

# 100% não é mais o limite

Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário



Realização:



**BANCÁRIOS DF**

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

# EXPEDIENTE

## DIRETORIA

### **Presidente**

Eduardo Araújo de Souza

### **Secretário de Imprensa**

José Garcia Rocha (imprensa@bancariosdf.com.br)

### **Secretário de Saúde e Condições de Trabalho**

Wadson Francisco dos Santos Boaventura

## EQUIPE DE PSICOLOGIA

### **Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde do Trabalhador – GEPSAT**

Fernanda Duarte (coordenadora)

## CONSELHO EDITORIAL

Rafael Zanon (BB), Antônio Abdan (Caixa),

Antonio Eustáquio (BRB) e Paulo Frazão (Bancos Privados)

## EDITORES

Renato Alves e Rodrigo Couto

## REDAÇÃO

Mariluce Fernandes, Rosane Alves e Thaís Rohrer

### **Editor de Arte**

Valdo Virgo

### **Ilustração**

Cícero

### **Sede**

SHCS EQ 314/315 Bloco A, Asa Sul - CEP 70383-400

### **Telefone**

(61) 3262-9090

### **Endereço eletrônico**

**bancariosdf.com.br**

### **Tiragem**

30.000 exemplares



# APRESENTAÇÃO

**E**m questões relacionadas à saúde, a prevenção é a melhor medida. Esse é o foco do Sindicato de Brasília, enquanto interlocutor da categoria bancária junto às instituições financeiras, ao aprofundar a discussão sobre os conflitos entre empregado e empregador, principalmente quanto à organização do trabalho e suas consequências para saúde do bancário.

Só nós, bancários e bancárias, sabemos das dificuldades que enfrentamos por conta dos modos perversos de organização do trabalho e da gestão, marcados por pressões desmedidas e abusivas para o alcance das metas, muitas vezes inatingíveis, e pela cobrança excessiva de produtividade, o que nos coloca em risco de vivenciar um sofrimento no limite do insuportável e intolerável.

Na perspectiva de acenar para um futuro mais promissor para a saúde da categoria, combatendo as práticas nefastas de exploração do trabalhador, em 2014 o Sindicato publicou a pesquisa **“100% não é mais o limite”**, mapeando os riscos psicossociais do trabalho bancário. O estudo contou com a parceria acadêmica do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília.

Vale ressaltar que o título da pesquisa, retirado dos depoimentos dos próprios bancários, não significa uma meta a ser alcançada. Ao contrário, nosso olhar está voltado para medidas preventivas dos riscos de sofrimento patogênico no ambiente de trabalho de bancários e bancárias.

Mas enquanto esse ideal de total intolerância do sofrimento no trabalho não é alcançado, o Sindicato continua trabalhando para oferecer apoio constante às vítimas dos conflitos laborais e elucidar as formas de opressão no trabalho. Isso acontece por meio da Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho, que realiza atendimentos jurídicos e psicológicos e promove ações que visam esclarecer questões específicas da saúde do trabalhador.

Uma das ações é a publicação desta cartilha, onde estão reproduzidos, resumidamente, os indicadores sobre adoecimento da categoria, resultado da pesquisa.

Nosso objetivo, além de tratar das questões advindas dos conflitos no ambiente laboral, é cuidar para que a categoria não adoça.

**Estamos aqui para cuidar da sua saúde.**

**Boa leitura!**

# ÍNDICE

- 5 *A pesquisa*
- 6 *Perfil dos entrevistados*
- 7 *Organização do trabalho*
- 8 *Sofrimento patológico*
- 9 *Danos relacionados ao trabalho*
- 10 *Principais dificuldades no trabalho*
- 11 *Maneiras de lidar com as dificuldades*
- 14 *Resumindo...*
- 15 *Conheça a Secretaria de Saúde*
- 17 *Atendimento jurídico*
- 18 *Central de atendimento*

# A pesquisa

A pesquisa **“100% não é mais o limite”**: *Riscos Psicossociais do Trabalho Bancário*, realizada entre os meses de novembro de 2013 e abril de 2014, é fruto de uma parceria entre o Sindicato dos Bancários de Brasília, o Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde do Trabalhador e o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília.

Fundamentada em técnicas quantitativas e qualitativas de coleta e análise de dados, a pesquisa envolveu 2.111 trabalhadores bancários do Distrito Federal. Desse total, 1.489 questionários foram considerados válidos. O objetivo era analisar a organização do trabalho bancário e a lógica de gestão adotada pelos bancos públicos e privados. Como resultado, foram mapeados quais impactos e riscos psicossociais que interferem na vida dos trabalhadores, provocando adoecimento.



## O instrumento

Para isso, utilizou-se o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (Proart), voltado para o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho a partir de instrumentos que envolvam a investigação de diversas dimensões associadas à relação trabalhador-organização do trabalho. O Proart investiga quatro dimensões: organização prescrita do trabalho, estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos psicossociais.

O Protocolo mapeia os riscos psicossociais dos bancários por meio de investigação da rela-

ção do trabalhador e a organização do trabalho, analisando a divisão das tarefas e a divisão social do trabalho. Foi verificado como os estilos de gestão influenciam no sofrimento patogênico e geram danos físicos, psicológicos e sociais, provocando adoecimento do trabalhador e comprometendo a qualidade do trabalho.

Além dessas dimensões, o Proart também avaliou qualitativamente quais as principais dificuldades encontradas no trabalho e como os bancários lidam com elas.

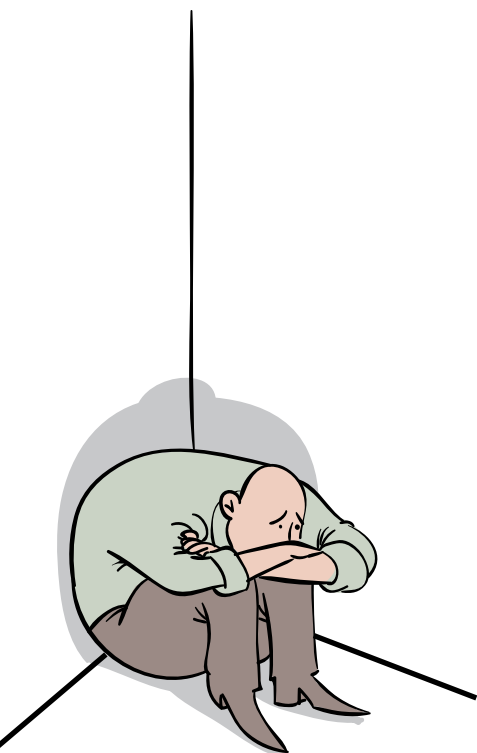
# Perfil dos entrevistados

O perfil do bancário pesquisado é de idade média de 38 anos e cerca de 13 anos de trabalho no banco. A maioria é sindicalizada (78%) e trabalha em Brasília (77%). O nível de escolaridade atinge percentuais maiores entre os pós-graduados (51,2%) e graduados (34,5%). Os entrevistados eram vinculados a instituições de economia mista (60,4%), bancos públicos (29%) e bancos privados (10%), lotados em diretorias (35,6%), agências (27,6%) e departamentos (17,4%). Os cinco cargos mais citados foram assistente (10,9%), gerente (8,7%), assessor pleno (8,5%), escriturário (7,2%) e assessor sênior (7,1%).

## QUADRO-RESUMO DA PESQUISA

### Adoecimento no trabalho

- ▶ 88% dos bancários afirmam que **conhecem colegas que se afastaram por doença** relativa ao trabalho
- ▶ 9,9% dos bancários **conhecem** colegas que se suicidaram
- ▶ 5,6% conhecem colegas que **tentaram** suicídio
- ▶ 17,7% conhecem colegas que já **pensaram** em cometer suicídio
- ▶ 58,8% **sofreram assédio moral**
- ▶ 80% **conhecem** colegas que sofreram assédio moral
- ▶ Cerca de 80% **apontaram riscos médios a altos** de adoecimento em função da organização do trabalho
- ▶ Cerca de 50% indicaram riscos médios a altos com relação a **sentimentos de inutilidade**
- ▶ Cerca de 70% apontaram a **indignidade no trabalho**, avaliando-o como cansativo, desgastante e fonte de sobrecarga



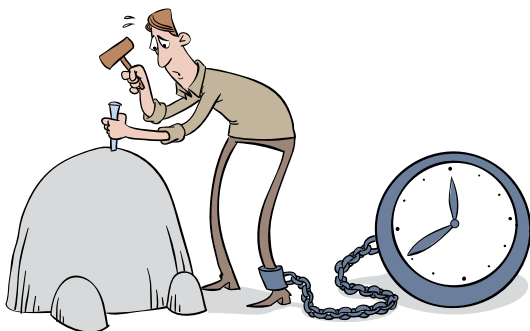
# Organização do trabalho

Essa dimensão traz o entendimento que os trabalhadores têm acerca das tarefas, das condições materiais oferecidas para executá-las, do estabelecimento de prazos e normas, e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho. Os fatores de risco referem-se à ameaça à saúde do trabalhador.

## Divisão das tarefas

Busca avaliar o ritmo, prazos e condições oferecidos para a execução das tarefas.

▶ *72,5% da amostra indicam este fator com risco médio a alto.*



## Divisão social do trabalho

Analisa normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho.

▶ *Risco médio a alto identificado por 79,9% da amostra.*



## Estilos de gestão

▶ *Gerencialista - É o estilo predominante na instituição bancária - 43,7% indicam presença moderada, enquanto 42,8% apontam predominância do estilo.*

Adotado no serviço público na década de 1990, tem como filosofia o alcance de metas e objetivos, com práticas voltadas para resultados, qualidade total e excelência, e pouco enfoque em políticas de saúde do trabalhador.

Caracteriza-se pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento dos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho, voltado para a valorização da qualidade total, da perfeição e do produto em detrimento das características humanas e do espaço para a aprendizagem.

▶ *Coletivo - A presença desse estilo é considerada pequena ou moderada, não havendo predominância no trabalho bancário, notadamente pela ausência de oportunidades de ascensão para todos.*

Caracteriz-se por relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação. Favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Prioriza a busca de promoção, tem flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho.

# Sofrimento patogênico

O sentimento de indignidade é o mais crítico, seguido de desvalorização e inutilidade. Ou seja, a maioria dos bancários percebe seu trabalho como desgastante, cansativo, injusto, indigno, permeado por relações tensas com a chefia, que trazem sentimentos de desvalorização. Entre as dificuldades percebidas no trabalho estão a sobrecarga em decorrência da falta de pessoal e o aumento excessivo de metas, além da diminuição de prazos, os modos de gerenciamento das pressões e cobranças, muitas vezes descontextualizadas, abusivas e sem considerar a ética da relação entre seres humanos.

*Foram mapeados os possíveis pontos de tensão que tornam a vivência do sofrimento patogênico, conduzindo ao adoecimento e, conseqüentemente, ao afastamento do trabalho ou, até mesmo, à reabilitação profissional ou à aposentadoria precoce.*

## Falta de sentido do trabalho

Caracteriza-se por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, os clientes e/ou a sociedade.

▶ *45,9% apontam riscos médios a altos para esse fator.*



## Esgotamento mental

Caracteriza-se por sentimentos de injustiça, indignidade, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho.

▶ *72,9% apresentam riscos médios a altos relacionados a esse fator, o que aponta para o sentimento de indignidade.*

## Falta de reconhecimento

Caracteriza-se por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho.

▶ *49,7% apontam riscos médios a altos relacionados a esse fator.*





# Danos relacionados ao trabalho

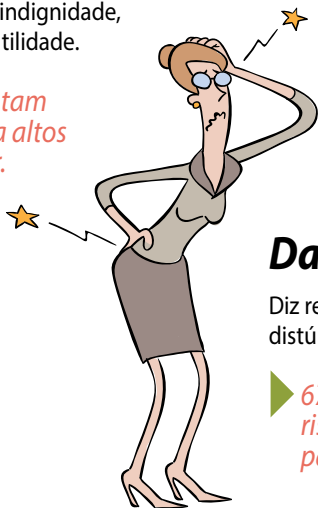
Referem-se às disfunções físicas, psicológicas e sociais provocadas pelo confronto com determinada organização do trabalho e seus decorrentes estilos de gestão e vivências de sofrimento. São formadas por três fatores: danos psicológicos, sociais e físicos.



## Danos psicológicos

Definidos por sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Os danos mais críticos são o mau humor, a tristeza, a vontade de desistir de tudo, a perda da autoconfiança, a amargura e a solidão. Podem ser causados por sentimentos de indignidade, desvalorização e inutilidade.

▶ *53,6% apresentam riscos médios a altos para esse fator.*



## Danos sociais

Caracterizados por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Percebe-se o risco crítico quando se trata da impaciência para lidar com os outros, com o aumento da agressividade e da necessidade de isolamento. Podem ser causados por sentimentos de indignidade e desvalorização.

▶ *44,1% apresentam riscos médios a altos para esse fator.*

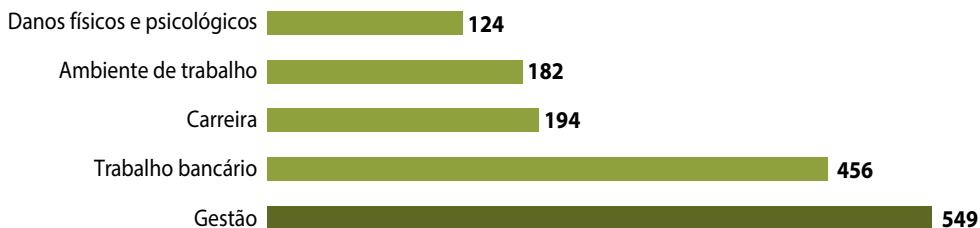
## Danos físicos

Diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos.

▶ *67,6% apresentam riscos médios a altos para esse fator.*

# Principais dificuldades no trabalho

As principais dificuldades apontadas pelos respondentes foram divididas em cinco categorias, com suas frequências representadas abaixo: gestão, natureza do trabalho bancário, carreira, ambiente de trabalho, danos físicos e psicológicos.



Entre as principais dificuldades, a mais citada está relacionada à gestão (40%), composta por desvalorização, cobrança e pressão, relacionamento precário com gestores, falta de reconhecimento e assédio moral. Entre as dificuldades relacionadas à natureza do próprio trabalho (33%) estão rotina, carga horária, prazos, metas, falta de pessoal e sobrecarga.

*“100% não é mais o limite. As metas são fora da realidade. Às vezes perdemos o sono com medo de perder o emprego, pois não conseguimos alcançar as metas sempre, como é exigido. São muitas atividades para poucas pessoas, sobrecarregando a gente”*

*“Muita burocracia, muita complexidade e detalhes. A carga horária não é suficiente, tem que trabalhar mais e as horas extras não são pagas”*

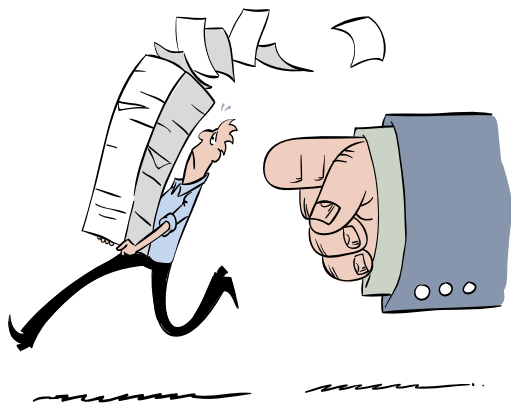
*“Às vezes são estabelecidas metas com prazos inexecutáveis. É um abuso de metas e falta de condições para alcançá-las, fazendo o funcionário se sentir incapaz. As metas estão mais desumanas e irracionais”*



# Maneiras de lidar com as dificuldades

O que torna a organização do trabalho bancário crítica para a categoria diz respeito à estruturação do trabalho, à divisão de tarefas e ao relacionamento com a gestão. Os bancários veem seu trabalho como desumano e irracional, em que o aumento de tarefas e metas vem acompanhado da redução de pessoal e da possibilidade de convivência com colegas, isso sem contar o aumento de pressão por parte dos gestores.

Diante de uma organização do trabalho inflexível, a categoria clama por melhorias nas relações dentro do trabalho como meio de promover a dignidade e resgatar o sentido social do trabalho e as possibilidades de reconhecimento e de valorização. O custo de bater a famigerada meta, tão mencionada pelos bancários, é a saúde do trabalhador, cada dia mais em risco.



Nesse contexto, os bancários buscam maneiras de lidar com as dificuldades no trabalho. Entre os pesquisados, as principais medidas utilizadas foram resignação (60%), fuga (15%), apelo ao coletivo (13%), medicalização (9%) e indignação (6%).

## Fuga

Na categoria fuga encontram-se estratégias que buscam uma forma de lidar com as dificuldades no trabalho fora dele, tais como beber, ir embora do local de trabalho, buscar atividades de lazer, outro emprego e familiares e amigos, além de realizar atividades físicas.

*“Aguardo ansiosamente a hora de ir embora”*

*“Procuo fazer atividades de lazer, atividades físicas, busco me desligar do trabalho, desabafar com familiares e amigos”*

*“Estudo pra mudar de emprego, sair do banco”*

*“Bebo e durmo”*



## Resignação

O comportamento resignação significa a aceitação das dificuldades e descrença no potencial de mudança da organização do trabalho. É marcado por estratégias como rezar, se omitir, ter paciência, estudar, se adaptar e ignorar.

*“Chego mais cedo e saio mais tarde, trabalho mais e tento fazer meu trabalho da melhor maneira possível”*

*“Ignoro, desisti de tentar superar as dificuldades”*

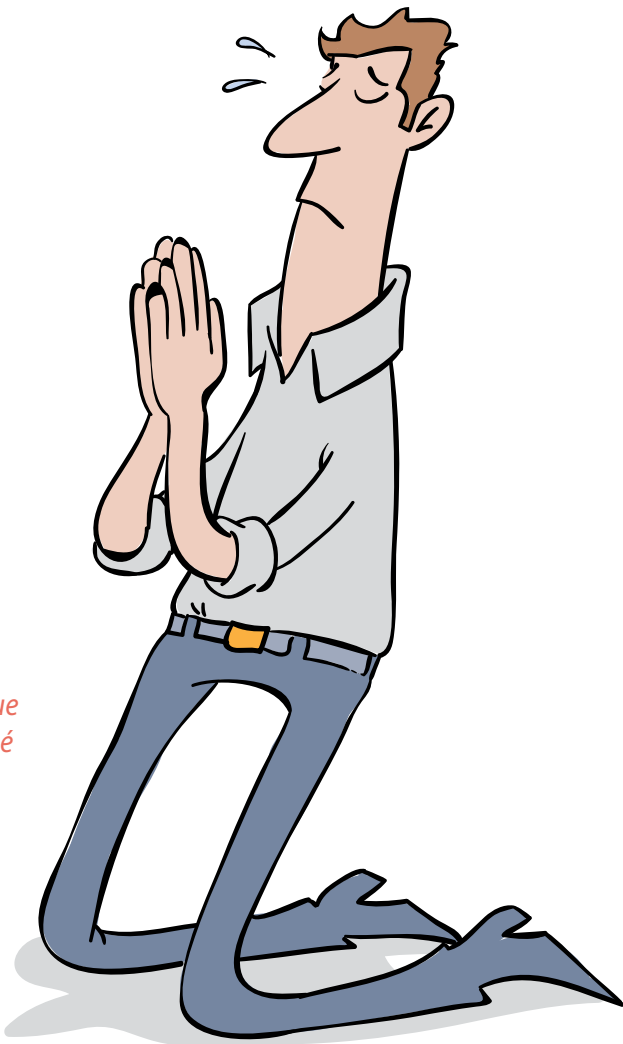
*“Não faço nada, não tem o que fazer. Aceito as dificuldades com resignação e estudo pra me adaptar”*

*“Abstraio, respiro fundo e penso em coisas boas”*

*“Confio no profissional que sou e aguardo. Paciência é uma virtude”*

*“Eu oro a Deus. Só ele pode mudar isso”*

*“Simplesmente me calo e sofro calada porque necessito do emprego”*



## Coletividade

Esta categoria agrupa as estratégias que envolvem formas coletivas de lidar com os problemas. Entre elas estão: entrar em contato com o sindicato, negociar com chefia e colegas, dialogar com colegas e chefe e buscar o apoio de colegas.



*“Busco ajuda junto ao sindicato e aos superiores. Organizo melhor a distribuição de tarefas na equipe e negocio quando possível”*

*“Converso com os colegas”*

*“A única ‘válvula’ de escape é o coletivo, a força do grupo, a partilha do sofrimento com os colegas”*



## Medicalização

É a busca por tratamentos médicos e psicológicos, além do uso de remédios.

*“Tomo remédios para aguentar a pressão”*

*“Faço acompanhamento com psicóloga e psiquiatra. Busco atendimento médico e intensificar cuidados com a saúde”*

# Resumindo...

Os números indicam uma organização do trabalho precária e adversa, extremamente normativa, com pouco espaço para a participação dos funcionários na tomada de decisão ou na negociação de prazos de metas e normas. Indicam, ainda, maiores riscos de adoecimento, assédio moral, afastamento no trabalho e desejo de sair do banco ou mudar de setor.

Vale ressaltar que o sentimento de indignidade no trabalho está especialmente relacionado à percepção de injustiça dentro dos bancos onde, apesar de altamente normativos, observa-se que a norma é flexível só a quem interessa.

Questões como a falta de condições adequadas de trabalho, especialmente em relação ao número insuficiente de pessoal para bater metas elevadas, com prazos incompatíveis, são relacionadas ao sentimento de desvalorização e não-reconhecimento por parte da instituição, assim como a forma como aqueles que adoecem são vistos.

Os temas relacionados à saúde mental são citados como de difícil trato dentro do ambiente de trabalho, havendo preconceito e resistência por parte de colegas e chefia. O vínculo com o sindicato, especialmente para requerer auxílio, também é fator que leva ao preconceito e isolamento por parte dos colegas e chefia no trabalho, chegando a haver represálias em alguns casos dentro do ambiente de trabalho.

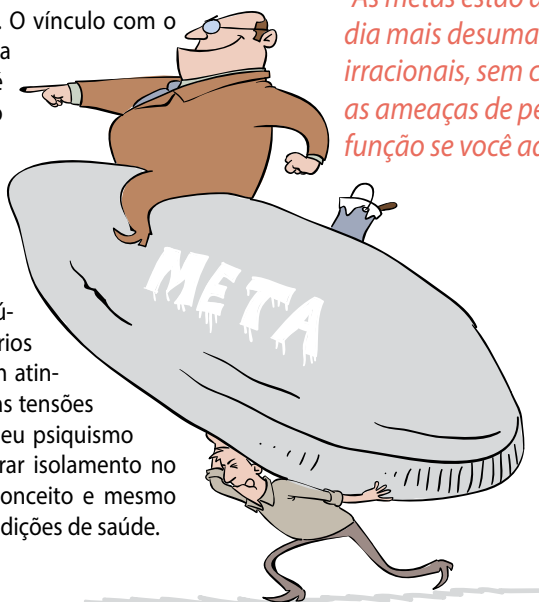
Como resultado disso, a saúde física e mental dos bancários são as mais propensas a serem atingidas. Primeiro o corpo sente as tensões do trabalho e em seguida, é seu psiquismo quem é afetado, podendo gerar isolamento no trabalho e a vivência de preconceito e mesmo assédio em função de suas condições de saúde.

*“Você tem que muitas vezes trabalhar com mentiras, enganando os outros para conseguir bater metas, cada mês todas só aumentam e a pressão é enorme”*

*“Trabalhar no banco é trabalhar demais da conta no caixa e ainda cumprir metas abusivas e lidar com clientes mal educados que não compreendem que a culpa não é nossa, é do banco, e então você tem que enganar e omitir”*

*“Não se pode tomar um café sem que se seja perseguido”*

*“As metas estão a cada dia mais desumanas e irracionais, sem contar com as ameaças de perda da função se você adoecer”*



## Conheça a Secretaria de Saúde

A Secretaria de Saúde presta apoio, nas esferas jurídica e psicológica, ao bancário em situação de vulnerabilidade no trabalho.

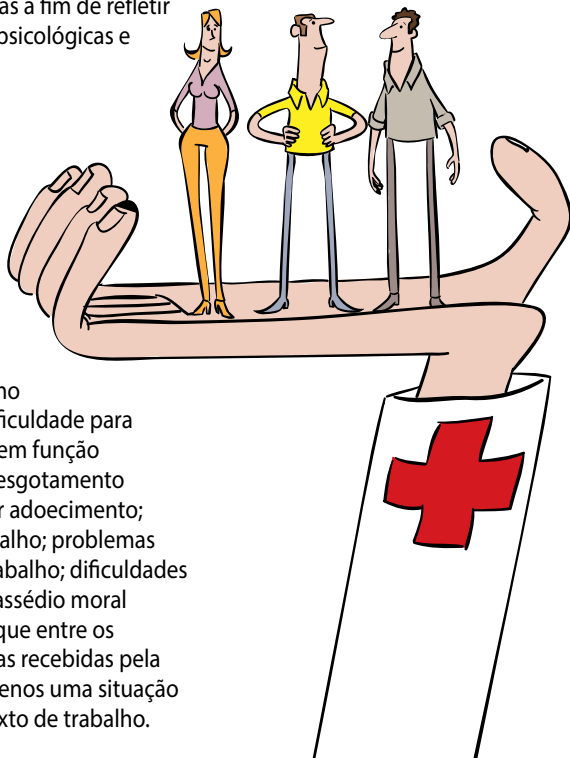


### ***A Clínica do Trabalho***

Visa construir um espaço de escuta coletiva do sofrimento, voltado para mobilização do coletivo de trabalhadores e para o desenvolvimento de ações políticas de transformação da organização do trabalho. Nesse espaço os participantes são convidados a compartilhar as experiências e sofrimentos relacionados ao trabalho na instituição financeira, assim como conhecer as dificuldades de outros colegas a fim de refletir sobre estratégias individuais e coletivas, psicológicas e políticas, para enfrentar essas situações.

### ***Público-alvo***

O serviço é voltado para bancários ou bancárias, sindicalizados ou não, que apresentem demandas de dificuldades referentes ao trabalho. No ano de 2014, as principais demandas recebidas foram de trabalhadores relatando sintomas como incapacidade de relaxar, irritabilidade, dificuldade para dormir, sentimentos de tensão e tristeza em função de situações de trabalho que envolviam esgotamento profissional; afastamento do trabalho por adoecimento; pressão exacerbada no ambiente de trabalho; problemas com mudança de cargo ou de local de trabalho; dificuldades nas relações com colegas e/ou chefias e assédio moral e/ou sexual, sendo essa última um destaque entre os bancários, uma vez que 83,7% das pessoas recebidas pela equipe relataram ter passado por pelo menos uma situação constrangedora ou degradante no contexto de trabalho.





## Funcionamento

Em funcionamento desde junho de 2014, o serviço é voltado basicamente para atendimento em grupo formado por, no máximo, 10 bancários. São realizadas, no máximo, 15 sessões coletivas, uma vez por semana, com horário agendado e duração média de 1h30 a 2h. Não é possível um trabalhador participar de mais uma clínica no período de 12 meses. Os horários podem ser marcados pelo telefone ou no próprio Sindicato.

A formação dos grupos obedece aos critérios teóricos relativos à Clínica do Trabalho. Caso haja necessidade de atendimento individual ainda relacionado ao trabalho, a equipe encaminhará o trabalhador para um atendimento breve dessa natureza (10 a 15 sessões) com a própria equipe.





# Atendimento Jurídico

O atendimento jurídico na área da Saúde é realizado pelo escritório Castagna Maia Advogados Associados, que atua na área desde 1997, orientando os trabalhadores de forma estratégica. Ele acontece em duas esferas:

► **Administrativa**  
*Perante o INSS e o empregador, com esclarecimentos, principalmente sobre afastamentos laborais, registro da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e benefícios acidentários (Lei 8.213/91).*

► **Judicial**  
*Se há violação aos direitos do acidentado, pode se propor uma ação no INSS para buscar os benefícios cabíveis, entre os quais auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e serviço de reabilitação profissional.*

Há, ainda, medidas em face do empregador, em que se busca indenização por danos materiais e morais. Em todos os casos, é importante que o bancário procure auxílio técnico o quanto antes, sempre que desconfiar que esteja sofrendo problemas de saúde decorrentes da relação com o empregador.

Os atendimentos acontecem às segundas, quartas e sextas, das 10h às 12h, mediante agendamento.

A orientação certa é primordial para evitar longos anos de um processo judicial.

Com a intenção de aproximar ainda mais o Sindicato do trabalhador do ramo financeiro do DF, a diretoria da entidade reestruturou a Central de Atendimento Sindical que, além de ser um canal de comunicação que facilita o acesso às informações de interesse dos bancários, também é um espaço de denúncias. Assim, ao contatar a Central e registrar seu acionamento, o usuário receberá o protocolo do atendimento e será informado do prazo para a obtenção da resposta.

Pela Central de Atendimento, poderão ser feitas denúncias de assédio (moral, sexual, e discriminações de qualquer espécie), reclamações de assuntos administrativos, pedidos de informações, consultas, homologações, agendamentos com advogados, abertura de CAT e elogios. Além disso, pode ser solicitada a intervenção do Sindicato em situações emergências.

O registro na Central de Atendimento também possibilita diagnosticar os problemas que, a cada conjuntura, estão na ordem do dia, e, institucionalmente, construir e providenciar soluções coletivas.



## CENTRAL DE ATENDIMENTO

**(61) 3262-9000**

[centraldeatendimento@bancariosdf.com.br](mailto:centraldeatendimento@bancariosdf.com.br)  
ou na área exclusiva no Portal do Sindicato  
[bancariosdf.com.br](http://bancariosdf.com.br)



O compromisso do Sindicato é **assegurar o retorno tempestivo do seu acionamento, atender com cortesia e respeito**, além de garantir a **confidencialidade da informação**.

# Conte com a gente!

## Diretoria executiva

|   |   |
|---|---|
| <b>Eduardo Araújo</b> de Souza (BB)             | <b>Presidência</b>                          |
| Maria Aparecida Sousa (BRB)                     | Secretaria Geral                            |
| <b>Wandeir</b> Souza Severo (Caixa)             | Secretaria de Finanças                      |
| <b>Rosane</b> Maria Gonçalves Alaby (Santander) | Secretaria de Administração                 |
| José <b>Garcia</b> de Sousa Rocha (Bradesco)    | Secretaria de Imprensa                      |
| <b>Wesley</b> Mendes de Queiroz (BB)            | Secretaria de Assuntos Jurídicos            |
| Antonio <b>Abdan</b> Teixeira Silva (Caixa)     | Secretaria de Formação Sindical             |
| <b>Sandro</b> Silva Oliveira (Itaú)             | Secretaria Social e Cultural                |
| <b>Saulo</b> Rodrigues dos Santos (BB)          | Secretaria de Relações com a Comunidade     |
| <b>Jeferson</b> Gustavo Pinheiro Meira (BB)     | Secretaria de Comunicação e Divulgação      |
| <b>Louraci</b> Morais dos Santos (Itaú)         | Secretaria de Assuntos Parlamentares        |
| <b>Cristiano</b> Alencar Severo (BRB)           | Secretaria de Estudos Socioeconômicos       |
| <b>Wadson</b> Francisco dos S. Boaventura (BB)  | Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho |

## Conselho Fiscal

|   |
|---|
| Antonio <b>Eustáquio</b> Ribeiro (BRB)                |
| <b>Cinthia</b> Damasceno Reis (BB)                    |
| <b>Edmilson</b> Wanderley Lacerda (Itaú)              |
| <b>Fabiana</b> Uehara Proscholdt (Caixa)              |
| José Herculano <b>Bala</b> do Nasc. Neto (Caixa)      |
| <b>Larissa</b> Cristina Ribeiro Lopes (BV Financeira) |

## Diretoria

|   |
|---|
| <b>Adilson</b> Antonio de Sousa (Caixa)             |
| <b>Alfredo</b> Núncio da Silva Sol (BRB)            |
| <b>Daniel</b> de Oliveira (BRB)                     |
| <b>Fátima</b> Suzana Marsaro (BB)                   |
| <b>Helenilda</b> Ribeiro Cândido (Caixa)            |
| <b>Jaqueline</b> Perroud do Sacramento (BB)         |
| <b>Karina</b> Gomes Sena (BB)                       |
| <b>Kleyton</b> Guimarães Morais (BB)                |
| <b>Lilian</b> Julia Pires (BRB)                     |
| Maria <b>Mônica</b> Holanda Oliveira (BB)           |
| <b>Mariana Marques</b> Gonçalves Ferreira (Caixa)   |
| <b>Marianna Coelho</b> de Almeida Akutsu Lopes (BB) |
| <b>Paulo Wilson</b> de Araújo (Caixa)               |
| <b>Peterson</b> Gomes de Miranda (BB)               |
| <b>Rafael Zanon</b> Guerra de Araújo (BB)           |
| <b>Rafaella</b> Gomes Freitas (Caixa)               |
| <b>Raimundo</b> Dantas de Lima (HSBC)               |
| Renato <b>Shalders</b> (Caixa)                      |
| <b>Roberto</b> Alves de Sousa (Itaú)                |
| <b>Ronaldo</b> Lustosa da Rocha (BRB)               |
| <b>Sérgio</b> Henrique Oliveira Silva (Caixa)       |
| <b>Talita</b> Régia da Silva (Cooperforte)          |
| Teresa <b>Cristina</b> Mata Pujals (BB)             |
| <b>Vanessa</b> Sobreira Pereira (Caixa)             |
| Vicente de Paula Mota <b>Frazão</b> (HSBC)          |



**BANCÁRIOS DF**  
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

