

## **Direitos das mulheres bancárias na CCT 2024/2026**

### **Direitos mantidos**

#### **1 - Auxílio Creche / Auxílio Babá (Cláusula 17)**

Valor de R\$ 659,67 (foi reajustado, valor anterior R\$602,81), o benefício é concedido independente de gênero, mas não é cumulativo, no caso de ambos pais serem trabalhadores do mesmo banco.

Tem direito a receber mãe/pai com filhos até 71 meses de idade

#### **2 - Auxílio filhos com deficiência (Cláusula 18)**

Valor de R\$ 659,67 (foi reajustado, valor anterior R\$602,81), o benefício é concedido independente de gênero, mas não é cumulativo, no caso de ambos pais serem trabalhadores do mesmo banco.

Tem direito a receber mãe/pai com filho com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por declaração ou documentos médicos emitidos por instituições de saúde pública ou, ainda, por médico pertencente ao Convênio mantido pelo banco.

Em relação a CCT 2022/2024, houve flexibilização da documentação aceita para comprovação, antes era aceito atestado fornecido pelo INSS ou por médico pertencente ao Convênio mantido pelo banco. Houve a retirada do atestado do INSS e a inclusão de declaração ou documentos médicos emitidos por instituições de saúde pública.

#### **3 - Ausências legais (Cláusula 23)**

c) 5 dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

e) 1 dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe - independente de gênero

f) 2 dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 anos ao médico, mediante comprovação - independente de gênero

#### **4 - Ampliação da Licença-Maternidade (Cláusula 25)**

Prorrogação em 60 dias da licença-maternidade garantida constitucionalmente, que é de 120 dias, assim a trabalhadora tem 180 dias, ou seja 6 meses

Aplicável também em caso de adoção

#### **5 - Ampliação da Licença-Paternidade (Cláusula 26)**

Prorrogação em 15 dias da licença-paternidade garantida na legislação, que é de 5 dias, assim o trabalhador tem 20 dias.

Aplicável também em caso de adoção

## **6 - Estabilidades provisórias de emprego (Cláusula 27)**

- a) gestante: a gestante, desde a gravidez, até 60 dias após o término da licença-maternidade
- g) pré-aposentadoria: 24 meses anteriores à aquisição ao direito de aposentadoria, mas empregadas do sexo feminino que tiverem no mínimo 23 anos de vínculo empregatício com o banco
- i) gestante/aborto: a gestante, por 60 dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico

## **7 - Extensão de vantagens - Relação Homoafetiva (Cláusula 47)**

Incluída na CCT, antes de decisão do STF que reconheceu as uniões entre pessoas do mesmo gênero como entidades familiares. A cláusula estende todas as vantagens concedidas aos cônjuges dos empregados em união heteroafetiva, para os cônjuges em união homoafetiva.

## **8 - Programa de prevenção à violência contra a mulher bancária (cláusulas 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 e 76)**

Intitulado no movimento sindical bancário de ***Basta! Não irão nos calar!***

O Programa possui:

- I. cláusula de **repúdio** a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher;
- II. O compromisso dos bancos em disponibilizar **informações** sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher, física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual
- III. **Canais de apoio** nos bancos, com equipe especializada;
- IV. **Canais de apoio jurídico especializado** nos Sindicatos, implantando a partir do Projeto Basta! Não irão nos calar!, com preparação da equipe, estabelecimento de protocolos e fluxos em cada entidade sindical
- V. Medidas de apoio para a bancária: i - realocação para outro dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transparência; ii - oferta de linha de crédito/financiamento especial; iii - alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina; iv - alteração de regime de trabalho do presencial para o teletrabalho ou do teletrabalho para o presencial

## **Novos direitos conquistados**

### **1 - Programa de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho (cláusulas 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97)**

Na convenção anterior havia o programa de prevenção e combate ao assédio sexual, ele foi ampliado e melhorado na CCT vigente.

Em relação ao assédio moral, era tratado como “prevenção e mediação de conflito no ambiente de trabalho” e era uma cláusula de adesão voluntária que ocorria de forma separada da CCT. Agora é uma cláusula obrigatória, com o reconhecimento do assédio moral e com o mesmo tratamento dado aos casos de assédio sexual.

Também houve o reconhecimento e a incorporação do tratamento de outras formas de violência no ambiente de trabalho, como o machismo, a LGBTQIAfobia, o racismo e o capacitismo.

O Programa possui:

- VI. cláusula de **repúdio** ao assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho;
- VII. O compromisso dos bancos em disponibilizar **informações** sobre os tipos de assédio de outras formas de violência no ambiente de trabalho além de orientações sobre atitudes que podem ser tomadas pelos empregados diante destas práticas;
- VIII. **Canais de denúncia e de apoio** nos sindicatos e bancos, sendo garantido o **sigilo do denunciante**;
- IX. **Medidas de apoio** que podem ser sugeridas pelo próprio denunciado, ampliando assim sua autonomia e ampliando a eficácia do canal;
- X. Estabelecimento de **fluxo e prazo** de 45 dias, prorrogável por igual período, desde que justificados, para apuração das denúncias
- XI. Na **SIPAT** - Semana de Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, no ano de 2025 ou de 2026, o tema será “Prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho”

### **2 - Programa Mulheres na Tecnologia (cláusulas 98, 99, 100, 101, 102 e 103)**

O programa foi pensando para contribuir com a ampliação de mulheres nas áreas de tecnologia, com foco em bancárias, ex bancárias e mulheres de grupos minorizados, como LBTQIA, PCDs e negras.

O Programa possui:

- I. cláusula de **apoio** a inclusão de mais mulheres na área de tecnologia;
- II. O compromisso dos banco em disponibilizar informações sobre as iniciativas adotadas na promoção de inclusão de mais mulheres na tecnologia;

- III. Curso de introdução à programação com 3.000 bolsas, entre os cursos de 15 a 20 horas, ofertados pela Consultoria Programaria, entre os cursos: i - Primeiros passos em dados; ii - Meu primeiro site responsivo; iii - Minha primeira APO; e iv - Minha primeira página web. A iniciativa tem como foco mulheres negras, LGBTQIA+, mães solo;
- IV. Curso intensivo de introdução à programação com 100 bolsas, o curso tem duração de 6 meses (600 horas), ofertado pela organização Laboratoria;
- V. Estas ações poderão compor o plano de mitigação de desigualdades salariais e de critérios remuneratórios, previsto na Lei de Igualdade Salarial

### **3 - LGBTQIA+ com destaque para pessoas transgêneros (cláusulas 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110 e 111)**

- I. cláusula de **repúdio** a qualquer forma de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ e compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de preconceitos;
- II. cláusula de **apoio** a igualdade, sem discriminação, das pessoas LGBTQIA+;
- III. O compromisso do banco em **disponibilizar informações** sobre o reconhecimento e respeito às pessoas LGBTQIA+
- IV. **Canal de apoio** para pessoas LGBTQIA+, o canal de denúncia é o mesmo de assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho;
- V. Garantia do uso e do respeito ao **nome social** de pessoas transexuais e travestis;
- VI. Estas ações poderão compor o plano de mitigação de desigualdades salariais e de critérios remuneratórios, previsto na Lei de Igualdade Salarial

### **4 - Tecnologias, como a Inteligência Artificial e a Requalificação (cláusulas 112, 113, 114, 115)**

- I. cláusula de **apoio** às iniciativas de requalificação e promoção de oportunidades em face de tecnologias, como a inteligência artificial, com ênfase na igualdade de oportunidades para mulheres;
- II. O compromisso do banco em **disponibilizar informações** sobre iniciativas adotadas para a requalificação e promoção de oportunidades em face de tecnologias, como a inteligência artificial, com ênfase na igualdade de oportunidades para mulheres;
- III. Estas ações poderão compor o plano de mitigação de desigualdades salariais e de critérios remuneratórios, previsto na Lei de Igualdade Salarial.

### **5 - Empregado com deficiência (cláusula 116)**

As trabalhadoras e os trabalhadores com deficiência, poderão se ausentar do trabalho nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimentos em locais especializados nos serviços de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas em próteses e órteses

#### **6 - Violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade (cláusulas 126, 127, 128 e 129)**

- I. cláusula de **repúdio** a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade;
- II. O compromisso dos banco em **disponibilizar informações** para sua liderança e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual)

#### **7 - Igualdade salarial entre mulheres e homens (cláusulas 130, 131 e 132)**

- I. cláusula de **repúdio** a qualquer forma de discriminação salarial e de critérios remuneratórios em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência;
- II. cláusula de **apoio** à mitigação da desigualdade salarial entre mulheres e homens, bem como à prevenção de qualquer forma de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiencial;
- III. **Ampliação da licença maternidade e paternidade** - os bancos aderiram ao Programa Empresa Cidadã, na assinatura da CCT, sem a necessidade de adesão em separado por banco (estendendo o direito das cláusulas 25 e 26 a todas e todos trabalhadores.)

#### **8 - Diversidade, inclusão e Pertencimento (cláusulas 133, 134, 135, 136 e 137)**

- I. cláusula de **apoio** às iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento;
- II. O compromisso dos banco em **disponibilizar informações** aos seus empregados sobre as iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento;

- III. realização do **Censo da diversidade, inclusão e pertencimento no setor bancário** até o final de 2026;
- IV. Estas ações poderão compor o plano de mitigação de desigualdades salariais e de critérios remuneratórios, previsto na Lei de Igualdade Salarial.