição da Revista da Bancária, uma produção da Secretaria da Mulher do Sindicato dos Bancários de Brasília (Bancários-DF), que com edições semestrais, tem como objetivo ampliar os espaços e amplificar as vozes das mulheres que constroem todos os dias um Brasil melhor.

Nesta primeira edição o tema é Viva e trabalhe sem violência, reunimos artigos incríveis de mulheres que estão em diversas trincheiras de lutas, por melhores condições de trabalho, no enfrentamento às violências de gênero no trabalho e no mundo, com foco na violência doméstica e nos assédios e construindo a política do compartilhamento do cuidado.

Esta edição foi construída para fazer o resgate histórico das diversas ações e projetos conduzidos pela Secretaria de Mulheres dos Bancários-DF e a partir do aprofundamento teórico que os artigos apresentam, projetar o próximo período identificando os principais obstáculos e balizando a agenda de lutas.

É a história sendo registrada e o futuro construído pelas mulheres!

Ao longo dos últimos anos tivemos avanços significativos como a criação do Canal Viva Sem Violência, que oferece atendimento e assistência jurídica humanizada para mulheres em situação de violência doméstica e familiar, o canal de denúncias para casos de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação, como racismo, a LGBTQIAfobia, o capacitismo, a xenofobia e a intolerância religiosa, investimos em formação com diversas atividades, cursos, rodas de conversa e materiais produzidos, com foco na entidade, na categoria e na sociedade.

Também avançamos em estrutura e criamos diversos espaços de diálogo com o Coletivo de Mulheres Bancárias. Começamos o ano de 2026 realizando o primeiro planejamento estratégico da Secretaria de Mulheres. Durante este período, avançamos com mobilização, diálogo, organização e luta, receita utilizada na construção da revista.

Espero que você tenha uma ótima leitura e acompanhe as próximas edições.

Forte abraço,

Zezé Furtado

Secretária das Mulheres do Sindicato dos Bancários de Brasília

saudação do presidente

É com grande alegria que saudamos a produção desta revista com um compilado de artigos de mulheres que constroem com afinho o movimento sindical no país, principalmente para os bancários/as e trabalhadores/as do ramo financeiro.

Não podemos contar a história do movimento sindical sem falar nas mulheres que a constroem. De norte a sul do país as mulheres são alicerces na conquista de direitos e na luta por trabalho digno e direitos iguais.

O sindicato dos Bancários de Brasília (Bancários-DF) é um dos pioneiros na criação de canal de denúncia de assédios e na escuta qualificada dos bancários e bancárias assediadas, fortalecendo assim as conquistas da categoria na Convenção Coletiva de Trabalho - (CCT Bancários) e ampliando os instrumentos de melhoria na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Os artigos que compõe essa revista serão norteadores para a luta sindical no próximo período, onde sindicatos de todo o país devem priorizar a igualdade de gênero dentro e fora do mundo do trabalho, assim como aplicar no seu cotidiano ações efetivas voltadas para alcançar a igualdade salarial, a implementação da política do cuidado e principalmente o enfrentamento as violências e ao assédio sexual e moral.

Desejamos uma excelente leitura e agradecemos à todas as mulheres que contribuíram para construção dessa revista e para disseminação desse conhecimento.

Abraço forte,

Eduardo Araujo

Presidente do Sindicato dos Bancários de Brasília

Mundo sem desigualdades depende de atuação conjunta de mulheres e homens



POR JUVANDIA MOREIRA

“Se uma humanidade inteira de mulheres não faz parte da nossa cultura, então temos que mudar nossa cultura” - Chimamanda Ngozi Adichie

Quando as estruturas de poder excluem sistematicamente metade da população, não estamos diante de um desvio, mas de um projeto. Os dados no mundo sobre a participação feminina nos locais de tomada de decisões, como o Parlamento, escancaram que o machismo e o patriarcado ainda moldam a ocupação dos espaços de decisão e demonstram porque a luta feminista é central para a democratização das relações de trabalho.

O relatório Mulheres na Política 2025, da ONU Mulheres, mostra que os homens superam as mulheres em mais de três vezes a posição executiva e legislativa em todo o mundo. O Brasil, neste ranking, ocupava a vergonhosa 133ª posição de representação parlamentar de mulheres, com apenas 18,1% na Câmara dos Deputados e 19,8% no Senado, bem abaixo da proporção de mulheres parlamentares, considerando o conjunto dos demais países (35,4%).

No movimento sindical bancário, segundo levantamento mais recente do Dieese, do total de dirigentes dos mais de 100 sindicatos representados pela Contraf-CUT, em todo o país, 36% são mulheres e 64% são homens. Além de não alcançarmos 50% de paridade de gênero, a força da participação feminina é ainda mais comprometida no movimento sindical bancário se considerarmos que, atualmente, somente 31% do total de dirigentes são liberados para se afastar do trabalho e exercer suas funções sindicais plenamente.

Esses números mostram que a nossa categoria ainda reflete a cultura do machismo e do patriarcado, que permeiam a sociedade. Apesar disso, ao olhar para trás observamos importantes avanços dentro do movimento sindical e que estão atrelados à luta política feminista.

No ano da fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, as mulheres perderam, em plenário, a votação para a criação de um departamento próprio. Essa conquista aconteceu três anos depois (em 1986), com a aprovação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNQMT) da CUT. Mas, foi somente em 2015, durante o 12º Congresso da CUT (Concut), que a entidade implementou a obrigatoriedade de as direções nacional e estaduais terem 50% de mulheres, tornando-se a primeira central do país a garantir a paridade de gênero.

No movimento sindical bancário tivemos, em 2000, a primeira mulher eleita presidenta do Departamento Nacional dos Bancários da CUT (DNB-CUT), criado em 1985, que foi Fernanda Carisio. Mais tarde, em 2018, eu tive a honra de ser eleita a primeira presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), entidade criada em 2006, e reeleita ao cargo em 2022, ano em que conseguimos alcançar 43% de representatividade feminina na diretoria, acima da cota mínima estabelecida de 30%.

Ao longo desses anos, também acompanhamos vários sindicatos e federações elegendo, pela primeira vez, mulheres à presidência. E foi pelo



avanço desse olhar feminino, inclusive nas mesas de negociação com os bancos, que aprofundamos os debates sobre os impactos da violência doméstica sobre as trabalhadoras e sobre a própria economia, gerando importantes conquistas às bancárias na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com destaque para o combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral; criação de canais de atendimento às vítimas de violência doméstica; e medidas, por parte dos bancos, para proteger as trabalhadoras de seus agressores.

Entre os vários estudos que hoje são conhecidos e que confirmam a perspectiva apontada durante muito tempo pelas mulheres no movimento sindical está, por exemplo, a pesquisa divulgada pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg), em 2021, que mostrou que a violência doméstica gerou um prejuízo de R\$ 214 bilhões para o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, ao longo de dez anos. Esse cálculo inclui perdas com o fechamento de, pelo menos, 1,96 milhão de postos de trabalho, perdas na arrecadação de tributos e nos salários das mulheres violentadas, pelos dias que deixaram de trabalhar.

Portanto, cada passo que conseguimos dar, ao longo dos anos, para tornar o movimento sindical livre do machismo, da misoginia e por equidade de gênero, é também um passo contra a manutenção do sistema opressor que ainda prevalece na sociedade. Porque, ao longo da nossa própria trajetória, aprendemos que a luta sindical está conectada à luta de todas as mulheres para a ocupação, de forma igualitária, dos espaços que tradicionalmente foram ocupados majoritariamente pelos homens, como os locais de tomada de decisões no Congresso e nos governos.

No livro “Sejamos todos feministas”, Chimamanda Ngozi Adichie enfatiza que o discurso sexista, que exclui sistematicamente metade da população dos locais de tomada de decisões e que faz com que ainda seja considerado “normal” que homens ocupem mais cargos de chefia, é o resultado da cultura, pela qual se dá a construção social que vivenciamos.

A escritora nigeriana acrescenta, entretanto, que não é a cultura que faz as pessoas e sim as pessoas que fazem a cultura. “Se uma humanidade inteira de mulheres não faz parte da nossa cultura, então temos que mudar nossa cultura”, observa a pensadora.

Essa análise de Chimamanda nos permite reforçar a importância social e política das mulheres sindicalistas, quando souberam levar, tanto para o próprio movimento sindical quanto para as mesas de negociação, os princípios feministas que questionam o status quo (em latim “o estado das coisas” ou “a situação do momento”) de princípios tidos como verdades absolutas mas que nada mais são do que frutos de discursos de ódio e preconceito. Se a ordem oprime metade da população, a nossa obrigação é de subvertê-la.

Ao mesmo tempo, se chegamos até aqui, em termos de conquistas, é porque, ao longo desse percurso, muitos homens reconheceram a necessidade de mudar o status quo. Então, para seguir adiante, rumo a um movimento sindical e a uma sociedade livre de violência de gênero e igualitária, é preciso da atuação ativa dos homens.

Afinal, o feminismo não é um tema relacionado somente às questões das mulheres: os homens também são beneficiados pelos princípios da igualdade social, política e econômica. Logo, não há outro caminho para que a humanidade alcance a cultura da paz, justiça e solidariedade em todos os espaços sem que mulheres e homens atuem juntos.

Juvandia Moreira, Presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) e Vice-Presidenta da CUT

Violência Política de Gênero no Brasil: a escalada dos ataques no Congresso Nacional



POR ERIKA KOKAY

“Que nada nos limite, que nada nos defina, que nada nos sujeite”, escreveu Simone de Beauvoir. Na política, essa afirmação é um ato de enfrentamento: ocupar o Congresso Nacional sendo mulher, feminista e combativa é exercer liberdade em um espaço que historicamente tentou nos calar. Quando atacam nossas vozes, atacam a própria democracia.

A atual legislatura (2023–2026) tem exposto, de maneira contundente, a persistência e a intensificação da violência política de gênero no Brasil, especialmente dentro do Congresso Nacional. Os ataques, frequentemente perpetrados por deputados da direita contra parlamentares mulheres, em especial as progressistas, negras, indígenas, trans e defensoras da agenda feminista, revelam não apenas agressões individuais, mas um projeto político de intimidação, silenciamento e exclusão das mulheres que ousam ocupar e disputar poder.

Em 2021 aprovamos o projeto que originou a Lei nº 14.192/2021, que reconheceu oficialmente a violência política de gênero no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, passaram a ser consideradas práticas criminosas ações como assédio, constrangimento, humilhação, perseguição ou ameaça, por qualquer meio, dirigidas a candidatas a cargos eletivos ou mulheres que ocupam mandatos parlamentares, incluindo também, qualquer ação que discrimine ou menospreze a condição de mulher, sua cor, raça ou etnia. Prejudica a atuação política das parlamentares, visando afastá-las da política e anulando a agenda e os debates de gênero,¹ para preservar a dominância masculina no espaço político e na sociedade.

No Congresso, essa ofensiva vem se estruturando de maneira sistemática. As deputadas feministas, sobretudo aquelas que enfrentam opressões cruzadas de raça e identidade de gênero, tornaram-se alvos preferenciais de campanhas de hostilidade, insultos moralizantes e iniciativas coordenadas para constrangê-las. Episódios no Plenário e nas Comissões, com agressões verbais, ataques pessoais e tentativas de deslegitimação pública, ilustram como parte significativa da bancada de direita de utilizar a imunidade parlamentar como escudo para veicular discursos de ódio, sexistas e racializados — práticas que deveriam ser incompatíveis com a institucionalidade democrática.

Em 2023, o Partido Liberal (PL) acionou o Conselho de Ética contra nosso mandato e de deputadas feministas por críticas ao marco temporal indígena, transformando posições políticas em acusações de decoro. Trata-se de violência política de gênero para punir e silenciar a atuação parlamentar. O pedido de cassação foi arquivado por falta de justa causa, com decisão favorável da maioria do Conselho de Ética. Embora a ameaça ao mandato tenha sido encerrada, o processo já gerou desgaste político e simbólico.

A sub-representação de mulheres na política é uma causa, mas também uma consequência da violência política de gênero, que não pode ser naturalizada como “parte do jogo político”. O resultado é um ciclo vicioso que mina a qualidade da democracia e impede a efetivação do princípio constitucional de participação política igualitária. A Constituição de 1988 consagrou o direito de todas as cidadãs e cidadãos ao exercício pleno da vida política. Contudo, na prática, as barreiras de gênero continuam sendo erguidas e reforçadas — agora, com uma virulência renovada.

¹ BIROLI, Flávia. *Political violence against women in Brazil: expressions and definitions*. Revista Direito & Práxis. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 15, 2016, pp. 557-589.



A experiência da Lei Maria da Penha demonstra o poder transformador de marcos legais que reconhecem a violência baseada em gênero e rompem com a lógica da naturalização. O mesmo movimento precisa alcançar, urgentemente, a violência política de gênero. A cada eleição em que cresce o número de mulheres candidatas e eleitas, cresce também o volume e a brutalidade das agressões dirigidas a elas — especialmente contra mulheres negras, indígenas, periféricas, LBT+ e politicamente comprometidas com agendas contra-hegemônicas.

A tolerância institucional com discursos discriminatórios dentro da própria Câmara não apenas enfraquece as vítimas diretas, mas legitimiza e incentiva a reprodução dessa violência na sociedade. Quando a Casa que deveria ser o ápice da representação democrática se converte em palco de misoginia e ataques, o recado é claro e devastador: não há garantias de que as mulheres serão respeitadas mesmo quando alcançarem os mais altos espaços formais de poder.

É nesse contexto que se torna imprescindível a articulação entre parlamentares feministas, instituições democráticas e movimentos sociais para enfrentar essa ofensiva. O combate à violência política de gênero deve incluir mudanças regimentais explícitas, protocolos de prevenção e responsabilização e a recusa em aceitar que ataques machistas e misóginos sejam tratados como “parte do jogo político”. Não são! Constituem violações graves, que deformam a democracia e restringem o direito das mulheres de participar plenamente da vida pública.

Basta de violência política de gênero. É urgente, por exemplo, incluir dispositivos específicos contra a Violência Política de Gênero no Regimento Interno da Câmara Federal. Sem o enfrentamento firme a essa escalada autoritária e misógina — institucionalmente acobertada e politicamente estimulada por setores da extrema direita —, o Estado brasileiro continuará falhando em garantir que suas próprias cidadãs eleitas possam exercer, com liberdade, segurança e igualdade, o mandato que lhes foi legitimamente conferido nas urnas. Defender os mandatos das parlamentares é defender a democracia brasileira.

Erika Kokay, Deputada Federal pelo Distrito Federal

Igualdade de oportunidades não é concessão: é direito, estratégia e compromisso com o futuro do sistema financeiro



POR FERNANDA LOPES

A desigualdade de oportunidades no mundo do trabalho não é um problema abstrato, nem um debate restrito a círculos acadêmicos. Ela tem endereço certo, cor definida, gênero marcado e efeitos concretos sobre a vida de milhões de trabalhadoras e trabalhadores. No setor bancário, essa realidade é ainda mais evidente: apesar do alto grau de formalização, da qualificação da mão de obra e dos lucros bilionários, as assimetrias de gênero, raça, idade, orientação sexual e condição física, seguem estruturando quem entra, quem permanece, quem cresce e quem lidera.

Foi por reconhecer esse caráter estrutural que a categoria bancária conquistou, na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), há cerca de duas décadas, a Mesa de Igualdade de Oportunidades como espaço permanente de negociação com os bancos. A inclusão desse tema na CCT não foi simbólica. Ela representou o reconhecimento formal de que o mercado, por si só, não corrige desigualdades históricas, ao contrário, tende a reproduzi-las e aprofundá-las quando não há regras, metas e fiscalização.

A desigualdade não se manifesta apenas no salário. Ela aparece no acesso às promoções, na ocupação dos cargos de liderança, na distribuição das áreas estratégicas, na estabilidade no emprego e, de forma ainda mais perversa, na naturalização do assédio moral e sexual como ferramenta de gestão. Mulheres têm menos chances de ascensão, principalmente se for negra. Homens negros também enfrentam barreiras raciais persistentes. Trabalhadoras e trabalhadores mais velhos são frequentemente empurrados para processos de desvalorização, estagnação ou desligamento precoce. Pessoas com deficiência seguem sub-representadas. A população LGBTQIA+ ainda lida com o medo da discriminação explícita ou velada. Nada disso é fruto do acaso!

Os dados confirmam o que a vivência cotidiana já denuncia. Segundo levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2024, as mulheres recebiam, em média, 18,6% menos que os homens na categoria bancária. Quando o recorte racial é aplicado, a desigualdade se aprofunda drasticamente. Segundo dados do mesmo levantamento (DIEESE), mulheres negras recebiam, em média, 37,7% menos que homens não negros. Mesmo nos cargos de liderança, onde se costuma propagar a narrativa da meritocracia, a remuneração feminina é 25% inferior à dos homens em posições equivalentes.

Esses números não expressam falta de qualificação, desempenho inferior ou menor dedicação. Expressam um modelo de gestão que ainda associa liderança, autoridade e tomada de decisão a um perfil específico, majoritariamente masculino e branco. A presença de mulheres em cargos de chefia cresceu ao longo dos anos, é verdade, mas esse avanço é desigual quando se observa quem são essas mulheres. Mulheres brancas concentram a maioria dessas posições, enquanto mulheres negras ocupam apenas uma fração mínima do topo da hierarquia bancária.

No setor bancário, a desigualdade também se expressa na dinâmica do emprego. Entre 2020 e 2024, as mulheres perderam mais de 16 mil postos de trabalho, enquanto o saldo negativo entre os homens foi significativamente menor. Ao mesmo tempo, áreas estratégicas para o futuro do sistema financeiro, como Tecnologia da Informação, tornaram-se ainda mais

masculinizadas. A participação feminina na TI bancária caiu de 31,9% em 2012 para 24,8% em 2024, justamente quando a tecnologia se consolidou como eixo central do negócio bancário. Isso não é coincidência; é exclusão.

A Mesa de Igualdade de Oportunidades, conquistada pela categoria na CCT de 2001, resiste como um mecanismo imprescindível para enfrentar esse cenário com métodos, dados e compromissos. Ela permite monitorar indicadores, cobrar metas, avaliar políticas internas e pressionar por mudanças concretas. E quando há compromisso real, os resultados aparecem.

Um levantamento produzido pela Folha de S.Paulo em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) apontou o Banco do Brasil (BB) como a empresa com melhor desempenho em diversidade, equidade e inclusão entre as companhias de capital aberto, liderando também o setor financeiro. O dado não surge do nada: o BB estabeleceu metas nítidas para ampliar a presença de mulheres na liderança e apresenta hoje a menor diferença salarial de gênero entre os grandes bancos.

Isso não significa que o problema esteja resolvido. Significa que políticas estruturadas, com acompanhamento e transparência, funcionam. O mesmo estudo, porém, expôs uma contradição relevante: empresas que usam a diversidade como discurso publicitário nem sempre apresentam resultados consistentes quando se analisam todos os estratos hierárquicos ou o recorte racial. Inclusão parcial não é inclusão. Igualdade que não alcança mulheres negras, pessoas mais velhas ou pessoas com deficiência é insuficiente.

A percepção dos próprios trabalhadores reforça essa leitura. Pesquisa Datafolha mostra que 71% dos brasileiros consideram muito importante trabalhar em ambientes com diversidade racial e de gênero. Ainda assim, caiu a proporção de pessoas que acreditam que suas empresas consideram a diversidade “muito importante”. Isso revela um dado central: o nível de consciência aumentou, e com ele aumentou também a cobrança. A régua subiu. E precisa continuar subindo.

A Lei de Igualdade Salarial (14.611/2023) é outro instrumento fundamental nesse processo. Ao exigir transparência e planos de ação, a lei desmonta o mito da meritocracia isolada e obriga as empresas a explicarem publicamente desigualdades que antes ficavam escondidas. No setor bancário, onde apenas uma pequena parcela dos estabelecimentos é formalmente alcançada pela legislação, a negociação coletiva segue sendo o principal caminho para ampliar esse controle social e transformar dados em mudança real.

Vale ressaltar que falar em igualdade de oportunidades exige, necessariamente, enfrentar o tema do assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho. Não existe ambiente inclusivo onde o medo, o silêncio e a retaliação fazem parte da rotina. A CCT 2024/2026 avançou ao consolidar cláusulas específicas sobre prevenção, canais de denúncia, acolhimento, sigilo e acompanhamento permanente. Esses dispositivos são fundamentais, mas sua efetividade depende de como são implementados no dia a dia.

Dados apresentados pela Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) mostram aumento expressivo no número de denúncias nos últimos anos. Isso não significa que o assédio aumentou, mas que mais pessoas passaram a denunciar, um sinal de que o tema deixou de ser invisível. Ainda assim, a subnotificação segue sendo regra, alimentada pelo medo de exposição, pela desconfiança nos processos internos e por casos concretos de violação de sigilo e retaliação. Por isso, fortalecer os canais, garantir confidencialidade real e assegurar a participação sindical são medidas inegociáveis.

Igualdade de oportunidades não é custo, nem concessão ideológica é investimento em pessoas, em produtividade, em inovação e em sustentabilidade institucional. Empresas que ignoram essa agenda não apenas perpetuam injustiças, mas se tornam menos preparadas para um mercado cada vez mais atento, informado e exigente.

A categoria bancária tem uma história sólida de conquistas construídas pela negociação coletiva. A Mesa de Igualdade de Oportunidades, que em 2025 completou 24 anos, é parte desse legado. Não aceitaremos retrocessos, nem discursos vazios, nem diversidade de fachada. Queremos metas, dados, transparência e resultados.

Porque igualdade não é favor. É direito!

Fernanda Lopes, Secretária da Mulher da Contraf-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) e Coordenadora da comissão de empresa do Banco do Brasil

linha do tempo

Principais ações da Secretaria das Mulheres Sindicato dos Bancários de Brasília

2019

2020

Outubro

Oficina de Arpillera "Mulheres brasileiras" 1ª edição



Fevereiro a novembro

Rodas de conversa sobre parto humanizado

Fevereiro

Sarau "Não ao Feminicídio - Basta de violência",

**Março**

8M - Dia de luta pelos direitos das mulheres:

- Participação especial em episódio da TV Bancários;
- Participação no ato unificado 8M;
- Roda de conversa sobre parto humanizado;

Março

8M - Dia de luta pelos direitos das mulheres:

Participação no ato unificado 8M (atividades virtuais em razão da pandemia do COVID 19).

Conteúdo disponível no canal do YouTube @8MDFEntorno

2021**Ao longo do ano**

Participação de dirigentes do Sindicato em atividades de formação realizadas pela Secretaria de Mulheres da CUT

Julho**CANAL VIVA SEM VIOLÊNCIA**

Atendimento jurídico humanizado e especializado para mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

O Canal compõe a Rede Basta! da CONTRAF-CUT.

24H PELO WHATSAPP**61 9292-5294****Setembro**

Produção e publicação do artigo "Mulheres chilenas no protagonismo político do país". Disponível em www.bancariosdf.com.br ou pelo QR code abaixo.

**Dezembro**

Secretaria de Mulheres passa a compor as estruturas prevista no estatuto do Sindicato, ampliando a institucionalidade

Agosto

Programa na TV Bancários desta quinta (19) lança o canal "Viva sem Violência", projeto de proteção às mulheres

**Outubro**

"Quem tem fome tem pressa", destinação de parte da campanha para famílias chefiadas por mulheres



**Março**

8M - Dia de luta pelos direitos das mulheres:

Participação de roda de conversa sobre o dia internacional da mulher na feira da Ponta Norte;

Participação no ato unificado 8M;
Participação de programa da TV Bancários;

Realização da live sobre assédio moral e sexual no trabalho em parceria com a Secretaria de Saúde

Maio

Lançamento da Cartilha Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho bancário, em parceria com a LBS advogados. Disponível em www.bancariosdf.com.br ou pelo QR code abaixo.

**2022****Março**

Criação do coletivo de mulheres bancárias

Junho

Participação na 23ª Conferência Regional de Mulheres da UNI Américas e da 5ª Conferência Temática da UNI Américas



Agosto

Lançamento da cartilha
"Viva sem Violência"
em comemoração aos
16 anos da Lei Maria
da Penha.

Disponível em
www.bancariosdf.com.br
ou pelo QR code abaixo.



Elaboração e publicação
do artigo Desafios e
avanços para a
implementação da
Lei Maria da Penha.

Disponível em
www.bancariosdf.com.br
ou pelo QR code ao lado.

**Fevereiro**

Elaboração e
publicação do artigo
"Respeitem as mulheres,
basta de violência."

Disponível em
www.bancariosdf.com.br
ou pelo QR code abaixo

**2023****Julho**

Participação na
10ª Oficina de
Formação da
Rede Mulheres
da UNI Brasil.

Novembro

Realização da
Plenária das
Mulheres
CUTistas com
lançamento da
cartilha "Viva
Sem Violência",
produzida pelo
Sindicato

Março

8M - Dia de luta
pelos direitos das
mulheres:

Participação no
ato unificado com
o tema "Parem de
nos matar, basta
de feminicídio"



**Agosto**

Participação
na Marcha das
Margaridas

Estudo técnico de
tratativas de casos de
assédio moral e sexual

**Março**

8M - Dia de luta
pelos direitos
das mulheres:

Palestra Vista
sua melhor
versão

Participação no
ato unificado

2024**Outubro**

Participação do
14º Congresso
Nacional da CUT

**Dezembro**

I Seminário Viva
Sem Violência -
Bancárias pelo
Fim da Violência
contra as
Mulheres



**Julho**

Roda de Conversa
"Políticas Públicas
do DF Sob o Olhar
de Mulheres
Negra."



Participação do Encontro
da Marcha Mundial das
Mulheres-Nalu Farias

**Abril**

Encontro sobre
a luta das
mulheres para a
construção de
pauta Campanha
Nacional 2024

**Novembro**

Participação da III
Conferência de Mulheres
- CSA - Central Sindical
das Américas



Realização de Oficinas
para capacitação
de dirigentes e
funcionários sobre
atuação em casos de
assédio moral e sexual.



Dezembro

Lançamento do Canal de denúncias para casos de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação, desenvolvido em parceria com a Secretaria de Assuntos Jurídicos e com a Secretaria de Saúde. Disponível em www.bancariosdf.com.br ou pelo QR code abaixo.

**Abril**

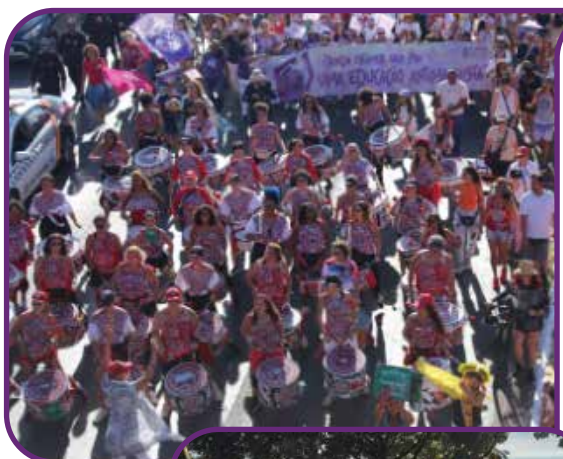
Oficinas de Agbê e xequerê

**Abril**

Lançamento do Programa Cidadania em parceria com a LBS advogados que reuniu Delegados e Delegadas Sindicais para debater desigualdades de gênero em separado. Teve como objetivo provocar a reflexão sobre as desigualdades e injustiças existentes entre homens e mulheres.



2025

**08 de março**

8M - Dia de luta pelos direitos das mulheres:

Participação no ato unificado "Por políticas públicas que atendam as mulheres, em suas diversas necessidades, e, principalmente, um combate efetivo à violência contra a mulher e o feminicídio"



Realização do Festival Viva Mulher!



Maio

Oficina formativa
"Estratégias de atuação
em casos de assédio
moral e sexual com base
na CCT-Bancários"

Secretaria tem
ampliada sua
estrutura, com espaço
"próprio" e assessoria

Julho

Plenária das
Mulheres Bancárias
e do Ramo
Financeiro do DF
e Ride

Participação
na Oficina da
Rede UNI
Mulheres

Junho

Oficina formativa
"Práticas
Antirracistas e a
CCT Bancários"

Conferência Livre de Mulheres
Bancárias do DF pela Igualdade
Salarial, etapa da Conferência Nacional
de Políticas para Mulheres

Lançamento da
Cartilha "Será que
foi assédio?"



Agosto

Encontro de delegadas sindicais, com oficina de redes sociais



Realização da semana de campanha de combate ao assédio - em parceria com a Secretaria de Assuntos Jurídicos, Secretaria de Saúde, Secretaria de Comunicação, Secretaria Geral e Secretaria de Mobilização

**Setembro**

Oficina formativa "Trabalho digno para pessoas LGBTQIA+ e a CCT Bancários 2024/2026"

Outubro

Oficina formativa "Direito das pessoas com deficiência e a CCT Bancários 2024/2026"

Início da pesquisa "Quem cuida de quem cuida?"

Participação na 5ª Conferência Nacional das Mulheres

Novembro

Participação e apoio a
Marcha das Mulheres Negras

Oficina
formativa
"O combate
à violência
contra a
mulher"

**2026****Fevereiro**

Planejamento
Estratégico da
Secretaria de
Mulheres do
Sindicato dos
Bancários de
Brasília





A desigualdade que persiste e a ampliação da luta trabalhista - Avanços Jurídicos da Classe Trabalhadora e a Urgência da Defesa dos Direitos das Mulheres

POR FÁTIMA SUZANA MARSARO E SARAH CECÍLIA RAULINO COLY

Nas últimas décadas, a classe trabalhadora brasileira tem enfrentado um cenário de disputas intensas em torno de direitos historicamente conquistados. Reformas estruturais, como a Reforma Trabalhista (2017)² e a Reforma Previdenciária (2019),³ mudanças tecnológicas e a pressão cada vez mais acentuada por produtividade remodelaram o cotidiano laboral, exigindo de trabalhadoras e trabalhadores organização, vigilância e resistência. Apesar dos desafios e da redução da extensão do “direito adquirido”, avanços importantes têm sido construídos — tanto no reconhecimento da dignidade no ambiente de trabalho, quanto na ampliação de mecanismos de proteção social.

No setor bancário, essas transformações são particularmente visíveis, embora não sejam lineares - assim como acontece com todo o universo do trabalho. Nesse sentido, se por um lado a luta sindical foi exitosa em garantir a jornada de seis horas para a categoria, por outro, as entidades de classe agora debatem o descumprimento das decisões judiciais por parte dos patrões. Por sua vez, apesar do período pandêmico ter sido catalisador da expansão do teletrabalho, cada vez mais se observa o uso dessa modalidade laboral como moeda de troca utilizada para oprimir trabalhadoras e trabalhadores.⁴ No mesmo sentido, a despeito de formalmente haver avanços no arcabouço legislativo acerca da promoção à igualdade de gênero no ambiente de trabalho (a exemplo da Lei 14.611/2023,⁵ que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres), os dados mais recentes ainda revelam um imenso hiato entre os valores aferidos por homens e mulheres no exercício de suas atividades.

Tudo isso demonstra que, apesar de um cenário instável, no qual a conquista de um direito não representa necessariamente sua manutenção na linha do tempo, a atuação sindical, aliada à advocacia trabalhista, segue sendo instrumento fundamental para equilibrar forças e assegurar condições dignas de trabalho.

A violência contra a mulher é também um problema trabalhista.

É certo que o Estado Democrático de Direito pressupõe que qualquer reflexão sobre justiça social no mundo do trabalho precisa reconhecer um ponto central: os desafios não são vividos por todas e todos da mesma forma. As desigualdades de gênero (e de raça/etnia) continuam sendo uma ferida aberta que atravessa o mercado de trabalho e se agrava na vida cotidiana das mulheres.

Assim sendo, ao longo dos anos, o amadurecimento da luta sindical tem demonstrado a necessidade de uma atuação para além do ambiente laboral

² L13467

³ Emenda Constitucional nº 103

⁴ <https://www.bing.com/search?q=itau+demite+empregados+em+home+office+bancarios+brasilia&q&sp=-1&ghc=1&lq=0&pq=itau+demite+empregados+em+home+office+bancarios+brasil&sc=12-55&sk=&cvid=F511BF22F0164951A9E288CE2E4F08B6&FPIG=C2C89AE52F50414F9AFC0D72449EC793&first=11&FORM=PERE1>

⁵ L14611



imediatos. Nesse sentido, a complexidade do mundo do trabalho, e das relações que o atravessam, denotam a importância de compreender a trabalhadora e o trabalhador como indivíduos que são (e não apenas como sujeitos que oferecem sua força de trabalho).

No contexto no qual se refere a desigualdade de gênero, quando uma mulher sofre violência doméstica, isso repercute diretamente em sua vida profissional: faltas justificadas, queda de desempenho, insegurança emocional, necessidade de mudança de domicílio, dificuldade de deslocamento e até perda do emprego. O feminicídio — ponto extremo da violência — é a expressão mais brutal de uma sociedade que ainda falha em proteger metade de sua população.

A legislação avançou ao assegurar às trabalhadoras vítimas de violência doméstica medidas como mudança de local de trabalho, suspensão de contrato com garantia de emprego e prioridade de atendimento. Contudo, a efetividade dessas garantias depende da consciência coletiva: sindicatos atentos, empregadores comprometidos, colegas sensíveis e uma rede de apoio que não silencie.⁶

É por isso que defender os direitos da classe trabalhadora exige, necessariamente, defender os direitos das mulheres.

A luta sindical como ferramenta de proteção

O sindicato sempre foi o espaço onde as desigualdades emergem de forma nítida — e podem ser combatidas de maneira organizada. No caso das bancárias e dos bancários, ao negociar cláusulas específicas sobre assédio moral e sexual, ao estruturar canais de denúncia, ao promover campanhas educativas e de formação para dirigentes, trabalhadoras e trabalhadores, ao apoiar políticas internas de inclusão e ao oferecer acolhimento jurídico e psicológico, o sindicato se coloca como linha de frente no enfrentamento dessa realidade.

Avançar nos direitos exige enfrentar a desigualdade de gênero

A ampliação dos direitos trabalhistas passa por reconhecer que o mundo do trabalho é atravessado por desigualdades antigas. É impossível falar em dignidade laboral sem incluir a luta contra todas as formas de opressão — especialmente a violência de gênero (e de raça), que ceifa vidas, destrói famílias e desestabiliza comunidades inteiras.

Quando defendemos a jornada justa, o combate às metas abusivas, o respeito à saúde mental e o direito a um ambiente de trabalho digno, estamos defendendo princípios que devem valer para todas e todos, mas que se tornam ainda mais essenciais para elas, que muitas vezes chegam ao ambiente de trabalho após enfrentar violência, desigualdade e discriminação - dentro e fora de casa.

Um compromisso que precisa ser coletivo

Os dados recentes acerca do feminicídio não são apenas números. São, acima de tudo, um alerta, um chamado para ação. É a lembrança de que nenhuma conquista trabalhista será completa enquanto as mulheres não poderem viver, existir — e, por consequência, trabalhar — em segurança.

Por isso, ao celebrarmos os avanços jurídicos da classe trabalhadora, precisamos reafirmar um compromisso: proteger, valorizar e garantir os direitos das mulheres. A defesa da vida e da dignidade feminina compõem parte estrutural da luta sindical, da democracia e da justiça social.

E é dessa soma de esforços — advocacia comprometida, sindicatos atuantes e sociedade consciente — que surgirão os próximos avanços, tanto no mundo do trabalho quanto na construção de um país mais humano, igualitário e seguro para todas.

Fátima Suzana Marsaro, Secretária de Assuntos Jurídicos do Sindicato dos Bancários de Brasília

Sarah Cecília Raulino Coly, Advogada especialista em Direito do Trabalho e Direito Canônico

⁶ Pesquisa investigou a presença de outras pessoas no momento das agressões. Em 40% dos casos, nenhuma testemunha ofereceu ajuda (DataSenado: violência de gênero atinge 3,7 milhões de brasileiras — Senado Notícias).

De "Mulher Maravilha" ao Afastamento: Os Impactos da Dupla Jornada e do Sexismo no Trabalho Bancário



POR VANESSA SOBREIRA

No presente artigo, vamos discutir as atividades do sindicato de atenção à saúde do trabalhador bancário, correlacionando com as questões do impacto do patriarcado no afastamento de mulheres da categoria. Estas são demasiadamente cobradas, tanto na esfera profissional quanto pessoal, que fazem com que busquem a perfeição no trabalho, no lar e na apresentação pessoal, o que pode gerar um grave adoecimento mental. Além disso, vamos abordar como funciona o atendimento psíquico no sindicato, que é composto por uma pesquisa-ação, onde os bancários e bancárias são ouvidos por meio de uma escuta clínica e protocolo de pesquisa quantitativa e qualitativa. Assim, é possível auxiliar os bancários e bancárias no tratamento de transtornos relacionados ao trabalho, além de elaborar em cima dos dados constituídos, pensando ações, intervenções e podendo pressionar nas negociações por uma organização do trabalho livre de riscos psicossociais.

O Sindicato dos Bancários de Brasília atua em várias esferas, apoiando a categoria bancária do Distrito Federal nas mais diversas demandas. Desde as questões políticas, participando de negociações com os bancos, mobilizando junto à sociedade, enquanto sindicato cidadão, até assistência jurídica e apoio psicológico. Este apoio psicológico se dá por meio da assessoria do Instituto de Pesquisa e Estudos sobre o Trabalho - IBRACT, com foco nas questões relacionadas ao trabalho, como assédio moral, muitas vezes relacionado à imposição de metas abusivas que podem levar ao adoecimento de bancários e bancárias.

Há 10 anos, essa parceria entre o Sindicato e o IBRACT têm realizado uma escuta clínica do trabalho. Ao longo desses anos, observou-se que o adoecimento da categoria, antes predominantemente acometida por distúrbios osteomusculares (as LER/DORT), passou a ter mais presente adoecimento por transtornos psíquicos. Nos últimos anos, pudemos observar essa transformação na emissão de Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT), pelo sindicato. No ano de 2025, dentre as 214 CATs emitidas, 180 afastamentos foram relacionados a Transtornos Psíquicos, frente a 31 por LER/DORT e 3 por Acidente de Percuro.

Isso corrobora com a pesquisa nacional da CONTRAF-CUT, realizada pelo IBRACT em 2023, com mais de 5800 bancários e bancárias. Esta constatou que a organização do trabalho bancário é marcada por diversos fatores de risco de adoecimento. São discursos e práticas de controle excessivo, relações competitivas, e relações produtivistas, patologia da violência e patologia da sobrecarga e a presença intensa de risco psicossociais. Não à toa, os bancários têm se afastado por problemas de saúde relacionados ao trabalho. De acordo com os dados do INSS de 2022, 25% de todas as licenças concedidas por problemas de saúde mental ocasionados pelo trabalho foram concedidas a bancários e bancárias.

Diante do quadro de agravamento da saúde mental da categoria bancária, em 2023, o Sindicato decidiu avançar na escuta clínica, transformando a pesquisa-ação da Clínica do Trabalho, fruto da parceria já mencionada, em Observatório da Saúde do Trabalhador Bancário. Com isso, além dos atendimentos psicológicos com foco no trabalho, foi criado o PACTO, protocolo de pesquisa quantitativa e qualitativa. É composto por um



questionário digital e uma entrevista individual semi estruturada, com foco nas condições, gestão e relações do trabalho bancário e na saúde mental.

Segundo o Observatório, o interesse em participar da clínica com trabalhadores é motivado pelo sofrimento psíquico (“falta de energia”, “perda de alegria de viver”, “tristeza constante”, “vontade de sumir”) e pelos adoecimentos físico e mental (“taquicardia”, “dor no peito”, “dor de cabeça”, “queda de cabelo”, “ansiedade”, “estresse”) relacionados ao trabalho. O trabalho que faz sofrer e adoecer é caracterizado pelos respondentes como configurado por relações hierárquicas abusivas em contextos de violência institucional em que o sofrimento e o adoecimento tendem a ser rechaçados e punidos (“Estou sendo perseguido no meu ambiente de trabalho sofrendo um PAD por retaliação a uma denúncia que fiz...”).

Com relação ao perfil sociodemográfico de quem procurou o atendimento do Observatório em 2025, vemos que o grupo está bem dividido, sendo 50% de mulheres e 49% de homens, com 1% que preferiu não informar o gênero. Entretanto, apesar da demanda do atendimento clínico ser praticamente paritária, o que observamos nos afastamentos por acidente de trabalho, é diferente. Em 2025 emitimos CATs de 129 mulheres contra 78 de homens. Essa discrepância possivelmente está ligada à questão de gênero e do patriarcado.

As mulheres bancárias são altamente cobradas em vários aspectos. Cobram que elas sejam excelentes profissionais, sem permitir que elas alcancem cargos de gestão maiores, que são, em grande maioria, assumidos por homens. Cobram que a mulher seja uma verdadeira “mulher maravilha”, para ascender a esses cargos. Além de perfeita profissional, tem que conciliar com os afazeres domésticos sem prejudicar o trabalho, possuindo uma boa aparência, dentro dos padrões de beleza exigidos socialmente. Não é novidade que já partiu de gestores cobranças como “vista a roupa de bater meta”. As mulheres são tratadas como vitrine nos bancos, bem vestidas, maquiadas, cabelo “feito”, enquanto na “parte de trás” da agência, no papel de chefes dessas mulheres, muitas vezes ficam os homens, sem tamanhas exigências de padrões de beleza ou de cuidado social.

Sobre a questão dos afazeres domésticos, sabemos que, na sociedade patriarcal, na divisão sexual do trabalho, as mulheres ficam responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, filhas e familiares. Isso gera uma sobrecarga mental de tal forma que, enquanto a mulher está altamente vigiada pela gestão e sendo pressionada pelo batimento de metas, ela tem que planejar como será em casa. O que será feito para comer, se tem que passar no supermercado, etc. Isso para o dia poder caber em 24 horas. O que não pode, de forma alguma, transparecer à gestão hipervigilante. O foco dela deve parecer estar totalmente voltado ao trabalho, enquanto ela se esforça para dar conta de tudo. Por outro lado, se uma mulher não cuida dos afazeres domésticos é questionada socialmente, pois esse trabalho foi atribuído a ela, por essa sociedade machista. Por esse cuidado atribuído às mulheres, que inclui também a cobrança pela maternidade, muitas, em idade reprodutiva, são preteridas aos cargos em relação aos homens, que também podem vir a se tornar pais, porém sem a mesma cobrança social feita a eles.

E o autocuidado, onde fica? Sim, porque, como dito anteriormente, as mulheres bancárias também são cobradas a possuírem um padrão de beleza estabelecido pela indústria cosmetológica e pela sociedade patriarcal, racista e machista, que busca, por meio de tamanhas cobranças, manter as mulheres submissas e se sentindo inferiores. Isso, para manutenção dos privilégios masculinos e benefício do capitalismo.

Imagine se o banqueiro fosse responsável pelo cuidado, e não a mulher? O auxílio-creche e tíquetes refeição e alimentação, conquistados a muito custo nos acordos coletivos da categoria, não é suficiente para manutenção do cuidado de um filho, de uma casa, de familiares idosos ou adoecidos. Se o empregador fosse financiar todo o cuidado social, atribuído às mulheres, ele deveria despendar maiores salários. Dessa forma, o capital se apropria do trabalho do cuidado exercido pelas mulheres.

E, se fizermos ainda o recorte de raça, observamos que as mulheres negras são ainda mais cobradas, com o imaginário social, do racismo estrutural, de que “elas dão conta” ou “aguentam mais”, porém não sendo suficientes para a assunção de cargos superiores. Baseada ainda na visão escravocrata brasileira, consideram elas inferiores intelectualmente ou não preparadas para cargos de gestão, ainda que possuam maior qualificação que muitos homens brancos que ocupam cargos maiores.

Tais dimensões são associadas, ainda, a uma gestão pelo medo que acomete toda a categoria, a captura da subjetividade, que se articula de forma que o trabalhador ou trabalhadora “vista a camisa da empresa”, sem questionar os efeitos para sua saúde numa busca incessante pelas metas e resultados e aprovação dos gestores. Muitas vezes os bancários e bancárias se vêem compelidos à empurrar produtos aos clientes para o atingimento de metas, o que gera um sofrimento ético. A diferença entre o prescrito e o real no trabalho é gritante, de forma em que, muitas vezes, o saber-fazer vai muito além do que está efetivamente normatizado. A falta de escuta e acolhimento da gestão e entre pares numa sociedade predominantemente neoliberal que privilegia o individualismo, faz com que a competitividade e falta de confiança seja regra.

Antigamente tínhamos um gerente “de olho” o tempo todo no indivíduo. Hoje, com as tecnologias utilizadas, a vigilância é onipresente. Psicanaliticamente, essa vigilância externa constante acaba sendo interiorizada. O bancário desenvolve um Supereu (aquela voz interna de cobrança) extremamente cruel. Ele não precisa mais do chefe gritando; ele mesmo se pune e se cobra o tempo todo. O sujeito se aliena atrás de números, perdendo sua espontaneidade e momentos de pausa, essenciais à sua saúde mental.

Sendo assim, uma luta que deveria ser coletiva, com um pacto de solidariedade, inclusive entre homens e mulheres, independente de sua raça ou etnia, torna-se uma busca individual por se tornar um “vencedor”, numa luta solitária. Tudo isso, reforçado por rankings entre melhores e piores e premiações dos que atingem os melhores resultados.

Por fim, podemos ressaltar que é papel do sindicato compreender todas essas dimensões e recortes, levantar dados a partir da escuta de sua base. Valorizar a subjetividade, compreendendo que cada um tem uma história, isso sem deixar de privilegiar a luta coletiva. É importante que a categoria seja incentivada a entender a organização do trabalho em que está inserida, de forma que possa entender a necessidade de se mobilizar coletivamente em busca de um trabalho sem riscos psicossociais tão inerentes. Que seja exigido dos bancos o cessamento do assédio institucionalizado, metas inatingíveis, o respeito à categoria, fim da hipervigilância e do ranqueamento. Tudo isso está no “front” das negociações. Resta quebrar o individualismo neoliberal para conseguir uma mobilização em massa. Isso tudo deverá ser feito com muita pesquisa, escuta e conscientização da categoria, por meio de congressos, palestras, cartilhas e afins. Tem receita de bolo? Não! É um trabalho de formiguinha contra um modelo tão imponente que sequestra a subjetividade e provoca adoecimento. Seguimos na luta!

Vanessa Sobreira, Secretária de Saúde do Sindicato dos Bancários de Brasília

A importância estratégica da educação no combate à violência de gênero



POR ROSILENE CORRÊA

Desde a década de 80, período de redemocratização do Brasil, o enfrentamento à violência de gênero e a luta por políticas públicas que protegessem as mulheres reuniram diversas vertentes do feminismo que se reorganizavam no Brasil pós-ditadura militar.

Sob o slogan "Quem ama não mata", as mulheres foram para a frente dos tribunais em dois casos de muita expressão na época, os feminicídios da cantora paulista Eliane de Grammont e da socialite mineira Ângela Diniz Ali, protestaram contra a chamada "legítima defesa da honra", um Frankenstein criado para amenizar as penas dos assassinos e para culpabilizar as mulheres pelos seus próprios assassinatos.

Desde então, graças à luta daquelas mulheres e daquelas que as sucederam, avançaram e muito as políticas de combate à violência de gênero. A Lei Maria da Penha, nosso principal dispositivo jurídico para coibir e prevenir a violência, completa 20 anos em 2026. Da mesma forma, a Lei do Feminicídio, de 2024, amplia penas e adiciona agravantes, entre outros avanços.

Para além de conquistar avanços no plano das leis, aquela luta também contribuiu decisiva e gradativamente para ampliar o grau de consciência da população sobre a violência contra a mulher. Culturalmente, é mais inaceitável hoje do que foi outrora. O aumento nos registros de violência doméstica, por exemplo, reflete também que as ferramentas legais e a ampliação de consciência contribuíram para que as mulheres denunciem mais.

Mas, infelizmente, não é só isso. O aprofundamento, desde o golpe de 2016, de um discurso misógino, que desqualifica as mulheres visando reduzir seu papel na vida social e nas decisões públicas, legítima e justifica a violência, contribuindo muito para que se aumentem os números da violência contra a mulher.

Essa constatação nos leva a refletir sobre a importância da disputa no interior da sociedade. Quais seriam os mecanismos necessários, para além das leis, para proteger as mulheres e evitar agressões e mortes?

Uma ferramenta poderosa é a educação.

A escola é um espaço privilegiado para se questionarem práticas opressoras correntes. Os debates nas diversas disciplinas podem afirmar a igualdade e a justiça nas relações de gênero, bem como combater estereótipos que subordinam mulheres e facilitam o acontecimento da violência.

É na escola, também, que profissionais da educação conseguem identificar se crianças e adolescentes podem estar sendo vítimas de violência, ou que um ciclo de violência está atingindo aquela família.

É por isso que tantos parlamentares da extrema direita têm se dedicado a atacar a escola, seus profissionais, a monitorar e censurar conteúdos ministrados em sala de aula. Projetos como a Lei da Mordada, o "homeschooling", das câmeras em sala de aula pretendem ferir de morte a liberdade de cátedra e fiscalizar para que não se discuta na escola, por



exemplo, gênero. Para que os estudantes sejam mantidos em caixinhas onde a única opção é a reprodução de preconceitos, exclusões e opressões.

Centenas de fake news são inventadas para criminalizar a discussão de gênero em salas de aula. Esses parlamentares e suas bases procuram assombrar pais e mães de alunos, professoras e professores para que estes se caleem diante da desigualdade, e assim, o ciclo da violência se fortalece.

O combate à violência contra a mulher deve ser pensado estrategicamente em diversas frentes. A das leis é uma. A das políticas públicas é outra, afinal, é fundamental construir a autonomia das mulheres, tanto econômica quanto sobre seus corpos, e garantir redistribuição de renda, atendimento à saúde física e mental, acolhimento nas delegacias de mulheres e em casas-abrigo.

Mas há também a frente da educação e da cultura. Construir valores de igualdade e não tolerantes à violência é fundamental para as mulheres, e a escola é central para essa missão.

Rosilene Corrêa, professora aposentada e dirigente da CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação.

Mulher e Jovem: Desafios na renovação sindical



POR BIANCA GARBELINI

A participação de mulheres jovens no movimento sindical enfrenta múltiplas camadas de obstáculos. Os desafios sindicais são complexos e requerem respostas que articulem tanto elaborações teóricas quanto intervenções práticas direcionadas ao futuro da organização sindical.

Os atuais dirigentes sindicais, em sua maioria, foram protagonistas do processo de reorganização sindical nos anos 1980, período marcado pela redemocratização e pela reconstrução das bases do movimento após os desmontes da ditadura militar. Esse legado histórico explica a predominância de lideranças com longa trajetória, cuja experiência é inegável. No entanto, essa configuração gera um desafio: como conciliar a preservação dessa memória política com a necessidade de incorporar novas perspectivas e práticas, mais alinhadas às transformações do mundo do trabalho e às demandas das gerações atuais? Trata-se menos de substituir e mais de promover um diálogo intergeracional que fortaleça o movimento sindical frente às mudanças contemporâneas.

A juventude, especialmente as mulheres jovens, enfrenta desafios estruturais que dificultam sua inserção no movimento sindical (Ribeiro et al., 2025).⁷ Embora os jovens reconheçam a importância dos sindicatos, muitos relatam dificuldades para se engajar nos formatos convencionais de participação, o que revela um descompasso entre expectativas e práticas organizacionais (Garcia & Almeida, 2023). A baixa taxa de sindicalização, somada à informalidade e à precarização do trabalho, cria barreiras significativas para a renovação das lideranças. No caso das mulheres jovens, essa distância é ampliada por opressões interseccionais — gênero, geração, raça e classe — que exigem estratégias mais inclusivas, baseadas em formação política e diálogo intergeracional. (Oliveira & Mendes, 2021)

Apenas 24,3% dos cargos de liderança sindical no Brasil são ocupados por mulheres. (Cusciano, 2025) Esse índice reflete não apenas a disparidade de gênero, mas também para uma invisibilidade das jovens, já que não há recortes etários específicos nos estudos disponíveis.

No âmbito das trabalhadoras jovens, o acesso ao mercado formal é prejudicado, sobretudo pelas responsabilidades no cuidado de familiares, frequentemente delegadas às mulheres, o que amplia a informalidade e a precarização em seus vínculos profissionais (Garcia & Almeida, 2023). Há também barreiras culturais no interior dos sindicatos, muitas vezes baseadas em comportamentos machistas, discriminação geracional e resistência à liderança jovem. O sindicalismo atual, herdeiro do chamado “Novo Sindicalismo” dos anos 1980, ainda se apoia em estruturas tradicionais, enquanto as pautas de gênero permanecem secundarizadas. (Silva & Campos, 2021). Além disso, não é rara a prática de algumas organizações confinarem as jovens apenas aos espaços temáticos relacionados à juventude e ao gênero, sem perspectiva de

⁷ Referências CUSCIANO, D.T. Gênero e Poder: a presença das mulheres na direção das centrais e confederações sindicais. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, [S. l.], v. 8, 2025. DOI: 10.33239/rjtdh.v8.252. Disponível em:

<https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/252>. Acesso em: 18 dez. 2025.

GARCIA, M. H.; ALMEIDA, M. L. de. Olhares de jovens trabalhadores sobre o movimento sindical. *Revista ABET*, 2023. Disponível em:

<https://scholar.archive.org/work/3ud55edixng4tbk2yvvfjucrm/access/wayback/https://periodicos.unb.br/abet/article/download/54668/36018>. Acesso em: 18 dez. 2025

BESSA FERREIRA DE OLIVEIRA, Carolina; PINHEIRO DA SILVA MENDES, Gilene. *Mulher, educação e movimento sindical no Brasil: reflexões interseccionais*. *Linhas Críticas*, [S. l.], v. 27, p. e34726, 2021. DOI: 10.26512/lcv27.2021.34726. Disponível em:

<https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/34726>. Acesso em: 18 dez. 2025.

RIBEIRO, V.; FORERO, L. F.; SAGASTUME, N.; VARGAS GARCÍA, T.; VÁZQUEZ, M. A juventude no sindicalismo da América Latina e do Caribe: mapeamento de experiências de participação. *Montevideu: Friedrich-Ebert-Stiftung / CSA*, 2025. Disponível em:

<https://collections.fes.de/publikationen/content/titleinfo/1886201>. Acesso em: 18 dez. 2025.

SILVA, Sandro Pereira; CAMPOS, André Gambier. *Sindicalismo e gênero no Brasil: a dinâmica recente*. *Revista Vernáculo*, [S. l.], n. 36, 2014. DOI: 10.5380/rv.v0i36.37488. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/vernaculo/article/view/37488>. Acesso em: 18 dez. 2025.



cessão para dedicação exclusiva ao movimento sindical, ou até mesmo de continuidade nas instâncias principais e espaços decisórios, o que empobrece a representatividade estratégica do movimento. A permanência de jovens nos quadros sindicais deve ser assegurada após a saída de cargos específicos de juventude, garantindo renovação das direções, renovação das práticas sindicais e que a participação de jovens não seja temporária.

Para promover uma transição eficaz, é fundamental construir pontes intergeracionais e abrir espaços de formação política que acolham jovens dirigentes, sem replicar desigualdades de gênero, raça ou orientação sexual. É necessário combater explicitamente o machismo e as práticas antifeministas internalizadas nas organizações sindicais.

Simultaneamente, é essencial repensar a atual lógica organizacional do sindicalismo, para além do modelo engessado pela legislação, contemplando formas mais horizontais e autônomas de organização, sintonizadas com a realidade da precarização e informalidade que caracterizam a juventude contemporânea.

Tomemos como exemplo o ramo financeiro: Dados da RAIS (2024) demonstram que há um crescimento expressivo de jovens mulheres em ocupações majoritariamente precarizadas fora do ambiente bancário formal enquanto o efetivo de bancárias segue diminuindo, já que o ingresso de jovens é consideravelmente menor. Fintechs, cooperativas de crédito e outras empresas do ramo financeiro que não estão enquadradas como bancos, e portanto ficam fora do escopo da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários — referência nacional em termos de negociação coletiva — e em geral pagam salários menores, com menos benefícios. Ao mesmo tempo, por fatores diversos como a expansão dos setores focados em tecnologia, que tem uma participação feminina ainda hoje menor que a masculina, e práticas como a da terceirização, os bancos contratam cada vez menos mulheres e jovens como bancárias.

Portanto, considerar novas formas de organização, repensar práticas e aproximar mulheres jovens das direções sindicais é, acima de tudo, questão de sobrevivência para as entidades de representação.

Bianca Garbelini, Bacharela em Ciências do Trabalho, Secretária de Juventude CONTRAF-CUT



Paridade de gênero no ramo financeiro brasileiro: sem recorte racial, não há equidade. Avanços institucionais importam, mas sem interseccionalidade continuam deixando muitas mulheres para trás.

POR ELIS REGINA

O ramo financeiro brasileiro ocupa posição central na organização da economia e na distribuição de oportunidades. Por isso, é imprescindível saber quem ocupa seus espaços de poder, quem define estratégias e quem permanece à margem desses processos. Falar sobre paridade de gênero nos bancos é, necessariamente, falar sobre o modelo de sociedade que está sendo reproduzido — ou transformado — a partir dessas instituições.

Nos últimos anos, houve avanços importantes na presença feminina nos cinco maiores bancos do país. Mulheres já representam cerca de metade do total de empregados. Nos cargos não gerenciais, a paridade é quase atingida. No entanto, essa presença diminui à medida que se sobe na hierarquia, revelando que o acesso inicial ao emprego não garante igualdade de oportunidades ao longo da carreira. Nos cargos de chefia, gerência e órgãos de governança, os homens continuam sendo maioria.

A desigualdade também se manifesta na remuneração. Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁸ de 2024 indicam que mulheres recebem menos do que homens, especialmente nas funções operacionais, quando se considera a remuneração total — salário-base, bônus e adicionais. Mesmo em posições onde a diferença parece menor, a desigualdade reaparece na remuneração variável, componente central da renda no ramo financeiro.

Quando o recorte racial é considerado, as desigualdades se aprofundam. Pessoas negras representam uma parcela significativa do quadro funcional, mas sua presença diminui drasticamente nos cargos de liderança. Nos espaços de decisão e governança, a maioria absoluta dos integrantes é branca. Mulheres negras, em particular, seguem sendo as mais sub-representadas. Esses dados mostram que gênero e raça operam conjuntamente na produção de desigualdades.

Iniciativas focadas exclusivamente em gênero tendem a ampliar a presença feminina sem alterar significativamente a composição racial. Na prática, isso significa que mulheres brancas avançam, enquanto mulheres negras continuam enfrentando barreiras mais altas para acessar as mesmas oportunidades. Reconhecer essa limitação não invalida os avanços conquistados, no entanto amplia o debate e fortalece as políticas de diversidade. Equidade real não se mede apenas por quem entrou, mas também por quem permanece excluída.

⁸Referências - DIEESE – Subseção Bancários-DF. Análise de gênero e raça nos quatro maiores bancos, 2024. Formulário de Referência dos Bancos. Caixa Econômica Federal. Relatórios institucionais e de governança, 2024.



O conceito de interseccionalidade ajuda a compreender que gênero e raça não operam separadamente. Mulheres negras vivenciam o ambiente corporativo de forma diferente das mulheres brancas, enfrentando simultaneamente sexismo e racismo — muitas vezes sutil, institucionalizado e naturalizado. Isso se traduz em menor acesso a redes de influência, avaliações de desempenho mais rigorosas, menos oportunidades de visibilidade e maiores obstáculos à progressão de carreira. Tornar essas dinâmicas visíveis é um passo essencial para enfrentá-las.

Bancos desempenham papel fundamental na promoção da inclusão financeira na sociedade, mas essa missão também passa pela forma como estruturam seus ambientes internos. A diversidade nas equipes e lideranças influencia decisões sobre crédito, investimentos, produtos financeiros e relacionamento com clientes. Promover paridade de gênero com recorte racial não é apenas justiça social; é também responsabilidade institucional, inovação e sustentabilidade dos negócios.

Para avançar em direção a uma equidade mais consistente, algumas ações são fundamentais, entre elas: coleta e divulgação de dados internos desagregados por gênero e raça; definição de metas objetivas e nítidas de diversidade racial associadas à liderança; programas de desenvolvimento e mentoria voltados às mulheres negras; revisão de processos de recrutamento, avaliação e promoção; e escuta ativa das experiências de quem vivencia desigualdades no cotidiano institucional.

Atualmente houve avanços importantes na presença feminina nos bancos, todavia limites perceptíveis permanecem quando se trata de liderança, remuneração e representatividade racial. Discutir paridade de gênero sem considerar o recorte racial é aceitar uma equidade parcial. A interseccionalidade amplia o olhar, fortalece políticas existentes e aponta caminhos mais consistentes para a transformação.

Reforçar esse debate para dentro dos bancos não é um gesto simbólico, mas um convite à responsabilidade. Um ramo financeiro mais diverso, equitativo e representativo não beneficia apenas quem trabalha nele, mas toda a sociedade que dele depende.

Elis Regina, Secretária da Mulher da FETEC/CUT- CN

Canal de denúncias de assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação

Ao longo de toda sua história, o Sindicato dos Bancários de Brasília sempre atuou em casos de assédio moral e sexual. Infelizmente essas violências são recorrentes nos ambientes de trabalho bancário.

A partir da CCT bancários 2024/2026, que trouxe avanços significativos no enfrentamento a estas práticas, em especial estabelecendo procedimento e fluxo para apuração das denúncias, o Sindicato implantou o Canal de denúncias de assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação no final de 2024. Além de adequar o procedimento a CCT, a implantação do Canal possibilitou que a entidade realizasse uma grande atualização sobre os temas, a partir dos entendimentos mais contemporâneos e aperfeiçoasse as técnicas de acolhimento.

Em pouco mais de um ano de atuação o canal recebeu **266 denúncias**, destas 181 foram resolvidas de forma satisfatória para a pessoa denunciante, tantas estão em tratamento e outros 79 casos estão sendo tratados*.

Caso você, trabalhadora ou trabalhador do ramo financeiro, esteja passando por uma situação de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho, denuncie ao sindicato! Você não está sozinha/o!

DENUNCIE AQUI:

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



O Enfrentamento ao Assédio Moral no Setor Bancário



POR NEIDE RODRIGUES

O setor bancário brasileiro é, historicamente, um dos pilares da economia nacional. No entanto, por trás dos lucros recordes e das fachadas modernas, esconde-se uma realidade alarmante que não pode mais ser negligenciada: uma verdadeira epidemia de assédio moral. Como dirigente sindical, testemunho diariamente que a pressão desmedida por metas não é apenas uma estratégia de negócio, mas é uma ferramenta de coerção que corrói a saúde e a dignidade do trabalhador.

O que configura o Assédio Moral?

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu art. 1º, "a", dispõe: "a expressão 'violência e assédio' no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero".

No ambiente bancário, o assédio não é um fato isolado ou fruto de "temperamentos difíceis" de gestores isolados. Ele é estrutural. A relação entre metas abusivas e assédio é direta: a categoria sofre constantemente com cobranças por resultados muitas vezes inalcançáveis.

Embora a nossa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) proíba a exposição de rankings de resultados, sabemos que as instituições financeiras muitas vezes buscam formas transversais de exercer pressão, como:

- * Exigir metas desproporcionais e muito difíceis de serem cumpridas;
- * Cobranças excessivas via aplicativos de mensagens fora do horário de expediente;
- * Ameaças veladas de demissão ou perda de cargos de confiança;
- * Isolamento do funcionário ou esvaziamento de suas funções como forma de punição.

O Custo da Saúde Mental

Os dados não mentem. O setor bancário é um dos que mais afasta trabalhadores por transtornos mentais e comportamentais, como a Síndrome de Burnout, depressão e crises de ansiedade. A categoria bancária representa cerca de 1% do emprego formal no Brasil, mas é responsável por 25% dos afastamentos acidentários pelo INSS por doenças mentais e comportamentais.

Não estamos falando de um simples "estresse do dia a dia", mas de uma violação sistemática da dignidade humana. Um banco que lucra bilhões não pode fazê-lo à custa da sanidade de seus colaboradores.

Nossa Luta é Coletiva

O movimento sindical bancário, através do Comando Nacional dos Bancários, tem atuado firmemente na linha de frente. Desde 2010, nossa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) prevê mecanismos de combate ao assédio, mas a Campanha Nacional de 2024 marcou um passo histórico: pela primeira vez, os bancos reconheceram formalmente o termo "assédio moral", incluindo-o explicitamente no texto da Convenção.



Com esse reconhecimento, asseguramos cláusulas que obrigam os bancos a:

- Disponibilizar canais de denúncia e acolhimento humanizado;
- Garantir proteção total e sigilo às vítimas e denunciantes;
- Implementar campanhas internas e externas de repúdio ao assédio moral e sexual;
- Oferecer orientações claras sobre como agir diante de situações de violência laboral.

Denuncie!

Para que esses mecanismos funcionem, a denúncia é essencial. Ainda é fundamental que as denúncias cheguem até os dirigentes dos sindicatos dos bancários de todo país para que haja apuração dos casos e cobrança dos bancos para solucionar as situações de assédio moral. As entidades sindicais disponibilizam canais que garantem que o trabalhador possa denunciar, com segurança e anonimato, irregularidades e abusos no ambiente de trabalho.

O Caminho à Frente

Para erradicar essa prática, na mesa de negociação com os bancos, o Comando Nacional dos Bancários reivindica:

- * Revisão imediata do modelo de metas, tornando-as éticas e humanizadas.
- * Treinamento real para gestores, focado em liderança empática e não coercitiva.

Não aceitaremos que a “gestão abusiva e pelo medo” continue a ditar o ritmo das agências e departamentos. O trabalho deve ser fonte de subsistência e dignidade, jamais de tortura psicológica. Seguimos atentos, mobilizados e, acima de tudo, ao lado de cada bancário e bancária.

Assédio moral é crime. Denuncie!

Neide Rodrigues, Presidenta do Sindicato dos Bancários de Campo Grande-MS e Região e Vice-Presidenta da Fetec-CUT/CN

Assédio Sexual: reflexo de uma sociedade adoecida



POR ZEZÉ FURTADO

Historicamente

Para combater as violências sofridas pelas mulheres cotidianamente, no ambiente de trabalho e na sociedade, é preciso buscar na história o processo de desigualdade que sempre permeou a vida das mulheres se comparada a vida dos homens, ainda mais quando consideradas as interseccionalidades.

Durante todo o período colonial as mulheres brancas eram orientadas a cuidar dos trabalhos domésticos e de cuidados, sem remuneração ou direitos (qualquer semelhança com a realidade nos tempos atuais não será mera coincidência). Essa visão de que as mulheres deveriam ser apenas boas esposas e boas mães era em grande parte reforçada pela influência sociocultural da igreja católica que enxergava as mulheres como indivíduos submissos, marginais e que por isso não deveriam ocupar espaços públicos, sendo estes destinados aos homens.

Para as mulheres negras a realidade era ainda pior. Em meio ao regime escravocrata as mulheres negras não possuíam nenhum tipo de direito, realizavam trabalhos na lavoura além dos trabalhos domésticos, sofriam maus tratos e todo tipo de violências.

A Luta das Mulheres – O direito

Somente na década de 1930, com o reconhecimento do voto feminino em 1932 e a Constituição de 1934 as mulheres, com muita luta, adquiriram seus primeiros direitos trabalhistas, passando a exercer, em massa, atividades fora do ambiente doméstico, especialmente como mão de obra nas fábricas e indústrias recém implantadas no país pelo processo de industrialização.

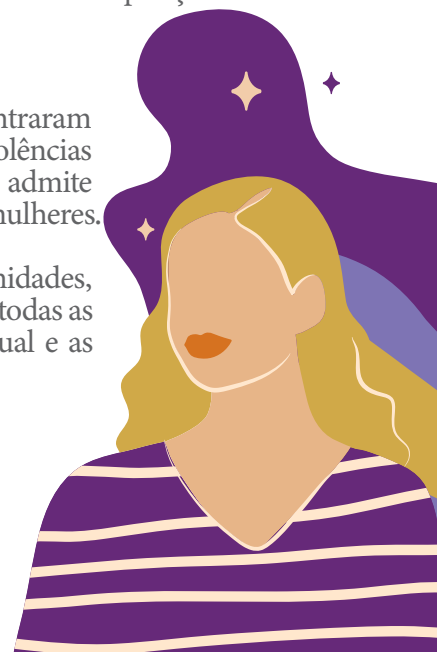
A Constituição Federal Brasileira de 1934, influenciada por movimentos sociais, foi pioneira em trazer, no artigo 121, a proibição de diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivos de idade, sexo, nacionalidade, ou estado civil, e assegurava que, para o mesmo trabalho, a remuneração deveria ser igual, sem discriminações baseadas nesses fatores. Tais características evidenciavam medidas adotadas contra a desigualdade de gênero, influenciadas pela luta da ativista Bertha Lutz, como a luta pelo voto feminino e pela igualdade salarial.

Mas mesmo tendo sido escrita na lei, o direito não foi respeitado ao longo dos anos e ainda hoje, as mulheres sofrem com as desigualdades e violências que as atravessam quanto mais interações ou sobreposições de fatores sociais existirem na definição de sua identidade.

A Busca pela Igualdade de oportunidades

Desde quando saíram da condição exclusiva de trabalhadoras domésticas e entraram em massa para o mercado de trabalho, as mulheres convivem com diversas violências e desigualdades, promovidas e normalizadas por essa cultura patriarcal que admite uma superioridade moral e intelectual dos homens e explora o trabalho das mulheres.

Além da desigualdade salarial, da falta de equidade, desigualdade de oportunidades, existem outras violências muito comuns no ambiente de trabalho, que afetam todas as pessoas, mas de sobremaneira as mulheres: o assédio moral, o assédio sexual e as discriminações.



O assédio sexual – Raízes históricas da violência

O assédio sexual tem suas origens arraigadas nas construções das sociedades com o padrão de dominação dos homens tendo o poder sobre a família, a sociedade e o Estado. Para a população negra, em especial as mulheres negras a situação era ainda pior, a submissão a escravidão utilizou os corpos da população negra, como propriedade de indivíduos, e de forma extremamente violenta explorou a força de trabalho e sua dignidade. E, por isso, é fundamental a compreensão do conceito de interseccionalidade para criar e aplicar políticas públicas ou institucionais que considerem a equidade como ponto de partida para alcançar a igualdade de gênero. A dificuldade em combater o assédio sexual no país, portanto, é indissociável de nossa herança histórica. O assédio sexual no Brasil não é um fenômeno isolado, mas o sintoma de uma sociedade profundamente adoecida.

Definição Jurídica

Juridicamente, o assédio sexual é caracterizado pela relação de trabalho, não precisa acontecer, necessariamente no local de trabalho, mas sempre em função de uma relação de trabalho. Quando essa violência ocorre fora do vínculo laboral, a legislação brasileira a tipifica como importunação sexual. Essa distinção é vital, mas ambas as formas de violência compartilham a mesma raiz: a objetificação dos corpos femininos.

Definição de assédio sexual para organizações internacionais - O instrumento internacional – C190

Para a Organização das Nações Unidas, a ONU o assédio sexual é definido como qualquer avanço sexual indesejado que ofenda, humilhe ou intimide uma pessoa. O conceito engloba comportamentos que criam um ambiente hostil ou ofensivo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende o assédio sexual no trabalho como sendo um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de natureza sexual ou baseados no gênero, que violam direitos fundamentais e dignidade humana, podendo ocorrer uma única vez ou repetidas, prejudicando o ambiente e afetando diretamente a saúde da vítima.

Para romper o ciclo das violências no trabalho, instrumentos internacionais como a Convenção 190 da OIT são imprescindíveis. A convenção 190 reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência baseada em gênero é um instrumento importante no combate ao assédio sexual. Apesar de ter sido encaminhada pelo presidente Lula ao Congresso Nacional para ser ratificada, em março de 2023, o debate permanece parado na comissão de relações exteriores na Câmara Federal.

Os prejuízos

Os prejuízos causados para a pessoa submetida a situações de assédio sexual são diversos. O assédio pode gerar um profundo sofrimento mental, resultando em depressão, ansiedade e transtornos diversos como, por exemplo, a insegurança e o isolamento.

O medo também é uma constante, outra herança do patriarcado. A cultura de culpabilização das mulheres faz com que o medo de julgamentos, de descréditos e, até de perder o emprego, impeçam a vítima de denunciar e procurar os seus direitos.

A impunidade não apenas silencia a vítima, mas tolera e reproduz comportamentos agressivos, perpetuando a violência contra as mulheres.

A Mudança da sociedade da violência para a Sociedade do Cuidado

Combater o assédio sexual exige uma mudança de paradigmas que orientam historicamente a conduta social. É necessário que os homens se vejam implicados na reprodução do comportamento violento e se apropriem da pauta, abandonando privilégios patriarcais. O avanço na conquista de direitos e o uso de instrumentos como a C190 são passos essenciais para garantir que a segurança seja um direito universal e somente através da mudança cultural, do fortalecimento da rede de proteção avançaremos na conquista de um ambiente seguro para todos, garantindo que a dignidade da mulher não seja mais negociável em nenhum espaço de trabalho.

Zezé Furtado, Secretária das Mulheres do Sindicato dos Bancários de Brasília

A maternidade atípica e estratégias criativas



POR KÁRIN TEIXEIRA

A maternidade atípica constitui-se como uma experiência complexa, atravessada por desafios emocionais, sociais, políticos e culturais. Este artigo objetiva refletir sobre a vivência da maternidade atípica a partir de uma perspectiva autobiográfica, articulando-a com conceitos de ética amorosa, ancestralidade, comunidade, criatividade e resistência. Fundamenta-se nas contribuições teóricas de Bell Hooks e nos estudos sobre capoeira angola, compreendida como prática cultural, pedagógica e política. Conclui-se que a criatividade emerge como estratégia central de sobrevivência e reinvenção cotidiana.

Podendo ser vivida de múltiplas formas, a maternidade atípica constitui-se como um território de profundas transformações subjetivas, sociais e culturais. Ao tornar-me mãe, fui impelida a aprender novos ritmos de existência, reorganizando planos, desejos e expectativas. Com a chegada dos diagnósticos, emergiu a experiência da maternidade atípica, marcada por lutos simbólicos, reinvenções e reconfigurações identitárias.

A cada etapa, morreram idealizações e nasceram estratégias criativas para sustentar o cotidiano. Essa travessia exigiu coragem, entendida não como ausência do medo, mas como sua transposição. Conforme afirma Bell Hooks:

“Para vivermos nossa vida com base em princípios de uma ética amorosa (demonstrando cuidado, respeito, conhecimento, integridade e vontade de cooperar), temos que ser corajosos. Aprender como encarar nossos medos é uma das formas de abraçar o amor. Talvez nosso medo não vá embora, mas já não ficará no caminho. Que aqueles e aquelas que já escolheram adotar uma ética amorosa, permitindo que ela governe e oriente o modo como pensamos e agimos, sabemos que, ao deixar nossa luz brilhar, atraímos e somos atraídos por outras pessoas que também mantêm sua chama acesa. Não estamos sozinhos.” (HOOKS, 2021, p. 137)

Esse escrito se encaixa diretamente na minha trajetória como mãe atípica. Para continuar criando, acolhendo e enfrentando o desconhecido, precisei exatamente dessa coragem que Hooks descreve — uma coragem que não elimina o medo, mas o desloca, impedindo que ele me paralise. Adotar uma ética amorosa diante das urgências, das crises de comportamento, da rotina exaustiva e das expectativas do mundo foi, e segue sendo, um ato de escolha cotidiana.

A maternidade atípica não se apresenta como escolha, mas como acontecimento. Ela exige despedidas, rupturas e reconstruções constantes. A cada diagnóstico, fui convocada a reorganizar minha identidade, meus afetos e minha forma de estar no mundo. Essa vivência revela desafios reais, atravessados por sobrecarga emocional, dificuldades financeiras e ausência de políticas públicas adequadas.

O autismo ampliou meu olhar para a imperfeição humana, evidenciando que a incompletude não é falha, mas característica constitutiva da existência. Essa compreensão favoreceu o desenvolvimento do autorrespeito, base para relações mais empáticas e menos normativas.

¹ BIROLI, Flávia. *Political violence against women in Brazil: expressions and definitions*. Revista Direito & Práxis. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 15, 2016, pp. 557-589.



A experiência enquanto capoeirista angoleira constitui o eixo central dessa trajetória. A capoeira configura-se como prática cultural, pedagógica e política, na qual aprendi pertencimento, circularidade do tempo, coletividade e ancestralidade. Segundo Ferreira (2022, p. 101), a ginga carrega memórias africanas e expressa visões de mundo que estruturam formas de resistência e comunicação. A vivência comunitária na capoeira possibilitou também a construção de uma consciência racial crítica, na qual a identidade se materializa nas práticas cotidianas, nos vínculos afetivos e na luta por dignidade.

No contexto da maternidade atípica, a criatividade emerge como estratégia central de sobrevivência. Criar torna-se exercício político, pedagógico e existencial, permitindo reinventar formas de comunicação, escuta, silêncio e presença.

A comunicação passa a ser compreendida como fundamento da existência, sobretudo diante da neurodivergência, que expõe os limites dos modos hegemônicos de interação social e revela processos de exclusão.

A maternidade atípica reorganiza trajetórias individuais e convoca transformações coletivas. Reconhecer essa vivência implica garantir visibilidade, escuta, pertencimento e políticas públicas efetivas. Trata-se de uma experiência atravessada por reinvenções constantes, criatividade e luta política, na qual existir é resistir, criar é disputar espaço e amar é construir futuros possíveis.

Kárin Teixeira, mãe atípica, bancária, capoeirista angoleira e agente cultural do DF

A luta continua, seguiremos atentas e fortes

Esta edição tratou de resgatar e registrar as principais ações desenvolvidas pela Secretaria de Mulheres, podemos olhar para trás e nos orgulhar, o Sindicato sempre priorizou o debate, mas nos últimos anos, esta priorização foi traduzida em estrutura, organização e avanço institucional.

Para além do reconhecimento aos méritos da entidade, é fundamental reconhecer e agradecer cada companheira que contribuiu e as que contribuem diariamente com a construção das políticas para mulheres do Sindicato. Seja a partir do coletivo de mulheres bancárias ou do coletivo de diretoras do sindicato ou por meio das atividades.

Cada mulher constrói esta trajetória de luta e conquistas.

Esta revista foi pensada e desenvolvida com muito carinho para ampliar os espaços e amplificar as vozes das mulheres que constroem todos os dias um Brasil melhor.

O aprofundamento teórico que os artigos trazem nos ajudam a dimensionar o tamanho dos desafios a serem superados para alcançarmos a tão sonhada igualdade entre homens e mulheres.

Mas também reforçam a potência que cada mulher representa e como é fundamental que elas escrevam as próprias histórias.

Os elementos apresentados por nós apontam que existem 4 temas centrais para o próximo período:

I - A ampliação da participação das mulheres na política, nas organizações públicas e privadas e nas organizações sindicais. Este último deve ser encarado como uma tarefa prioritária do movimento sindical bancário, pois como vimos, as mudanças precisam ser culturais, estruturais e profundas, as dores só são visibilizadas e combatidas por aquelas/es que as sentem.

II - É preciso concentrar esforços no enfrentamento a violência doméstica e familiar, isso significa assumir que é um problema de toda sociedade, assim, toda a sociedade tem responsabilidade com este tema.

Este enfrentamento deve ocorrer no combate à cultura patriarcal e racista, assim como, na ampliação de espaços de acolhimento e a garantia de acesso à justiça para as vítimas, e a devida punição aos agressores.

III - Erradicar o assédio moral e o assédio sexual, são pressupostos para o trabalho digno de homens e principalmente de mulheres. Não podemos tolerar ou minimizar este tipo de violência. Enquanto entidade sindical, a criação do canal de denúncias foi essencial, mas é preciso seguir atentas/os e exigir que os assediadores sejam punidos, inclusive as instituições que promovem o assédio como método de gestão;

IV - Alcançar a igualdade salarial entre homens e mulheres. A desigualdade salarial é consequência das desigualdades de gênero, mas também é fato gerador delas, também atua como amplificador da vulnerabilidade das mulheres diante das violências, seja as que acontecem nas ruas, na casa ou no trabalho.

Os desafios são grandes, mas com organização, diálogo e luta coletiva, vamos conseguir superá-los e construir uma sociedade melhor, uma sociedade boa para homens e mulheres.

Seguiremos atentas e fortes

Zezé Furtado,

Secretária das Mulheres do Sindicato dos Bancários de Brasília

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

Secretária da Juventude - Raíssa Fraga Alves

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 Amarantes

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 (Pequi)

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

Ivan Amarante

Juliana Franco

Julio Cesar Soares Vivian

Lucas Barbosa Cusinato Rodrigues

Michelle Araújo Rodrigues

Mirtes Fidelis de Santana

Rafael Guimarães Campos Oliveira

Raquel Santos Lima

Rhafaél 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

Fátima Suzana Marsaro

Coordenação:

Zezé Furtado

Produção de conteúdo:

Phamela Godoy

Malu Aquino

Revisão:

Malu Aquino

Diagramação e arte:

Patricia Campos

