



**Sindicato dos  
Bancários CUT**  
Campinas e Região


# Mulher Bancária:

história

perfil

direitos





*Por um mundo onde  
sejamos socialmente iguais,  
humanamente diferentes e  
totalmente livres.*

*Rosa Luxemburgo.*



### **Bancária (o)**

*Em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a diretoria do Sindicato edita este livreto, com a pretensão de ser um Guia Rápido sobre os direitos da mulher, civil ou trabalhista, que incentive o debate sobre gênero, que aponte caminhos para a construção de uma sociedade mais democrática e mais igualitária. E mais: além de registrar a origem do Dia, incluímos um estudo do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) intitulado Desigualdade de gênero nos bancos\*. O setor bancário, aponta o estudo com base na Relação Anual de Informações Sociais 2012 (RAIS), tinha 512.709 trabalhadores, dentre os quais, 48,7% são mulheres. O estudo do DIEESE destaca ainda que as mulheres possuem alta escolaridade: 72,8% completaram o ensino superior e 15,4% estão cursando. No entanto, no item salário, as mulheres recebem, em média, 23,9% menos que os homens.*

*No século XIX e no início do XX, nos países que se industrializaram, o trabalho era realizado por homens, mulheres e crianças, em jornadas de 12, 14 horas, em semanas de seis dias inteiros e frequentemente incluindo as manhãs de domingo - momento em que as mulheres foram incluídas no mercado de trabalho, fora do ambiente doméstico, já com grande desnível salarial. Muita coisa mudou, muitas reivindicações tornaram-se realidade, graças à intensa mobilização da classe trabalhadora. A agenda, a pauta das mulheres, é preciso registrar, era e é maior. Além de direitos básicos para todos, tinha e têm os embates contra a discriminação, o preconceito e em defesa da participa-*

*ção política. As mulheres brasileiras, por exemplo, conquistaram o direito de votar em 1932. Porém, ainda hoje têm uma representação política muito aquém da proporção de mulheres eleitoras. Embora representem 51,7% dos eleitores brasileiros, a participação das mulheres é de apenas 9% na Câmara dos Deputados e 10% no Senado. São Paulo, a maior cidade do país, possui os mesmos 9% de vereadoras na Câmara Municipal. No Poder Executivo, a situação não é diferente: das 26 capitais, somente duas têm mulheres como prefeitas. Em Campinas, entre 33 vereadores, apenas uma é mulher.*

*Esperamos que este livreto sirva de guia de referência para todos os bancários; em especial, às mulheres bancárias. Acreditamos que a luta por uma sociedade igualitária é uma luta não só das mulheres, mas de todos os trabalhadores.*

*Março de 2014*

**Jeferson Boava**

*Presidente*

**Elisa Ferreira**

*Diretora para Assuntos Culturais*



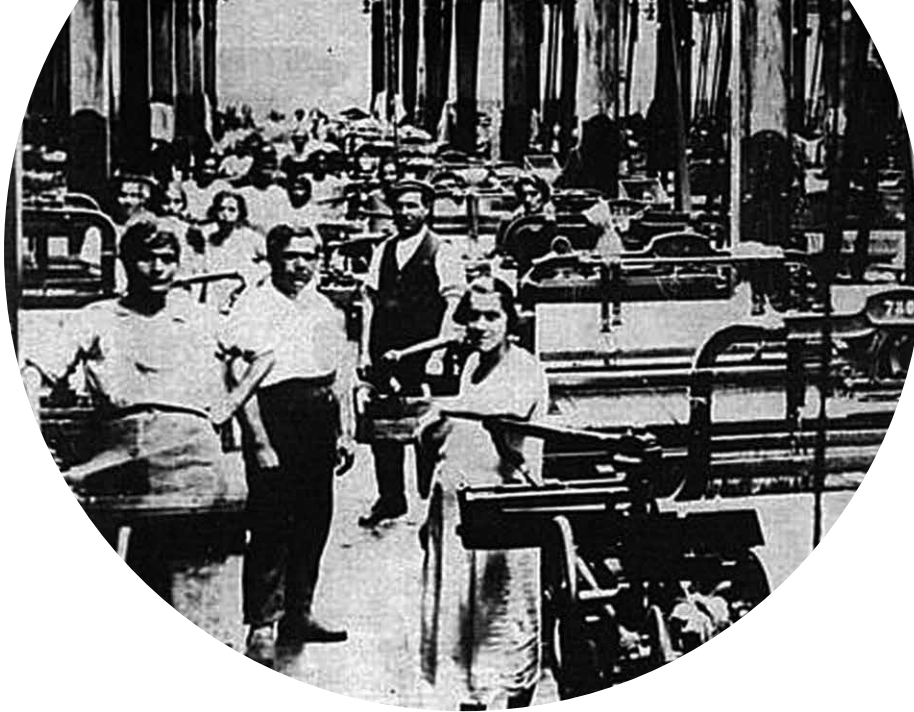
# Origem do Dia Internacional da Mulher

O Dia Internacional da Mulher foi proposto pela alemã Clara Zetkin, em 1910, no 2º Congresso Internacional de Mulheres Socialistas, realizado em Copenhague, Dinamarca, sem definir uma data precisa. Clara Zetkin (1857-1933) era filiada ao Partido Comunista Alemão.

Segundo a socióloga Eva Alterman Blay, em ensaio intitulado “*8 de Março: Conquistas e Controvérsias*”, é errôneo afirmar que Clara Zetkin propôs o 8 de Março para lembrar operárias mortas num incêndio em Nova Iorque em 1857. Eva Blay destaca que, no século 20, “as mulheres trabalhadoras continuaram a se manifestar em várias partes do mundo...Causas e datas variavam”. Nos anos posteriores a 1970, observa a socióloga, o “Dia passou a ser associado a um incêndio que ocorreu em Nova Iorque em 1911”. E resgata a história: no dia 25 de março de 1911 irrompeu um grande incêndio na Companhia de Blusas Triangle, matando 146 trabalhadores: 125 mulheres e 21 homens. Eva Blay cita ainda que no dia 8 de março de 1917 “trabalhadoras russas do setor de tecelagem entraram em greve e pediram apoio aos metalúrgicos. Para (Leon) Trotski esta teria sido uma greve espontânea, não organizada, e teria sido o primeiro momento da Revolução de Outubro”.

No Brasil, segundo a socióloga, “o feminismo dos anos 60 e 70 veio abalar a hierarquia de gênero dentro da esquerda. A luta das mulheres contra a ditadura de 1964 uniu, provisoriamente, as feministas e as que se autodenominavam membros do ‘movimento





de mulheres'. A uni-las, contra os militares, havia uma data: o 8 de Março. A comemoração ocorria através da luta pelo retorno da democracia, de denúncias sobre prisões arbitrárias, desaparecimentos políticos". Em 1975, ainda segundo Eva Blay, a ONU (Organização das Nações Unidas) instituiu o 8 de Março como o Dia Internacional da Mulher. Na opinião da citada socióloga, "é uma data que simboliza a busca de igualdade social entre homens e mulheres, em que as diferenças biológicas sejam respeitadas, mas não sirvam de pretexto para subordinar e inferiorizar a mulher".



# ***Pesquisa Dieese***

## ***Desigualdade de gênero nos bancos***

O setor bancário tinha, em dezembro de 2012, 512.709 trabalhadores, dentre os quais, 48,7% são mulheres. O dado consta de pesquisa da equipe técnica que integra a Rede de Bancários do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

As mulheres, segundo a pesquisa publicada em novembro de 2013, representam 42,8% dos empregados dos bancos públicos; nos privados, são a maioria entre o total de trabalhadores (53,4%). Em termos de escolaridade, 72,8% das mulheres completaram o ensino superior e 15,4% estão cursando. “A faixa etária com maior concentração de mulheres é aquela entre 30 e 39 anos, com 33,6% do total e 66% das bancárias possuem menos de 40 anos”.

Mesmo com expressivo aumento do total de mulheres no emprego bancário, nas duas últimas décadas, “elas ainda são minoria no setor e recebem, em média, 23,9% menos que os homens”.

## ***Salário médio***

Nos bancos privados, as mulheres recebem salário médio de R\$ 4.040,11; nos bancos públicos, recebem salário médio de R\$ 5.221,53 (29,2% maior que nos privados). A





disparidade de salários entre mulheres e homens é maior nos bancos privados: 29% inferior à dos homens; nos bancos públicos, a diferença salarial média entre homens e mulheres é de 15,1%.

Ainda sobre remuneração: “a faixa salarial que concentra maior número de mulheres é a de 5 a 7 salários mínimos, com 52.057 ou 20,9% do total de mulheres. Nos bancos brasileiros, apenas 17.935 ou 7,2% das mulheres recebem remuneração superior a 15 salários mínimos, enquanto que entre os homens esse número é de 43.755 (16,7%)”.

### **Escolaridade**

Na distribuição por grau de escolaridade, segundo a pesquisa do DIEESE, as mulheres estão menos concentradas nas faixas até “Ensino Médio completo” e superam a porcentagem de homens na faixa “Educação Superior completa”.

### **Faixa etária**

As mulheres são maioria nas faixas de idade entre 17 e 39 anos; após os 40 tornam-se minoria. “A saída precoce de mulheres dos bancos pode ser reflexo tanto da dificuldade de obterem promoções e de terem acesso a cargo de maior prestígio e remuneração quanto da preferência dos bancos pela presença de jovens em seu quadro de funcionários. Esse fato é verificado para mulheres e homens, mas o fator idade pesa mais sobre as mulheres”, avalia da equipe do DIEESE. E finaliza: “as mulheres com mais de 40 anos representam 46,3% da mão de obra feminina nos bancos públicos e apenas 26,1% nos bancos privados. Isso significa que, os bancos privados, embora utilizem mais a mão de obra feminina, mantém em seus quadros menos mulheres com mais de 40 anos”.





# Direitos da Mulher

## **A Posição da Mulher na Família**

Com a entrada em vigor do novo Código Civil em janeiro de 2003, algumas conquistas da mulher no plano familiar foram reconhecidas:

Até aquela época o homem era, legalmente, o “chefe da família”, tinha o “pátrio poder”; hoje há o “poder familiar”, que pode ser exercido tanto pelo marido quanto pela esposa. A mãe solteira e seu filho passam a ser considerados como uma família.

O homem não pode mais solicitar a anulação do casamento se na noite de núpcias descobrir que a mulher não é mais virgem.

Os direitos dentro da família passaram a ser iguais, inclusive com relação à obrigatoriedade de pagamento de pensão alimentícia, com relação à guarda dos filhos, assim como, proporcionalmente aos seus rendi-

mentos, com relação à obrigação de sustento da família e educação dos filhos.

A escolha do domicílio do casal passa a ser direito de ambos os cônjuges.

## **Assédio Sexual**

Qualquer pessoa é passível de ser assediada moralmente. Seja mulher ou homem. Uma forma de assédio, entretanto, se destaca em razão do gênero: as mulheres são as vítimas principais do assim chamado assédio sexual.

O Código Penal caracteriza como crime “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” Mas o assédio sexual pode



ocorrer também em outras situações inclusive entre iguais, sem que haja a condição de superior hierárquico. A componente fundamental está no constrangimento e na intenção de favorecimento.

O assédio sexual é muito pouco denunciado, haja vista a dificuldade em se realizar prova do ocorrido, e em muitos casos assistimos à terrível situação em que pessoas dizem que a vítima teria dado razão ao assédio por conta de seu comportamento, vestimenta ou qualquer outra característica.

É necessário combater à “criminalização” da vítima e denunciar estes casos.

A categoria bancária conquistou atra-

vés da Convenção Coletiva a criação de um sistema, acordado individualmente com cada Banco, visando a prevenção de conflitos no ambiente de trabalho. Através dele este tipo de assédio, e outros, podem ser denunciados inclusive de maneira anônima, através da entidade sindical.

### **Estabilidade da Gestante**

O Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, art. 10, II, b, garante à gestante o emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esta garantia vigora ainda que o empregador não saiba da gravidez, e, a partir do ano de 2012, o Tribunal Superior do Tra-





balho passou a estendê-la mesmo durante contrato de trabalho por tempo determinado (como o de experiência).

A Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Bancária garante o emprego à gestante até o limite de sessenta dias após o término da licença maternidade. Assim, entre os dois prazos acima, vale o maior, geralmente este último, em especial após a possibilidade de ampliação do prazo da licença maternidade (ver tópico referente).

### ***Exame de Gravidez***

A solicitação de que a mulher apresentasse exame que demonstrasse não estar grávida para a admissão em empresas foi prática bastante comum. Hoje a legislação não permite este tipo de prática: é vedado aos empregadores exigir qualquer tipo de atestado para a comprovação de gravidez e também de esterilidade, para efeitos de admissão ou permanência no emprego.

### ***Intervalo de Descanso***

Todos os trabalhadores, homens ou mulheres, tem direito, sinteticamente, aos seguin-

tes intervalos: um intervalo de quinze minutos nas jornadas diárias até seis horas; um intervalo de uma a duas horas nas jornadas diárias superiores a seis horas; um intervalo de onze horas entre duas jornadas diárias.

Para as mulheres, especificamente, existe também a previsão do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que obriga à realização de intervalo de 15 minutos antes do início de período extraordinário de trabalho. Esta norma permanece quase que esquecida no meio da legislação, solenemente desrespeitada por milhares de empregadores e ignorada por suas beneficiárias.

### ***Intervalo Amamentação\****

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, prevê que nos estabelecimentos em que trabalhem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos, haverá local apropriado para a guarda, sob vigilância e assistência, de seus filhos durante o período de amamentação. Tal exigência pode ser suprida, porém, por meio de creches mantidas diretamente ou via convênio.

\*No Banco do Brasil, a cláusula trigésima sexta estabelece o horário para amamentação.

“O BANCO assegurará às empregadas mães, inclusive as adotivas, com filho de idade inferior a 12 meses, 2 descansos especiais diários de meia hora cada um, facultado à beneficiária a opção pelo descanso único de 1 hora”.

“Parágrafo Único – Em caso de filhos gêmeos, cada período de descanso especial diário será de 1 hora, facultada a opção pelo descanso único de 2 horas”.

### **Isonomia**

O Art. 7º, XXX, da Constituição Federal proíbe qualquer diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; A Consolidação das Leis do Traba-

lho, em seu Art. 373-A, estabelece, também, a proibição de publicação de anúncios de emprego em que haja referência a sexo, bem como proíbe a recusa a emprego, promoção ou a motivação de dispensa em razão do sexo; não permite, ainda, que se considere o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. Da mesma forma, não é permitido que se adotem critérios subjetivos para deferimento ou inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

Estas proibições todas visam garantir que homens e mulheres tenham os mesmos direitos no mercado de trabalho, dentro e fora da empresa. Sabemos que isso na





prática não funciona perfeitamente, uma vez que todos os estudos indicam que as mulheres em posições semelhantes recebem valores inferiores aos homens, porém a legislação garante a proteção e, conseguindo provar a existência de tratamento não igualitário é possível tomar providências corretivas.

### **Lei Maria da Penha**

A Lei nº 11.340/06 ficou conhecida como Lei Maria da Penha, em homenagem à cearense Maria da Penha Maia Fernandes, que, vítima de violência doméstica, passou anos lutando pela punição de seu agressor. O assunto chegou à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, da Organização dos Estados Americanos, OEA, sendo o Brasil condenado por omissão e negligência em relação à violência doméstica. O episódio acabou por gerar a adoção da Lei Maria da Penha.

A Lei trata também da violência psicológica, da violência patrimonial e do assédio moral; a violência contra a mulher deixa de ser um crime com menor poten-

cial ofensivo e o agressor não pode mais pagar a sua pena com multa. A pena de prisão teve seu tempo aumentado.

A Lei também garante à agredida e seus dependentes o encaminhamento a programas e serviços de proteção e de assistência social.

A autoridade policial pode prender o agressor em flagrante, e o Juiz foi dotado de poderes para decretar a prisão preventiva quando houver riscos à integridade física ou psicológica da mulher.

A violência doméstica é uma questão cultural, que independe de classe social, de nível educacional e deve ser combatida perseverantemente. As vítimas devem procurar o poder público e exigir o respeito aos seus direitos e a punição dos agressores.





## Licença Maternidade

A Constituição Federal estabelece que as mulheres tem direito à licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

A Lei nº 11.770/2008 permite a prorrogação da licença maternidade por sessenta dias, desde que haja adesão expressa do empregador ao Programa Empresa Cidadã e solicitação por escrito da empregada até o final do primeiro mês após o parto. No período da prorrogação a criança não poderá ficar em creche ou estabelecimento similar, sob pena de perda do benefício.

## Licença Maternidade Para a Mãe Adotante

A partir do novo Código Civil, os filhos adotados passaram a gozar dos mesmos direitos que os filhos biológicos. A legis-

lação trabalhista em seguida se adaptou à nova realidade, e estendeu o direito da Licença Maternidade também à mãe adotante, mas em quantidade de dias proporcional, conforme tabela, à idade da criança. A partir de 2009, nova alteração garantiu os cento e vinte dias em termos iguais ao da mãe biológica. A partir de 2013 a legislação previdenciária finalmente foi também alterada, garantindo-se o pagamento do salário maternidade (que até então necessitava ser garantido judicialmente).

A lei nº 11.770/2008, que garantiu a prorrogação da Licença Maternidade por mais sessenta dias, conforme exposto no item “Licença Maternidade”, também se aplica à adotante, mas deve ser requerida expressamente no prazo de trinta dias após a adoção ou sentença judicial.

Em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, apenas um dos cônjuges ou companheiros poderá gozar da licença.

## Peso

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe que a mulher trabalhe em





serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. A exceção a esta regra é nos casos de remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

### **Proteção ao Mercado de Trabalho**

A Constituição Federal determina que a legislação estabeleça incentivos específicos à proteção do mercado de trabalho da mulher. Algumas regras, como as tratadas no item “isonomia” foram criadas. No entanto certamente ainda há muito que se realizar neste campo; o importante é que se tenha em mente que a Constituição Federal elegeu como princípio esta proteção, que deve ser considerada sempre: ainda que não se realizem novas leis estabelecendo novos incentivos, qualquer lei que permita ou inspire a diminuição deste mercado de trabalho estará contrariando a Carta Magna.

### **Revista Íntima**

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, proíbe expressamente, desde maio de 99, que o empregador ou preposto seu proceda a revista íntima nas empregadas. Isto significa que qualquer revista que invada o corpo da mulher não é permitida, nem via apalpamento nem via visual, como com a abertura de peças de roupas. A ocorrência deste tipo de fato é atentatória à dignidade humana e deve ser denunciada.

### **Salário**

No item “isonomia” já deixamos claro que não é possível a diferenciação salarial entre homens e mulheres. Mas este tema é importante a ponto de merecer destaque. Na verdade, a Constituição Federal não permite distinção salarial independentemente de sexo, idade, cor e estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Art. 461, trata do assunto de maneira mais detida e mais técnica, dizendo que para funções idênticas, “a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá



igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Este trecho transcrito é formulação de Lei já de 1952.

A CLT considera que trabalho de igual valor é aquele que tem igual produtividade, perfeição técnica e entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Basicamente, mesmo trabalho, mesmo salário. O mercado de trabalho, no entanto, pratica diferenciações entre homem e mulher principalmente pelas “beiradas” da regra acima; as funções não são exatamente as mesmas; o cargo tem um título diferente; assim, acontece, por exemplo, que o nível de gerência, o nível hierárquico, é o mesmo, mas o homem, em média, recebe remuneração superior. É fundamental ficarmos atentos a este tipo de situação, que apesar de ser de difícil demonstração, deve ser combatido.

### **Voto - Direito de Votar e ser Votada**

O Código Eleitoral de 1932, que instituiu a Justiça Eleitoral, garantiu o direito de voto às mulheres no Brasil. “É eleitor

o cidadão maior de vinte e um anos, sem distinção de sexo...”. Nas eleições realizadas em três de maio de 1933, para a formação da Assembleia Nacional Constituinte, a mulher brasileira pela primeira vez, em âmbito nacional, votou e foi votada. A Constituição de 1934, fruto desta Assembleia, tronou este direito constitucional, mas restringindo-o às mulheres que exerciam função pública remunerada. Com a Constituição de 1946 deixou de existir esta restrição.

Posteriormente, a legislação passou a estabelecer cotas mínimas para mulheres entre as vagas de cada partido ou coligação, atualmente no percentual mínimo de trinta por cento para cada sexo.

A Lei também exige que os partidos políticos utilizem pelo menos cinco por cento dos recursos do fundo partidário em programas que visem a promoção e difusão da participação política das mulheres; a propaganda partidária também deve promover e difundir esta participação política, dedicando às mulheres o tempo mínimo de dez por cento.



## Diretoria 2013-2016

Diretoria Geral

Efetivos:

**JEFERSON RUBENS BOAVA**  
Presidente

jeferson@bancarioscampinas.org.br

**MAURI SÉRGIO MARTINS DE SOUZA**  
Vice Presidente

maurisergio@ig.com.br

**LOURIVAL RODRIGUES DA SILVA**  
Diretor Administrativo

lourival.rodrigues@gmail.com

**JOSÉ CRISTIANO MASSONI MEIBACH**  
Vice Diretor Administrativo

josecristiano@bancarioscampinas.org.br

**ANA STELA ALVES DE LIMA**  
Diretora Financeiro

astela.lima@gmail.com

**VANDERNILSON DA CUNHA CLARO**  
Vice Diretor Financeiro

vander@bancarioscampinas.org.br

**ANDRÉ LUIZ DE CAMARGO VON ZUBEN**  
Diretor para Assuntos Jurídicos

andre@bancarioscampinas.org.br

**ELISA DE FIGUEIREDO FERREIRA**  
Diretora para Assuntos Culturais

elisa@bancarioscampinas.org.br

**MARIA APARECIDA DA SILVA**  
Diretora de Imprensa e Comunicação

cida@bancarioscampinas.org.br

**GABRIEL MUSSO DE ALMEIDA PINTO**  
Diretor de Formação Sindical

gabriel@bancarioscampinas.org.br

**DAMIÃO ADALBERTO COUTO RIBEIRO**  
Diretor de Esportes

damicouto@bancarioscampinas.org.br

**CARLOS AUGUSTO SILVA**  
Diretor para Assuntos Sociais

Carlos.asilva@bancarioscampinas.org.br

**GUSTAVO MORENO FRIAS**  
Diretor para Assuntos de Saúde

gustavo@bancarioscampinas.org.br

**PATRICIA BASSANIN DELGADO**  
Diretora de Patrimônio

patricia@bancarioscampinas.org.br

**ANTONIO DONIZETTI DA SILVA**  
Diretor de Relações Sindicais

donizetti@bancarioscampinas.org.br

**DIVINO AFONSO LUZ**  
Diretor Regional de Amparo

divino@bancarioscampinas.org.br

**TÂNIA DE PAIVA CEZARINO**  
Diretora Regional de Valinhos

tania@bancarioscampinas.org.br

**JACÓ DOS SANTOS BASTOS**  
Diretor Regional de Indaiatuba

jacobastos@bancarioscampinas.org.br

**JOSÉ CARLOS LEITE**  
Diretor Regional de Americana

josecarlos@bancarioscampinas.org.br

**GERALDO TAVARES**  
Diretor Regional de Itatiba

gtavares@terra.com.br

**VAGNER VANDERLEI MORTAIS**  
Diretor Regional de Mogi Mirim

vagner@bancarioscampinas.org.br

**HAMILTON DE ALMEIDA**  
Diretor Regional de Paulínia

hamiltondealmeida@yahoo.com.br

**ARSINEU JOSÉ IENON DE CARVALHO**  
Diretor Regional de São João da Boa Vista

ajoscarvalho@hotmail.com

**Diretoria Geral**  
Suplentes:

**ADIR PEREIRA DA SILVA**  
Adirpesil1@gmail.com

**DANIEL MARCOS ORTIZ DE ABREU**  
daneabreu@ig.com.br

**DANIELE CAROLINE MIYACHIRO**  
danymiyachiro@gmail.com

**EDUARDO FELICIANO SANS GOMEZ**  
dugomez@dugomez.net

**FÁTIMA DOMINGUES CAMPOS**  
Fatima.domingues.campos@bancarioscampinas.org.br

**FLÁVIO HENRIQUE MARTINS MOTA**  
flavioh.motta@uol.com.br

**JOSÉ VICENTE VIANA**  
jviana2011@hotmail.com

**LETÍCIA MARIA GOUVEIA DE OLIVEIRA**  
leticiamariago@yahoo.com.br

**LILIAN MINCHIN**  
lilian@bancarioscampinas.org.br

**LINDA ANGELINA GOMES KUNIYOSHI**  
linda.agk@gmail.com

**LUCIANA APARECIDA LIZA CORREA**  
lulizacor@yahoo.com.br

**LUCINETE APARECIDA MAZIERO BENITEZ**  
Lucinete@bancarioscampinas.org.br

**MARCELO JUNQUEIRA CASTELLI**  
majcastelli@uol.com.br

**MARCELO LOPES DE LIMA**  
marcelo.lima@caixa.gov.br

**MÁRCIO RAMPONI**  
nicolle.r@uol.com.br

**MARCOS APARECIDO DE LIMA**  
marcos.lima@citi.com

**MARCOS EDUARDO DE MORAES**  
marcoseduardo@bb.com.br

**MARIA GISELE PAIFER COSTA**  
giselepaifer@yahoo.com.br

**MESSIAS JESUS DOS SANTOS**  
jmessias@uol.com.br

**NILCÉIA EULAMPIO MARTINS**  
nilceiamartins@yahoo.com.br

**PAULO CÉSAR ROSSI**  
pcrcr@ig.com.br

**SAMUEL GALZERANO NICOLETTE**  
samuelnicolette@hotmail.com

**VERA LÚCIA MOREIRA**  
vera@bancarioscampinas.org.br

**Conselho Fiscal**  
Efetivos:

**CEZAR AUGUSTO BARBOSA PAIXÃO**  
cezar@bancarioscampinas.org.br

**DANILO ANDERSON CASTILHO**  
danilo@bancarioscampinas.org.br

**MARCELINO JOSÉ DA SILVA**  
marcelino@bancarioscampinas.org.br

**Conselho Fiscal**  
Suplentes:

**DEBORAH NEGRÃO DE CAMPOS**  
deborah.negrao@bancarioscampinas.org.br

**PEDRO FERREIRA DOS SANTOS**  
pedro@bancarioscampinas.org.br

**SILVIO ANTONIO KUNIYOSHI**  
silvio@bancarioscampinas.org.br

**Delegados junto à Federação**  
Efetivos:

**APARECIDA ALLITA**  
allita@bancarioscampinas.org.br

**MARIA DE FÁTIMA DO COUTO RIBEIRO**  
fafacouto@bancarioscampinas.org.br

**Delegados junto à Federação**  
Suplentes:

**AFONSO LOPES DA SILVA**  
afonso.silva@bancarioscampinas.org.br

**FLADEMIR ALBERTO PINHEIRO SILVA**  
flademir@bancarioscampinas.org.br

## Fonte de Pesquisa

**DIEESE** (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) - Desigualdade de gênero nos bancos, (novembro de 2013).

**Blay, Alterman Eva.** 8 de Março: Conquistas e Controvérsias, in Estudos Feministas (Fevereiro de 2001).

## Sede do Sindicato

Rua Ferreira Penteado, 460, Centro, Campinas.

Fone: (19) 3731-2688

## Subsedes

### **Americana**

Endereço: Washington Luiz, 501, sala 12, Centro.

Fone: (019) 3406-7869

### **Amparo**

Endereço: Rua 13 de Maio, 260 – Centro.

Fone: (019) 3807-6164

### **Mogi Guaçu**

Endereço: Av. Marechal Castelo Branco, 440, sala 13, Centro.

Fone: (19) 3841-3993

### **São João da Boa Vista**

Endereço: Praça da Catedral, 98, sala 13, 2º andar, Ed. João Paulo I, Centro.

Fone: (19) 3622-3514

## Internet

[www.bancarioscampinas.org.br](http://www.bancarioscampinas.org.br)

## E-mail:

[seeb.cps@bancarioscampinas.org.br](mailto:seeb.cps@bancarioscampinas.org.br)

## Facebook

[Facebook.com/Bancarioscps](https://www.facebook.com/Bancarioscps)

## Twitter

Acompanhe o sindicato

<http://twitter.com/bancarioscps>

## Torpedo

Receba informações em tempo real no seu celular. Cadastre-se [www.bancarioscampinas.org.br](http://www.bancarioscampinas.org.br)

## Expediente:

Publicação do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região. **Presidente:** Jeferson Boava - **Diretora de Imprensa:** Maria Aparecida da Silva - **Jornalista:** Jairo Gimenez (Mtb 13.683) – **Colaboração:** Diretoria para Assuntos Culturais e Departamento Jurídico do Sindicato - **Projeto gráfico:** Airton Francisco – **Fotos:** Júlio César Costa e Paulo Pepe - **Impressão:** Gráfica Santa Edwiges. Tiragem: 7 mil exemplares. Março de 2014





**Sindicato dos  
Bancários CUT  
Campinas e Região**

**1954-2014**

***anos***

Fone: (19) 3731-2688

[seeb.cps@bancarioscampinas.org.br](mailto:seeb.cps@bancarioscampinas.org.br)

[www.bancarioscampinas.org.br](http://www.bancarioscampinas.org.br)