

Ador r DA GENTE

PERÍODO DE REALIZAÇÃO: de 5/5 a 30/06/2020. O objetivo central deste estudo foi levantar indicadores do contexto do trabalho que atuam na gênese de patologias, especificamente nas práticas de violência e assédio moral, tendo como unidades de análise os modelos de gestão, a organização do trabalho, os riscos de sofrimento patogênico e os danos físicos e psicossociais.

©2020, Sindicato dos Professores no Distrito Federal
Diretoria Colegiada do Sinpro-DF
Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador
Gestão Colegiada 2019-2022

Permitida a reprodução mediante a citação da fonte

Autores:

Luciane Kozicz Reis Araújo – Psicóloga

Alberto de Oliveira Ribeiro – Sinpro-DF

Thaís Romanelli Leite – Sinpro-DF

Glauco Luiz de Barros Wanderley Neto – Sinpro-DF

Cartilha Retratos da Saúde na Rede de Ensino Público do DF – “A dor da gente”

Sindicato dos Professores do Distrito Federal

Brasília: 2020

19p. v.1

1.Pesquisa Epidemiológica 2. Adoecimento 3.Sinpro-DF

APRESENTAÇÃO

A pesquisa é um processo de produção de conhecimento, um campo de análise para entender os fatores que causam sofrimento e elenquem ações para prevenir o adoecimento. Os diagnósticos, a seguir, são complementares e comprovam as hipóteses da patologia institucional, uma deficiência da organização do trabalho, com o uso de metodologias ineficientes, sobrecarga, falta de reconhecimento da atividade laboral, carência de recursos, comunicação pouco clara, dentre outros citados no decorrer deste trabalho.

O objetivo central deste estudo foi levantar indicadores do contexto do trabalho que atuam na gênese de patologias, especificamente, nas práticas de violência e assédio moral, tendo como unidades de análise os modelos de gestão, a organização do trabalho, os riscos de sofrimento patogênico e os danos físicos e psicossociais. A operacionalização desse objetivo implicou o uso de dois instrumentos complementares: a aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais e a Análise Clínica do Trabalho – ACT.

A combinação de diferentes métodos, como a aplicação de instrumento quantitativo de pesquisa aliado à Análise Clínica do Trabalho, permite uma análise mais rica e fidedigna do cenário e da realidade profissional que vivemos, possibilitando a identificação e a adoção de algumas medidas práticas. Caso contrário, estaremos dissociados entre um ideal e a rotina diária, uma queixa que imobiliza para ação.

Em face disso, o Sindicato dos Professores no Distrito Federal (Sinpro-DF) tomou a iniciativa de elaborar esta cartilha, que, além de apresentar as informações científicas, registra as falas do cotidiano escolar, diminuindo o hiato entre a retórica e a realidade vivenciada. Uma forma de privilegiar a palavra e lutar contra a submissão, indexada por um ideal, que submete o sujeito, por meio de avaliação de performances, fazendo com que sintam que o fracasso e a impotência sejam percebidos como individuais, ou seja, a culpa é do servidor.

SUMÁRIO

A PESQUISA	7
PERFIL DOS ENTREVISTADOS	9
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	12
ESTILOS DE GESTÃO	15
INDICADORES DE SOFRIMENTO	17
DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO	20
RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE.....	24
CONTRIBUIÇÕES.....	26
DIRETORIA COLEGIADA SINPRO-DF.....	30

A PESQUISA

A pesquisa “A dor da gente”, realizada entre 5 de maio e 30 de junho de 2020, é fruto de uma parceria do Sindicato dos Professores no Distrito Federal (Sinpro-DF) e o Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília (UnB). A primeira etapa consistiu da aplicação do Protocolo de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (Proart), instrumento quantitativo autoaplicável. A segunda etapa foi realizada por meio de um espaço de escuta baseado na Análise Clínica do Trabalho, cujo roteiro foi construído a partir de levantamento bibliográfico sobre psicodinâmica do trabalho.

Fundamentada em técnicas quantitativas e qualitativas de coleta e análise de dados, a pesquisa envolveu 3.326 servidores(as) da educação do Distrito Federal. Desse total, 1.026 responderam ao Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho e, 2.300, participaram da Análise Clínica do Trabalho. O objetivo era investigar quatro dimensões que envolvem a relação trabalhador–organização do trabalho: a organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais para caracterizar a organização do trabalho, assim como a lógica de gestão adotada pela instituição, seus antecedentes e impactos na relação entre trabalhador–trabalho, permitindo, dessa forma, mapear os possíveis pontos de tensão que podem fazer com que

a vivência do sofrimento seja, predominantemente, patológica, conduzindo ao adoecimento e, conseqüentemente, afastamento do trabalho ou até mesmo a necessidade de reabilitação profissional ou de aposentadoria precoce.

Como resultado, foram mapeados os impactos e riscos psicossociais que interferem na vida dos(as) servidores(as), provocando adoecimento.

SOFRIMENTO E PRAZER

O sofrimento pode emergir, por um lado, justamente, dos conflitos e contradições originados do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as características da gestão da organização do trabalho, quando não há como o sujeito negociar esse confronto. Por outro lado, o prazer provém da gratificação da pulsão quando do confronto bem-sucedido com os conflitos e as contradições gerados pela gestão da organização do trabalho.

Esse sofrimento gerado pelas contradições na organização do trabalho pode ter um destino adoecedor – chamado “sofrimento patogênico”, ou um destino mais saudável – “sofrimento criativo”. Entende-se aqui que o destino do sofrimento no trabalho depende das condições oferecidas pela organização do trabalho e pelo estilo de gestão, no que diz respeito a seus aspectos técnicos e dinâmicos, que impactam, diretamente, nas possibilidades de o trabalhador se engajar, subjetivamente, perante a esse real.

PERFIL DOS ENTREVISTADOS

1. PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSOCIAIS NO TRABALHO – PROART

A **idade média** dos participantes foi de 45 anos e cerca de **16 anos** de trabalho na Secretaria de Estado da Educação do Distrito Federal (SEEDF). As mulheres correspondem a 81% e, 19%, são homens. Professores(as) correspondem a 94% e, 6%, são orientadores(as). Servidores(as) efetivos(as) correspondem a 84%. Possuem **pós-graduação**: 82% da amostra. Dos respondentes, 92% são das escolas da rede pública de ensino do DF, das Coordenações Regionais de Ensino do Plano Piloto/ Cruzeiro, Ceilândia, Planaltina, Taguatinga e Guará. No grupo pesquisado, 68% exercem suas funções em sala de aula; 11%, em coordenação; 10%, orientação educacional e pedagogia; 12% são readaptados.

A **média de estudantes** em sala de aula é de 29. Entre os(as) servidores(as), 42% precisaram tirar atestado médico nos últimos 6 meses e, 67% desses consideram que o afastamento está relacionado a sua atividade profissional; e, 91% possuem jornada de trabalho de 40 horas.

Modalidades de Ensino:

Ensino Infantil: 15%

Ensino Fundamental – Séries Iniciais: 43%

Ensino Fundamental – Séries Finais: 28%

Ensino Médio: 22%

Educação de Jovens e Adultos: 8%

Ensino Especial: 10%

Educação Profissional: 3%

Aceleração – Ensino Fundamental: 2%

Aceleração – Ensino Médio: 1%

Disciplinas Ministradas:

Língua Portuguesa: 29%

Matemática: 26%

História: 25%

Geografia: 24%

Ciências: 23%

2. ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO – ACT

Foram escutados 2.300 servidores(as) em 99 escolas e dois encontros com orientadores(as) educacionais. Servidores(as) efetivos correspondem a 80%. A média de participantes nos grupos das escolas era de 22% – 99% mulheres. A idade média dos participantes foi de 30 anos e cerca de 12 anos de trabalho na SEEDF. Os participantes eram das escolas da rede pública de ensino do DF, das Coordenações Regionais de Ensino do Plano Piloto/Cruzeiro, Paranoá, Estrutural, Ceilândia, Gama, São Sebastião, Planaltina, Taguatinga, Sobradinho, Samambaia, Recanto das Emas, Riacho Fundo, Candangolândia, Brazlândia, Águas Claras e Santa Maria.

QUADRO RESUMO DA PESQUISA



ADOECEMENTO NO TRABALHO

- Estrutura de trabalho inadequada
- Faltam recursos para executar o trabalho
- Sobrecarga de tarefas
- Submeter o trabalho a decisões políticas
- Falta de liberdade para dizer o que pensa

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

“Nós somos uma matrícula”

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

<i>Divisão das tarefas</i> Busca avaliar os recursos de trabalho, espaço físico disponível e equipamentos para realização das tarefas 	<i>Divisão social do trabalho</i> Analisa normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho. 
91% da amostra indica estado de alerta e crítico	71% da amostra indica estado de alerta e crítico
<i>Grupo mais crítico</i> Docentes de séries iniciais Docentes que ministram sociologia/música Lotação: escola pública conveniada e Educandos com restrição de liberdade	<i>Grupo mais crítico</i> Principal responsável pela renda familiar Modalidade: Educação Profissional Docentes que ministram: língua estrangeira, filosofia e informática
Jornada: 20 horas	Jornada: 20 horas
Tempo na SEEDF: 10 a 20 anos	Tempo na SEEDF: 15 anos Lotação: escola pública conveniada, Educandos com restrição de liberdade e zona rural.

ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO

Construída a partir de um espaço de escuta nas escolas, a partir do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho.

“Nossas tarefas dividem-se em dar aula, ser enfermeiro, médico, assistente social, cuidador”.

“Somos impotentes diante de tantas demandas”.

“ Falta material didático, encaminhamentos para alunos com dificuldades não são atendidos, falta equipe itinerante, número de profissionais insuficientes, pais ausentes e exigentes. Estamos diante de um estado de falência – um cadáver”.

“ Os espaços físicos são antigos, faltam condições de trabalho, às vezes, juntamos dinheiro para comprar papel, sabonete... Banheiros estragados, pias sem água, caixa d'água sem manutenção. Os espaços coletivos são inadequados. Não temos Internet e, às vezes, nem o telefone convencional funciona”.

“Os cursos de formação deveriam ser eleitos por meio de uma pesquisa para tratar da realidade em que vivemos. É feito para ganharmos horas. Precisamos saber como lidar com as diversas síndromes no processo de inclusão, homofobia, abuso sexual. Deve haver requisitos mais claros e uma avaliação mais responsável. Às vezes, crianças são tratadas como autistas e têm ansiedade”.

ESTILOS DE GESTÃO

Apresenta-se em estado de alerta para amostra estudada.

<i>Individualista</i>	<i>Coletivista</i>
71% apontam a grande importância das regras, valorização da hierarquia e o forte controle do trabalho como fatores mais críticos.	61% criticam a falta de oportunidades semelhantes de ascensão, pouco trabalho interativo e ausência de incentivos para inovações.
Modalidade: Aceleração – Ensino Fundamental/ EJA 3º Segmento Docentes que ministram sociologia Lotação: educação nas prisões/educandos com restrição de liberdade/zona rural/educação para pessoas com deficiência Contrato efetivo de trabalho Avaliam o Programa de Readaptação Funcional como insatisfatório Precisaram de atestado ou licença médica nos últimos 6 meses. Já se sentiram pressionados(as) a não tirar atestado médico Mais de 15 anos no cargo	Função: sala de aula Modalidade: Ensino Especial/Educação Profissional/Ensino Especial – Itinerância Docentes que ministram informática/história da arte e cultura afro-brasileira Lotação: educação nas prisões/educandos com restrição de liberdade/zona rural Contrato efetivo de trabalho Precisaram de atestado ou licença médica nos últimos 6 meses. Já se sentiram pressionados (as) a não tirar atestado médico 

ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO

“Não são preparados para lidar com as pessoas, não sabem fazer a gestão do trabalho e as funções são empurradas. Ninguém quer ser chefe. É um estilo de gestão coletiva, a qualquer momento ele retornará a sua atividade. Ninguém quer sacanear um colega, faltam limites. Convida para sua assessoria os amigos, independentemente da competência para execução da atividade. Faz como pode, com a experiência que possui até sair do cargo”.

Contrato temporário	<i>“Possuem direitos restritos, muitas vezes acabam se submetendo a relações servis com medo de perder o trabalho. Isso tem enfraquecido o coletivo.”</i>
Normas e regras	<i>“ São importantes para qualquer instituição, mas devem ser construídas com base nas vivências e experiências. Muitas vezes se muda o que está dando certo por uma regra maluca de um burocrata.”</i>
Readaptação	<i>“Somos colocados numa sala junto com materiais que não são utilizados. Alguns colegas nos enxergam como um peso para secretaria. Não somos tratados como professores. É como se fôssemos uma peça que não serve mais, mas não podem se livrar. Poderíamos atuar juntos.”</i>

INDICADORES DE SOFRIMENTO

84% dos servidores se sentem esgotados mentalmente. Consideram o trabalho desgastante e cansativo. A revolta em submeter o trabalho a ordens políticas também merece destaque.

Quem somos? Professores em sala de aula, com pós-graduação *stricto sensu* (mestrado, doutorado, pós-doutorado), contrato efetivo de trabalho, consideram o programa de Readaptação Profissional insatisfatório, precisaram tirar atestado médico nos últimos 6 meses e consideram relacionado a sua atividade profissional. Jornada de trabalho: 60 horas. Média de alunos em sala de aula: superior a 30.

O Reconhecimento e o Sentido do Trabalho, embora com índices críticos foram mais aceitáveis pela percepção da importância do trabalho realizado para o desenvolvimento da sociedade e a satisfação com as atividades de ofício.



GRUPO MAIS CRÍTICO PARA FALTA DE RECONHECIMENTO

Docentes que ministram química, educação religiosa, música, arte e cultura afro-brasileira.

Educandos com restrição de liberdade/educação nas prisões

Contrato efetivo de trabalho – Jornada: 60 horas

Consideram o Programa de Readaptação Profissional insatisfatório

Precisaram de atestado nos últimos 6 meses e já se sentiram pressionados a não tirar o atestado.

ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO

“Há a educação das sensibilidades e a educação das habilidades. Sem a primeira, a segunda perde o sentido”.

Rubem Alves

<i>Sofrimento criativo</i>	<i>“Apesar da dificuldade em realizar o trabalho, é gratificante ver o resultado da nossa ação no aprendizado de um aluno. Saber que fizemos a diferença”.</i>
<i>Inteligência prática</i>	<i>“Se não fosse pela nossa expertise não conseguiríamos ser professores, as nossas habilidades e vivências fazem toda a diferença para a execução de um bom trabalho”</i>
<i>Espaço de discussão</i>	<i>“As discussões são informais. Dividimos com os amigos aquilo que não temos espaço para compartilhar com os demais colegas e chefes”.</i>
<i>Cooperação</i>	<i>“Existem profissionais que não estão dispostos a cooperar e, sim, a fazer focas, punir, mas, nós, que estamos na sala de aula, dependemos uns dos outros e temos de cooperar para suportar o cotidiano”.</i>
<i>Reconhecimento</i>	<i>“Existe na formalidade. Não é algo que chegue a mexer com nossos afetos. É mais uma burocracia, nem sempre justa”.</i>

DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Os resultados para os Danos Relacionados ao Trabalho apresentam um cenário global crítico, considerando que dois fatores (danos psicológicos e danos sociais) estão em estado de alerta e os danos físicos foram considerados críticos.

Danos psicológicos e sociais mais críticos: mau humor, tristeza, sensação de vazio, impaciência, vontade de ficar só, conflito nas relações familiares

Magistério que atuam na educação profissional, EJA 2º Segmento e supervisores. Trabalham com educando com restrição de liberdade. Ministram química, sociologia e filosofia. Contrato efetivo de trabalho. Precisaram de atestado nos últimos 6 meses e consideram a licença relacionada a sua atividade profissional. Possuem jornada de trabalho ampliada. Consideram o Programa de Readaptação Profissional insatisfatório. Estão entre 10 e 20 anos na SEEDF

Danos físicos mais críticos: alterações no sono, dores no corpo e nas costas

Mulheres, que trabalham com Ensino Especial – Integração Reversa. Ministram matemática, ciências, educação artística, história da arte e cultura afro-brasileira. Lotadas com educandos com restrição de liberdade. Possuem contrato efetivo de trabalho e avaliam o Programa de Readaptação Funcional como insatisfatório.

Precisaram de atestado ou licença médica nos últimos 6 meses. Consideram que seu afastamento estava relacionado à sua atividade profissional. Já se sentiram pressionados(as) a não tirar atestado médico. A jornada de trabalho é ampliada

ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO

*“Não preciso me drogar para ser um gênio; não
preciso ser um gênio para ser humano;
mas preciso do seu sorriso para ser feliz”
Charles Chaplin*

Sofrimento	<i>“Quando você fica mal, sente-se só. Não reconhecem que você está doente e o trabalho contribuiu para isso. Muitos não têm a percepção de quanto precisa de ajuda. Muitas vezes acaba em readaptação, aposentadoria precoce”.</i> <i>“Quando você adoece e sofre a sensação é de culpa, pois nós temos de ser produtivos e alcançar metas. É como se fôssemos uma peça que não funciona mais”.</i>
Estratégias de defesa individuais	<i>“Racionalizamos nossos sentimentos. Vamos levando, fingindo não doer. Hoje os remédios nos dão esse suporte. Engula a pílula e finja que não aconteceu. A narrativa de sucesso é ensinada, quem sabe de tanto repeti-la não matamos esse mal-estar interno?”</i>
Estratégias de defesa coletivas	<i>“Falar de vitórias e de quanto somos bons é uma prática constante, embora nem sempre verdadeira”.</i> <i>“Nos sentimos numa vala, na qual vamos sendo empurrados para o abatedouro. Não olhamos muito para os lados e, assim, fica mais fácil, é só seguir o rebanho”.</i>
Impactos na vida pessoal	<i>“Me tornei triste, parece que perdi as cores e nuances. Assim, controlo minha agressividade e raiva com as injustiças. Estou anestesiada”.</i>
Danos físicos e psicossociais	<i>“Não temos qualidade de vida, vivemos dentro do possível, convivendo com dores nas articulações, problemas na voz, alcoolismo, cefaleia, insônia, pensamento acelerado, dissociados, câncer”.</i>

RELAÇÕES DE EXPLICAÇÃO: **TRABALHO—SAÚDE**

Os resultados apresentados a seguir foram obtidos por meio de análise de regressão *stepwise*.

Preditor	Fator influenciado
Divisão das tarefas ↑ (i.e. quanto mais positiva)	Esgotamento mental ↓ Falta de reconhecimento ↓ Danos físicos ↓
Divisão social do trabalho ↑ (i.e. quanto mais positiva)	Estilo individualista ↓ Falta de sentido do trabalho ↓ Esgotamento mental ↓ Falta de reconhecimento ↓
Estilo individualista ↑ (i.e. quanto mais presente)	Esgotamento mental ↑ Falta de reconhecimento ↑ Danos sociais ↑
Estilo coletivista ↑ (i.e. quanto mais presente)	Esgotamento mental ↓ Falta de reconhecimento ↓
Falta de sentido do trabalho ↑ (i.e. quanto maior a vivência)	Danos psicológicos ↑ Danos sociais ↑ Danos físicos ↑
Esgotamento mental ↑ (i.e. quanto maior a vivência)	Danos psicológicos ↑ Danos sociais ↑ Danos físicos ↑
Falta de reconhecimento ↑ (i.e. quanto maior a vivência)	Danos psicológicos ↑ Danos sociais ↑

Na tabela acima, as setas azuis apontam o aumento do escore médio de cada fator e, as setas vermelhas, a diminuição da média. Por exemplo, quanto mais presente forem as características do estilo coletivista de gestão, menores serão os escores de esgotamento mental e de falta de reconhecimento.

CONTRIBUIÇÕES

*“Esse trabalho é uma novidade,
quem sabe aprendem a nos escutar”?*

As contribuições referem-se às sugestões dos(as) servidores(as) entrevistados(as) e possibilidades de gestão do trabalho.

Existe a percepção de que a instituição precisa passar por mudanças. Os(as) servidores(as) acreditam que são parte desse processo, mas não se sentem pertencentes. Espaços de discussão devem ser promovidos nas escolas, com as CRE e com a SEEDF.

Sabem que é difícil mobilizar o coletivo, motivar muitos colegas. Tentativas já foram frustradas, mas existe a esperança de achar um sentido para o trabalho, algo que os(as) tornem mais humanos, menos adoecidos.

Comunicação	<i>“Reavaliar a comunicação atual, precisamos de maior proximidade. Estabelecer prioridades, tudo é urgente. Uma norma dá múltiplas interpretações. Divulgar a norma corpo a corpo é mais eficaz, não deixa subentendido. Ouvir os(as) professores(as) ao criar novas legislações”.</i>
Planejamento	<i>“Rever processos possíveis de execução entre o planejado e o que será executado, acompanhamento na implantação”.</i> <i>“Integrar as diversas áreas envolvidas e verificar principais problemas nas CRE. Escutar o(a) servidor(a)”.</i>
Estrutura física	<i>“Mapear a estrutura física das escolas e o número necessários de servidores(as). Como podemos tornar a distribuição mais justa?”</i> <i>“Sistema de logística burocratizado”.</i> <i>“ Estabelecer estrutura mínima de tecnologia. Ex.: Internet”.</i>

Equipes	<i>“Alunos do Ensino Médio precisam de psicólogos na escola”.</i> <i>“Precisamos de equipes multiprofissionais para uma avaliação mais real do(a) aluno(a). Atualmente, mascaramos o problema”.</i> <i>“Realizar, mensalmente, a supervisão das situações para buscar soluções”.</i>
Treinamentos	<i>“Aproveitar as experiências relatadas e direcionar cursos”.</i> <i>“Mensurar o aproveitamento dos cursos, verificando aplicabilidade teórica e prática”.</i> <i>“Curso de gestão e ética aos gestores”.</i> <i>“É fundamental incluir um curso de gestão de pessoas”.</i> <i>“Cursos sobre as diversas áreas administrativas para evitar erros na construção de projetos”.</i>

Subsaúde	<i>“Visitar os espaços de trabalho para atuar com foco mais preventivo. Acompanhar a readaptação dos(as) servidores(as) nas escolas”.</i>
Regionais	<i>“Exercer a coordenação e a parceria na realização dos projetos. Às vezes, demandam, mas não escutam o motivo das impossibilidades de realizar o solicitado”.</i> <i>“Aproximar a categoria. Propor grupos para parametrizar formulários”.</i>

DIRETORIA COLEGIADA DO SINPRO-DF

GESTÃO 2019-2022

» Secretaria de Administração e Patrimônio

Gilza Lúcia Camilo Ricardo (gilzacamilo@sinprodf.org.br)

Presilina Spindola de Ataides

Leilane Costa Santos

» Secretaria de Assuntos dos Aposentados

Silvia Canabrava de O. Paula ((silvia@sinprodf.org.br)

Consuelita Oliveira do N. de Carvalho

Elineide Rodrigues

» Secretaria de Assuntos Culturais

Eliceuda Silva França (eliceuda@sinprodf.org.br)

Fátima de Almeida Moraes

Sebastião Honório dos Reis

» Secretaria de Assuntos Jurídicos, Trabalhistas e Socioeconômicos

Dimas Rocha (dimasrocha17@sinprodf.org.br)

Bernardo Fernandes Tavora

Melquisedek Aguiar Garcia

» Secretaria de Assuntos e Políticas para Mulheres Educadoras

Vilmara Pereira do Carmo (vilmara58@gmail.com)

Ruth Oliveira T. Brochado

Mônica Cladeira Schimidt

» Secretaria de Finanças

Rosilene Côrrea Lima (rosilene@sinprodf.org.br)

Luciano Matos de Souza

Fernando Ferreira dos Reis

» **Secretaria de Formação Sindical**

Magnete Barbosa Guimarães (megguimaraes@sinprodf.org.br)

Luciana Custódio de Castro

Jairo José C. Mendonça

» **Secretaria de Imprensa e Divulgação**

Cláudio Antunes Correia (claudioantunes@sinprodf.org.br)

Cleber Ribeiro Soares

Samuel Fernandes da Silva

» **Secretaria de Raça e Sexualidade**

Letícia Vieira M. Bento (leticiamontandon@sinprodf.org.br)

Ana Cristina de Souza Machado

Maria Gilda Moreira Cosme

» **Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador**

Alberto de Oliveira Ribeiro (albertosdb@hotmail.com)

Thaís Romanelli Leite

Glauco Luiz de B. Wanderley Neto

» **Secretaria de Organização e Informática**

Julio Cezar Barros de Farias (juliobarros@sinprodf.org.br)

Vanilce Cristina Vieira Diniz

Raimundo José de Albuquerque Filho

» **Secretaria de Política Educacional**

Berenice Darc Jacinto (beredarc@sinprodf.org.br)

Anderson de Oliveira Corrêa

Carlos de Souza Maciel

» **Secretaria de Políticas Sociais**

Hamilton da Silva Caiana (hcaiana@sinprodf.org.br)

Carolina Moniz Freire Rodrigues

Valesca Rodrigues Leão

