



Diretoria
de Gênero

**SINDICATO
DOS BANCÁRIOS
DA BAHIA**

Filiado à



FEEB
FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS
DO ESTADO DA BAHIA



União Brasileira de Mulheres

www.bancariosbahia.org.br

Cartilha da Mulher Bancária



Cartilha da Mulher Bancária

1ª edição

Salvador - Bahia

Março / 2011



Filiado à


Distribuição Gratuita

Impresso em papel Alta Alvura

Fontes: Swis721 Md BT

Cigno MF

Gigi



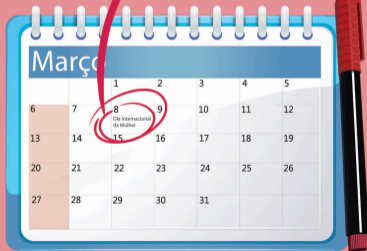
Tome uma
atitude, exija
seus direitos.

Sumário

Apresentação	7
A Mulher nos Movimentos Populares	20
Enfrentamento à Violência	21
Rede de Atendimento às Mulheres em Situação de Violência	24
Conquistas Femininas na Legislação	26
Mundo do Trabalho	28
Salário da Mulher	30
História e Cultura	
Afro-brasileira no Currículo das Escolas	33
Convenção Coletiva de Trabalho das Bancárias	34
Aditivo Contra o Assédio Moral	46
Datas Importantes	
na luta pela Igualdade de Gênero	50
Diretoria Feminina do Sindicato dos Bancários da Bahia e da Federação dos Bancários da Bahia e Sergipe	56



*Dia Internacional
da Mulher*



Apresentação

A presente publicação é um resumo dos direitos básicos assegurados para as mulheres na Convenção Coletiva de Trabalho que rege a relação contratual com os bancos. Também contém o acordo adicional que trata especificamente do assédio moral.

Na organização desta cartilha foram selecionados os principais pontos que tratam especificamente das questões relativas às mulheres, e também alguns de aplicação geral que no nosso entendimento são fundamentais que as mulheres tenham a mão.

Os endereços, telefones e outras referências publicadas são de grande utilidade nesse nosso tempo em que a presença da mulher se afirma e consolida definitivamente no mundo do trabalho.

Parabéns bancária.

Parabéns mulher!



Expediente

Presidente:
Euclides Fagundes

Diretor de Imprensa:
Adelmo Andrade

Diretora para Assuntos de Gênero:
Nole Fraga

Preparação de textos e redação:
Ney Sá

Projeto gráfico e editoração:
Sanusa Tomé

Edição finalizada em 11.03.2011

Tiragem: 8 mil exemplares

Impressão e acabamento:
MultiGraf Gráfica e Editora

End: Av. Sete de Setembro,
1001 - Mercês, Salvador-BA
CEP:40060-000

Fone: (71) 3329-2333

genero@bancariosbahia.org.br
www.bancariobahia.org.br

Fontes

Consultoria: Patrícia Ramos
(Conselho Estadual da Mulher
e UBM)

Cartilha de Orientação Sobre os
Direitos Trabalhistas da Mulher
Teresa Cristina Kodama
Comissão da Mulher Advogada
OAB/SP - 2009.

Mulheres Trabalhadoras: Vida e
Direitos
Casa da Mulher Trabalhadora
Núcleo Piratininga de
Comunicação

Convenção Coletiva de
Trabalho 2010/2011
Sindicatos de Bancários e
Fenaban

Aditivo ao ACT
Prevenção de Conflitos no
Ambiente de Trabalho

Diretoria
de Gênero

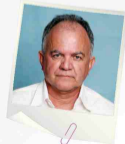


A publicação que você tem em mãos é uma contribuição do Sindicato dos Bancários da Bahia, no marco do 8 de março – Dia Internacional da Mulher -, para a conscientização sobre direitos e conquistas, especialmente da bancária.

Mais do que uma cartilha, esta publicação pode ser utilizada como um manual de referência quando surgir qualquer dúvida se o direito da mulher está sendo respeitado.

Leia com atenção e mantenha sempre à mão esta cartilha. Tenho certeza que vai ser de grande utilidade.

Euclides Fagundes
Presidente



A mulher está conquistando seu lugar na sociedade. Seu inimigo não é o homem, mas sim um sistema econômico injusto, que explora os dois sexos e joga um contra o outro.



A construção do espaço da mulher em nossa sociedade é marcada por lutas e desafios. A mobilização e a organização são fundamentais para esse avanço. Na história do Sindicato dos Bancários não é diferente. Desde a criação da Diretoria da Mulher, em 1990, até hoje, quando a Diretoria para Assuntos de Gênero está consolidada, tem sido uma trajetória de conquistas paulatinas.

Esta publicação foi pensada e organizada como mais um instrumento dessa luta cotidiana das mulheres. A mulher bancária precisa ter consigo um referencial de seus direitos assegurados por instrumentos legais, para fazer valer o fruto de suas jornadas de lutas.

Nole Fraga
Diretora para Assuntos de Gênero





A raiz da violência em nossa sociedade passa pela brutal desigualdade social. A mulher tem sido historicamente vítima disso, seja nas múltiplas jornadas, remuneração inferior, machismo, chegando ao cúmulo de ser tratada como mero objeto na sociedade de consumo.

A organização e a mobilização das mulheres contra todo tipo de exploração que se abate sobre elas é de fundamental importância. Não apenas para resguardar e fazer avançar os direitos sociais, mas também para a estruturação de uma sociedade mais justa e pacífica.

Ter sempre em mente os direitos assegurados em lei, nos Acordos Coletivos de Trabalho, e fazer valer tudo isso na prática cotidiana é o desafio que está posto. E esta publicação é uma valiosa ferramenta para isto.

A construção da justiça social é tarefa prioritária para mulheres e homens comprometidos com a superação da violência e a transformação da sociedade.

Paz se alcança com justiça social

Graça Gomes

Diretora do Iapaz – Instituto de
Estudo e Ação pela Paz
com Justiça Social



Tenha certeza de que
você pode mudar!



A história da mulher brasileira é marcada pela exploração sexual, violência e cerceamento da plena liberdade. Até a Constituição de 1988, a mulher era cidadã de segunda categoria. E a mulher negra ocupava posição ainda mais secundária, enfrentando dupla discriminação.

Embora as leis tenham avançado, a discriminação persiste na desvalorização do trabalho feminino, no assédio moral, e na violência doméstica.

No mercado de trabalho as diferenças de gênero e raça são evidentes. As negras ocupam posição desprestigiada, se situam nos grupos com menor acesso à educação formal.

As mulheres negras, pardas e indígenas predominam no trabalho doméstico, com 35,53%, enquanto a mulher branca representa 15,69% (IBGE/PNAD – 2002).

Estudo do Unifem – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, mostrou que o salário da brasileira é, em média, 30% inferior ao do homem, chegando a 61% essa diferença se a mulher for negra.

Nancy Andrade

Diretora da Federação
dos Bancários
da Bahia e Sergipe





Parabéns
por ter tido
a coragem
de chegar
até aqui.

Nos últimos 15 anos, a mulher brasileira avançou rumo à equidade de raça e gênero. Sua participação no mercado de trabalho aumentou, e hoje é parcela decisiva da classe trabalhadora.

Isso foi fundamental para a conquista de maior autonomia pessoal e a redução da dependência e subordinação aos homens na família. Ainda assim, as mulheres se mantêm como principais responsáveis pelo cuidado da casa, dos filhos, dos mais velhos e dos doentes.

Esses papéis, em especial as consequências da maternidade (nas condições em que ela é exercida), determinam uma inserção das mulheres no mercado do trabalho em condições desfavoráveis em relação aos homens.

Persistem enormes desigualdades de gênero no País. A naturalização disso está de tal forma presente no cotidiano que a fica evidente o nível de subordinação que as mulheres sofrem.

Além da luta pela igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Há ainda um longo caminho a ser percorrido, no que diz respeito à ocupação de cargos de comando.



Patrícia Ramos
Diretora Nacional da UBM



Uma vida sem
violência é um
direito das
mulheres.

Ninguém vem ao mundo
para ser agredido/a.



A mulher precisa se esforçar em dobro por seu reconhecimento no mundo do trabalho. Ela entra sempre em desvantagem no ambiente que ainda é governado pelos homens ou pelo machismo.

Nossa central sindical incluiu o substantivo *Trabalhadoras* em seu nome como ação de afirmação, fruto da participação da mulher no movimento sindical, que vem crescendo ano a ano.

Em muitas categorias a participação da mulher já é majoritária. Em Salvador, as bancárias somam 4.006 (51,28%), enquanto os bancários são 3.806 (48,71%).

Embora maioria, só 78 mulheres recebem mais de 20 salários mínimos, ou seja, 1% do total, enquanto os homens com essa remuneração somam 265. Os números em todo o Estado são ainda piores: 88 bancárias recebem mais de 20 salários mínimos, contra 417 bancários.

A CTB apóia e participa da iniciativa desta publicação, mais um instrumento de ação afirmativa que valoriza a mulher, destaca seus direitos e conscientiza o coletivo.

Rosa de Souza

Diretora da Central dos
Trabalhadores e
Trabalhadoras do Brasil - CTB



A mulher nos movimentos populares

A partir das conferências nacionais das mulheres, foi construído o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que estrutura as instâncias e o modelo organizativo das políticas públicas da área, estabelecendo os critérios de participação dos diversos segmentos sociais. O Plano é uma construção coletiva das mulheres brasileiras.

O Estado da Bahia é dividido em 26 Territórios de Identidade. Cada um deles abrange determinado número de municípios. Como instrumentos de políticas públicas voltadas à mulher o governo do estado estimula a criação de secretarias ou coordenadorias municipais.

Soma-se à iniciativa governamental a atuação do Conselho Estadual em Defesa dos Direitos da Mulher – composto por representantes da estrutura de gestão do governo, mas com maioria de representação das entidades populares da sociedade civil -, que estimula a criação de conselhos municipais.

Os conselhos são os olhos e os ouvidos da sociedade civil, são responsáveis pela ligação da população com as estruturas de gestão do governo, no sentido de construir e acompanhar coletivamente as políticas públicas.

Enfrentamento à violência

A política de governo no enfrentamento da violência contra a mulher estimula que cada território instale Centros de Referência da Mulher - CRM (em municípios com mais de 100 mil habitantes) ou Núcleo de Atendimento à Mulher em situação de violência - NAM (municípios com menos de 100 mil habitantes).

Também fazem parte das ações contra a violência as Deams (Delegacia Especial de Atendimento à Mulher) e as Casas Abrigo, para o acolhimento da mulher vítima de violência com seus filhos.

Toda essa rede se articula com os Creas (Centro de Referência Especializado de Assistência Social) e os Cras (Centro de Referência da Assistência Social), que existem em praticamente todos os municípios.

Cidades com Conselhos Municipais

Cardenal da Silva; Entre Rios; Inhambupe; Valença;
Albaiza; Seabra; Itamaraju; Itanhém; Teixeira de
Freitas; Itititá; Paulo Afonso; Itêus; Jequiê;
Barreiras; Jacobina; Ilhéus; Senhor do
Bonfim; Valente; Itaberaba; Miguel Calmon; Feira
de Santana; Camaçari; Candeias; Lauro de Freitas;
Cachoeira; Cruz das Almas; S. Francisco do Conde;
Saubara; Sto. Antonio de Jesus; Juazeiro; Concei-
ção do Coité; Serra Branca; Vitória da Conquista; S. Se-
bastião do Passé e Salvador.

Cidades com Centros de Referência da
Mulher - CRM e Núcleos de
Atendimento às Mulheres - NAMs

Cruz das Almas; Valença; Conceição do Coité;
Feira de Santana; Treco; Napetanga; Jequié;
Paulo Afonso; Albaiza; Saubara; Naperoá;
S. Sebastião do Passé; Maragogipe; Sezzinha;
Capela do Alto Alegria; S. do Bonfim; Cama-
sari; Candeias; Lauro de Freitas; Salvador;
Vitória da Conquista e Juazeiro.

ONDE TEM DEAM

Delegacias Especiais de Atendimento às Mulheres

Alagoinhas: (75) 3423-4759 / 8253

Feira de Santana: (75) 3602-9190 / 9298

Itabuna: (73) 3211-5881

Juazeiro: (74) 3611-9831

Paulo Afonso: (75) 3692-1437

Porto Seguro: (73) 3268-9262

Salvador I (Eng. Velho): (71) 3116-7001 / 02 / 04

Salvador II (Periperi): (71) 3117-8217 / 03

Teixeira de Freitas: (73) 3291-1552

Vitória da Conquista: (77) 3425-8350 / 49

Candeias: (71) 3601-3504

Jequié: (73) 3163-1050

Ilhéus: (73) 3234-5273

Camaçari: (71) 3622-7834

Barreira: (77) 3613-9860



Lei Maria da Penha

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres foram intensificados a partir da promulgação da Lei Maria da Penha (nº11.340), em 2006. A lei alterou o código do processo penal possibilitando a prisão do agressor quando a mulher agredida estiver em risco. Possibilita ainda ao juiz obrigar o agressor a participar de programas de recuperação e reeducação. A criação de juizados especiais de violência contra a mulher também foi determinação dessa lei.



REDE DE ATENDIMENTO ÀS MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

**CENTRO DE REFERÊNCIA
LORETA VALADARES**

Rua Aristides Novis, 44,
Federação - Salvador - BA
(71) 32354268
centroreferencialv@
salvador.ba.gov.br

**DEAM - DELEGACIA
ESPECIAL DE
ATENDIMENTO À MULHER**
Rua Padre Luiz Filgueiras
s/n, final de linha do
Engenho Velho de Brotas
(71) 31167000 / 31167003
deam.ssaba@bol.com.br

**SPM - SUPERINTENDÊNCIA
ESPECIAL DE POLÍTICAS
PÚBLICAS PARA MULHERES
DE SALVADOR**
Av. 7 de Setembro, 202,
Ed. Adolfo Basbaum, 4º andar,
São Bento, (71) 2108-7300,
sepm@salvador.ba.gov.br

**CDDM - CONSELHO
ESTADUAL EM DEFESA
DOS DIREITOS
DA MULHER**
Rua do Paço, 42,
Pelourinho, Salvador - BA
(71) 3117 1554

**1ª VARA CRIME DE
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
E FAMILIAR - Rua Conse-
lheiro Spínola, 77, Barris,
Salvador - BA (71)
33281195 / 33295038**

**PROJETO VIVER
INSTITUTO MÉDICO LEGAL**
Av. Centenário s/n,
Barris, térreo
(71) 3117 6700 /
3117 6701 / 31176702

**IPERBA - INSTITUTO
DE PERINATOLOGIA
DA BAHIA**
Rua Teixeira Barros,
72, Brotas
(71) 3453 6400 /
6409 / 6404

**SEPROMI - SECRETARIA
ESTADUAL DE PROMOÇÃO
DA IGUALDADE**
Av. Luiz Viana Filho, 250,
Conjunto Seplan, anexo b
Centro Administrativo
da Bahia
(71) 3115 5113 / 5114 /
5138 / 5139

**CENTRO MARIA
FELIPA - (PM)**
Rua Conselheiro Spínola,
16 - Quartel dos Barris,
(71) 31174691 / 31174653.

DEAM PERIPERI
Rua Dr Almeida, s/n,
Praça da Revolução,
Periperi,
(71) 31178217 / 31178205
deamperiperi@hotmail.com

**MINISTÉRIO PÚBLICO
GEDEM**
Av. Joana Angélica, 1312,
sala 27, térreo, prédio
principal, Nazaré,
Salvador - BA
(71) 3103-6407

**DEFENSORIA PÚBLICA
NÚCLEO ESPECIALIZADO
DA MULHER**
Rua Pedro Lessa, 123,
Canela (atrás do
Bompreço).
CEP: 40110-050

CONQUISTAS FEMININAS NA LEGISLAÇÃO

Ao longo dos anos, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), das Constituições Federais e de outras normas legais, a mulher começou a ter um espaço maior perante a sociedade, despontando em cargos de destaque em várias esferas: privada, pública, política. Tudo isso demonstra a importância e a dignificação da condição de ser mulher e de poder contribuir para o engrandecimento familiar e profissional. Fica claro que, antes do exercício de qualquer função – dona de casa, esposa, mãe, filha, empregada (no setor público ou privado) –, é a condição de ser mulher, com seus direitos e obrigações, que sempre prevalecerá.

Os princípios fundamentais que constituem o Estado Democrático são: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, conforme consta do artigo 1º, incisos I a V, da Constituição Federal.

OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, dispõe que “todos os cidadãos são iguais perante a Lei, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à

propriedade”. Os direitos e deveres individuais e coletivos se encontram estampados nos incisos I a LXXVIII do referido artigo.

No inciso I do artigo 5º há a seguinte menção: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

GARANTIAS ASSEGURADAS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

1. “Habeas corpus” é o remédio constitucional cabível para a garantia do direito de locomoção.
2. Mandado de segurança é o remédio constitucional cabível na proteção de direito individual não amparado pelo “habeas corpus” ou pelo “habeas data”, quando a coação é praticada por autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de suas funções.
3. Mandado de injunção é a declaração do direito que se postula por meio do Poder Judiciário.
4. “Habeas data” é a garantia constitucional cabível para que todo indivíduo tenha acesso aos dados e informações que o Poder Público ou entidade de caráter público possuam a seu respeito, mediante ordem judicial.
5. A ação popular tem como alvo ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, atingindo a pessoa jurídica, a autoridade responsável e os beneficiados pelo ato. Pode ser proposta em face de órgão da Administração direta ou indireta. Também é cabível contra imoralidade administrativa, contra todo ato que venha a ferir a ética e a moralidade administrativa formalmente revista de legalidade.

MUNDO DO TRABALHO

Juntando as horas gastas com o trabalho formal e dentro de casa, as mulheres chegam a trabalhar mais de 58 horas por semana. Em uma semana, os homens que cumprem uma jornada de trabalho de 40 horas ou mais dedicam apenas 5 horas às tarefas domésticas. (Pnad 2006 – IBGE)

No universo dos trabalhadores (as) brasileiros (as), com cerca de 85 milhões de pessoas ocupando um posto de trabalho, as mulheres representam a importante fatia de 42%, um contingente da ordem de 35 milhões de trabalhadoras. Esses números, levantados em Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNDA) do IBGE, estampam a dimensão das conquistas femininas no campo do trabalho. Naturalmente, esse poderio não aconteceu de um dia para o outro, muito menos de forma tranquila e gratuita. Trata-se de uma história longa e repleta de pequenas batalhas diárias, década após década.

Outro mito a ser enfrentado relaciona-se ao custo da contratação feminina, que em tese seria mais elevado. Efetivamente, quem paga a licença-maternidade e outros custos a ela relativos é a Previdência Social, e não as empresas. Mais uma vez, não se justifica o pagamento de salários mais baixos.



PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

Como exposto acima, a Constituição Federal de 1988 deu igualdade de tratamento a homens e mulheres em direitos e deveres (artigo 5º, inciso I). O artigo 7º, inciso XX, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores e enfatiza a proteção do mercado de trabalho da mulher.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, assegura à mulher a igualdade de oportunidades ao ingressar no mercado de trabalho, por meio de vedações impostas ao empregador. Ela visa a assegurar o livre e permanente acesso da mulher ao mercado de trabalho, entre outras disposições, estabelecendo normas de proteção ao trabalho feminino (artigos 372 a 401 da CLT), as quais dispõem sobre a duração e as condições do trabalho da mulher, a discriminação contra a mulher, o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho e a proteção ao matrimônio e à maternidade, sendo este último assunto de grande importância e relevância na vida da mulher trabalhadora.

Em suma, são esses os temas relativos ao trabalho da mulher que a Consolidação das Leis do Trabalho regula:

1. O salário da mulher.
2. Duração e condições de trabalho e discriminação contra a mulher.
3. Trabalho noturno.
4. Períodos de descanso.
5. Métodos e locais de trabalho.
6. Proteção ao matrimônio e à maternidade.



SALÁRIO DA MULHER

Na prática, ainda existe diferenciação em relação aos salários pagos para os homens e as mulheres.

Essa possibilidade encontra expressa vedação legal, tanto em nossa Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, quanto no artigo 5º da Consolidação do Trabalho, abaixo transcritos:

“Art. 7º, XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”;

“Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Vislumbra-se da própria leitura da Consolidação das Leis do Trabalho que esta prevê a possibilidade de adoção de medidas com o objetivo de proteger o mercado de trabalho das mulheres, afastando de forma expressa a possibilidade de reduzir o salário:

“Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.



DIREITOS NA CLT

O artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho menciona quais são as proibições legais que devem ser respeitadas pelos empregadores:

1. Publicar ou fazer anúncio de emprego que faça referência ao sexo.
2. Recusar emprego ou promoção, ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo (salvo quando a natureza da atividade seja notoriamente incompatível).
3. Considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.
4. Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.
5. Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos na inscrição ou aprovação de concursos, em empresas privadas, em razão de sexo ou estado de gravidez.
6. Proceder o empregador ou o seu preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (artigo 373-A, VI, da CLT).



PERÍODOS DE DESCANSO OU INTERVALOS

Em relação aos períodos de descanso, existem algumas diferenças entre o trabalho da mulher e o trabalho do homem.

Haverá um intervalo de 11 horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso, entre duas jornadas de trabalho. É o que dispõe o artigo 382 da CLT.

Esse intervalo não é remunerado, ou seja, não é computado na jornada de trabalho. Se o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra for desrespeitado, o empregador deverá pagar as horas subtraídas, com um adicional de 50%, pois se trata de horas extras. "Art. 382. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso".

O intervalo para refeição e para repouso durante a jornada de trabalho que exceder a 6 horas não será inferior a uma hora nem superior a duas horas, com exceção da hipótese do artigo 71, parágrafo terceiro, da Consolidação das Leis do Trabalho. Nas jornadas de duração entre 4 e 6 horas, o intervalo para refeição e repouso será de 15 minutos. Assim como o intervalo anterior, este não é remunerado.

"Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º".

Amamentação – até que sua (seu) filha(o) complete seis meses de idade, a mulher tem direito a dois descansos especiais de meia hora durante a jornada de trabalho para amamentá-la(o). Este período pode ser aumentado quando necessário para a saúde da(o) filha(o), a critério da autoridade competente. (Art. 396, CLT)

Transferência de função – é garantida à empregada gestante, sem prejuízo do salário e dos demais direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho (Art. 392, §4º, I, CLT)

A Constituição Federal assegura a proteção à intimidade e à honra da mulher trabalhadora (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal).

HISTÓRIA E CULTURA AFRO-BRASILEIRA NO CURRÍCULO DAS ESCOLAS

A lei 10.639/03, que altera a lei 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, obriga a incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Conhecer a África de ontem e de hoje, a história do Brasil contada na perspectiva do negro, com exemplos na política, na economia, na sociedade em geral é um dos objetivos que se pretende atingir com essa lei. Pretende-se ainda reafirmar a constante presença da marca africana dos nossos ancestrais na literatura, música, na criatividade, na forma de viver e de pensar, de andar, de dançar, de falar e de rir, de rezar e festejar a vida.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS
Acordo Coletivo 2010/2011

Cláusulas de interesse direto das mulheres

CLÁUSULA 15ª AUXÍLIO
CESTA-ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 311,08 (trezentos e onze reais e oito centavos), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 77,77 (setenta e sete reais e setenta e sete centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu caput e §§ 2º e 6º.

Parágrafo Primeiro

Os tíquetes alimentação referidos no caput poderão ser substituídos pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de R\$ 311,08 (trezentos e onze reais e oito centavos), nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes alimentação.



Parágrafo Segundo

O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade.

Parágrafo Terceiro

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença, fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Quarto

Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente, respeitados critérios mais vantajosos.


CLÁUSULA 16ª

DÉCIMA -TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão, até o dia 30 do mês de novembro de 2010, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R\$ 311,08 (trezentos e onze reais e oito centavos), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 77,77 (setenta e sete reais e setenta e sete centavos), ressalvadas condições mais vantajosas.

Parágrafo Primeiro

O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade na data da concessão.



Parágrafo Segundo

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Terceiro

A Cesta Alimentação concedida nos termos desta cláusula é desvinculada do salário e não tem natureza remuneratória.

CLÁUSULA 17ª

AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ 261,33 (duzentos e sessenta e um reais e trinta e três centavos), para cada filho nascido a partir de 01 de setembro de 2010, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.



Parágrafo Segundo

O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.


Parágrafo Quarto

Excepcionalmente, para o empregado admitido até 31 de agosto de 2010, o valor mensal desse auxílio será de R\$ 223,55 (duzentos e vinte e três reais e cinquenta e cinco centavos), para cada filho nascido até 31 de agosto de 2010, até que este complete a idade de 83 (oitenta e três) meses, mantidos os critérios estabelecidas no caput e parágrafos da cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2009-2010.

CLÁUSULA 18ª

AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no caput e parágrafos 1º, 2º e 3º da cláusula 17ª - Auxílio Creche/Auxílio Babá (com exceção do § 4º), estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.





CLÁUSULA 23^a AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitadas os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

IV - 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;

V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

VI - 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas, após.

VII - nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (DOU 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.



Parágrafo Primeiro

Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo Segundo

Entende-se por ascendentes pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

CLÁUSULA 24^a

AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo Primeiro

A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da CF.

Parágrafo Segundo

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requeira no prazo de 30 dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo Terceiro

A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.



PROTEÇÃO AO EMPREGO

CLÁUSULA 25ª

ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) gestante: A gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) alistado: O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) doença : Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) acidente: Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;
- e) pré-aposentadoria: Por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o banco;



f) pré-aposentadoria: Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco;

g) pré-aposentadoria: Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo banco;

h) pai: O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento;

i) gestante/aborto: A gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.



Parágrafo Primeiro

Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

I - aos compreendidos na alínea "e", a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pelo banco, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, acompanhada dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir.

II - os abrangidos pelas alíneas "e", "f" e "g", a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente depois de completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela.

Parágrafo Segundo

Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo banco, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estável suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLÁUSULA 33ª

DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

DIVERSIDADE

CLÁUSULA 44ª

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

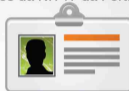
CLÁUSULA 45ª

EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

Parágrafo Único

O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES, nº 45, 06.08.2010 (DOU DE 11.08.2010).



CLÁUSULA 55ª

REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o banco arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.09.2010, até o limite de R\$ 893,63 (oitocentos e noventa e três reais e sessenta e três centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

Parágrafo Primeiro

O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer ao banco a vantagem estabelecida.

Parágrafo Segundo

O banco efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

Parágrafo Terceiro

O banco poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

Parágrafo Quarto

Os empregados dispensados até 31.08.2010, estão abrangidos pelas condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010.



ACT

Aditivo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA 1ª DA ARTICULAÇÃO E COMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

O presente instrumento coletivo de trabalho normatiza os termos e condições previstos na Cláusula Quinquagésima Primeira da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, com vigência de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011, celebrada entre as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais dos empregadores, representativas do segmento bancário.

CLÁUSULA 2ª PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO

O presente Acordo Coletivo de trabalho Aditivo adota os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho:

- Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- Promoção de valores éticos e legais.

Parágrafo Primeiro

O objetivo do presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo voltado à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo Segundo

As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando a prevenir os conflitos no ambiente de trabalho:

- Declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;
- Disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- Avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela Fenaban, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;



- d) Consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e
- e) Ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.

Parágrafo Terceiro

O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

Parágrafo Quarto

O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a) Apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, ao banco ou ao sindicato;
- b) A apuração dos fatos deverá ser concluída em até 60 dias corridos a partir da apresentação da questão ao banco. Neste período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, em pelo sindicato, nem pelo banco;



- c) Os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pelo banco e pelo sindicato;

d) a denúncia formulada pelo empregado diretamente ao banco será respondida diretamente ao empregado, após a devida apuração;

d.1) A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;

e) O banco apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la; e

f) O sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente;

f.1) A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

Parágrafo Quinto

Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos do presente Acordo.



DATAS IMPORTANTES NA LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Fevereiro

2 – Conquista do voto feminino.

Março

8 – Dia Internacional da Mulher.

A data surgiu para homenagear 129 mulheres queimadas vivas, em uma fábrica de tecidos em Nova Iorque, em 8 de março de 1857, por reivindicarem um salário justo e a redução da jornada de trabalho. A polícia trançou as portas da fábrica e ateou fogo, ceifando a vida das 129 mulheres. No momento do incêndio, era confeccionado um tecido de cor lilás, origem da cor do movimento pelos direitos da mulher em todo o mundo.

21 – Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial.

Em 1976, a ONU escolheu a data para lembrar os 60 negros mortos e as centenas de feridos na cidade de Shapeville, África do Sul, em 21 de março de 1960. Estas pessoas foram vítimas da intransigência e do preconceito racial quando pacificamente realizavam uma manifestação de protesto contra o uso de “passes” para os negros poderem circular nas chamadas áreas “brancas” da cidade.

Abril

27 – Dia Nacional da Empregada Doméstica.

30 – Dia Nacional da Mulher.

Durante a ditadura militar no Brasil, 1964-1984, foi proibida a comemoração do Dia Internacional da Mulher, em março. Instituiu-se, então, o 30 de abril como Dia Nacional da Mulher, para burlar a proibição.

Maiο

17 – Dia Internacional contra a Homofobia.

18 – Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes.

Foi instituído para congregar a sociedade civil, a mídia e o governo no enfrentamento deste grave problema. A data escolhida é a da morte de Araceli, menina de oito anos, violentada e assassinada de forma hedionda, em meio a uma orgia sexual regada a drogas, no estado do Espírito Santo. Apesar de identificados, os culpados por sua morte nunca foram punidos em função do alto poder aquisitivo de suas famílias.

28 – Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher.

28 – Dia Nacional de Redução da Morte Materna.

30 – Dia de Luta pela Maior Participação Política das Trabalhadoras Rurais.

Junho

- 4 – Dia Nacional da Criança Vítima de Agressão.
- 21 – Dia de Luta por uma Educação Sem Discriminação e Não Sexista.
- 28 – Dia do Orgulho Gay.

Julho

- 25 – Dia Internacional da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha.
- 25 – Dia da Trabalhadora Rural.

Agosto

- 7 – Sanção da Lei Maria da Penha (nº11. 340/06), que coíbe a violência contra a mulher.
- 12 – Dia de Luta Contra a Violência no Campo - Marcha das Margaridas.
- 19 – Dia Nacional do Orgulho Lésbico.
- 26 – Dia Internacional da Igualdade Feminina.
- 29 – Dia da Visibilidade Lésbica no Brasil

Setembro

- 6 – Dia Internacional de Ação pela Igualdade da Mulher.
- 14 – Dia Latino-americano da Imagem da Mulher nos Meios de Comunicação.
- 20 – Aprovação da Lei 9.100, de 1995, que garante cotas pra mulheres na política.

23 – Dia Internacional contra a Exploração Sexual e o Tráfico de Mulheres e Crianças.

A Conferência Mundial de Coligação contra o Tráfico de Mulheres, de 1999, em Dhaka, Bangladesh, escolheu esta data para lembrar a promulgação da primeira lei que puniu, com penas de 3 a 6 anos de prisão, quem promovesse ou facilitasse a prostituição e corrupção de menores de idade. A lei argentina, conhecida como Palacios, foi promulgada em 23 de setembro de 1913.

28 – Dia de Luta pela Descriminalização do aborto na América e Caribe.

Outubro

- 10 – Dia Nacional de Luta contra a Violência à Mulher.
- 12 – Dia Internacional da Mulher Indígena.
- 12 – Dia Nacional de Luta por Creches.
- 15 – Dia Mundial da Mulher Rural.
- 25 – Dia Internacional contra a Exploração da Mulher.

Novembro

20 – Dia Nacional da Consciência Negra

25 – Dia Internacional pelo Fim da Violência contra a Mulher.

Em 1981, durante o I Encontro Feminista da América Latina e do Caribe, em Bogotá, Colômbia, a data foi designada em homenagem a três irmãs, ativistas políticas: Pátria, Minerva e Maria Teresa Mirabal, brutalmente assassinadas pela ditadura de Leonidas Trujillo, na República Dominicana. A ONU reconheceu a data em 1999, uma grande vitória do movimento de mulheres da América Latina.

Dezembro

1º – Dia Mundial de Combate à Aids.

6 – Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres.

Nessa data, em 1989, Marc Lepine, de 25 anos, invadiu armado uma sala de aula da Escola Politécnica, em Montreal, Canadá. Ordenou que os homens se retirassem, ficando somente as mulheres. O jovem assassinou 14 mulheres e suicidou-se. Deixou uma carta dizendo que não suportava ver mulheres estudando engenharia, curso tradicionalmente voltado para os homens.

10 – Dia Mundial dos Direitos Humanos.

10 – Dia Estadual da Cultura da Paz com Justiça Social.

Criado por proposição do deputado Álvaro Gomes, ex-presidente do Sindicato dos Bancários da Bahia.



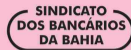
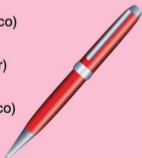
Não desista. Persista. Respeite-se.





Diretoras da Federação dos Bancários BA/SE

Adriana do Carmo Lopes Rego (Bradesco)
Catia Rose Ferraz Flores (Itaú/Unibanco)
Dalva Silva de Abreu Moraes (Bradesco)
Edna Pereira Casaes Sampaio (Bradesco)
Iamar Rachel Freire de Oliveira (Bradesco)
Ivânia Pereira da Silva (Banese)
Jane Cleide Santos Maia (Itaú/Unibanco)
Larisa Andrade e Castro (CEF)
Maria das Grassas Felizola (Santander)
Meire Vânia Lopes de Andrade (CEF)
Nancy Alves de Andrade (Itaú/Unibanco)
Risoneide Moreira Onofre (Bradesco)
Rosana Maria Ribeiro Paraízo (HSBC)



FILIADO À 

Diretoras do SBBA

Alda Valéria Garcia da Silva (Bradesco)
Áurea Cristina Rodrigues de Souza (Banco do Brasil)
Cely Cristiane Machado Carmo (Bradesco)
Clitenestra Correia Campos (CEF)
Crispina Darcy Barreto de Lima (BNB)
Danúsia Maria Souza Silva (CEF)
Denise Sousa da Silva Lima (Banco do Brasil)
Érica Pinheiro Mendonça (Banco do Brasil)
Maria das Graças Gomes dos Santos Miranda (Bradesco)
Maria das Graças Possenti Santana (Bradesco)
Martha Regina Silva Rodrigues (Bradesco)
Nole Fraga Evangelista (Bradesco)
Patrícia Rocha Ramos (Santander)
Rosângela Miranda de Souza (Bradesco)

