

## CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS – 2026

### MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS E DAS EMPREGADAS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2026/2028

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, doravante denominada CONTRAF, Federações e Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, CONSIDERAM que:

1. A presente Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo contém a proposta de cláusulas e condições de trabalho, em ambiente de negociação coletiva baseada na boa-fé, com vistas à melhoria das condições de trabalho dos empregados e das empregadas da empresa;
2. A CAIXA, os Sindicatos e a CONTRAF concordam em se submeter às reivindicações da categoria bancária presentes na Minuta da Pauta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2028, bem como reitera os direitos previstos no Acordo Coletivo 2024/2026 e seus anexos, salvo as cláusulas e condições mais favoráveis aqui ressalvadas;
3. Os trabalhadores e as trabalhadoras, por suas entidades sindicais representativas, propõem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para disciplinar e reger as relações laborais na CAIXA, com vigência para o período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028, data em que será automaticamente prorrogada até a celebração da norma coletiva subsequente.

#### ARTIGO 1º – ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pela CAIXA; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes para a CAIXA nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pela CAIXA; aos trabalhadores empregados de empresas que atuam na área de crédito ou similares, bem como na administração ou gestão de ativos/riscos, independentemente do nível de escolaridade ou de faixa salarial.

**Parágrafo Primeiro.** Entende-se por empresas que prestam serviços permanentes aos bancos as empresas que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança e outros papéis bancários, home banking, teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de autoatendimento e similares e aos correspondentes bancários. Dentre as atividades na área de processamento de dados a serem

consideradas, incluem-se as de entrada de dados, bem como as de análise, apuração, leitura, autenticação e armazenamento de documentos.

**Parágrafo Segundo.** Entende-se por empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelos bancos, as da área de cartão de crédito, *leasing*, previdência privada, seguros, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

**Parágrafo Terceiro.** Entende-se por empresas que atuam na área de crédito ou similares, as financeiras, as promotoras de venda, as empresas de *factoring*, agências de fomento, cooperativas, securitizadoras, crédito hipotecário e sociedades de crédito ao microempreendedor e similares.

#### **ARTIGO 2º – VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 2 (dois) anos, vigendo de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028, sendo aplicável a todos os empregados da Caixa.

**Parágrafo Único.** O presente Acordo será prorrogado automaticamente até a celebração de novo acordo que o substitua.

#### **ARTIGO 3º – REFERÊNCIA DE INGRESSO**

Os empregados serão contratados na referência 203 da Estrutura Salarial Unificada (ESU) e nas referências 2403, 2603, 2803 da Nova Estrutura Salarial (NES).

#### **ARTIGO 4º – DESIGNAÇÃO DE FUNÇÕES**

A CAIXA apenas designará as funções de forma efetiva ou por substituição, findando com qualquer tipo de designação por minuto, nas funções/atividades de caixas e tesoureiras, que gerará reflexos na carreira do empregado para todos os fins, inclusive para fins de progressão na carreira.

**Parágrafo Primeiro.** Os empregados que forem designados para funções, nos termos do *caput*, receberão a remuneração mensal integral, inclusive gratificações, conforme a tabela de piso de mercado.

**Parágrafo Segundo.** O previsto no *caput* e no parágrafo primeiro também valerá para todas as funções, inclusive caixa, tesoureiros e avaliadores.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA retomará as designações e funções gratificadas de caixa e tesoureiro, com provimento de tesoureiros efetivos em todas as agências que realizam manuseio de numerário.

a) A CAIXA apenas designará as funções de forma efetiva ou por substituição, findando com qualquer tipo de designação por minuto nas funções e atividades de caixa e tesoureiro.

b) Os empregados designados por minuto serão efetivados nas funções de caixa, tesoureiro ou avaliador.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA deverá regularizar e nomear os empregados que exercem atividades de caixa e tesoureiro por meio de função por minuto, especialmente aqueles que desempenham essas atribuições de forma contínua, assegurando que o exercício dessas funções gere reflexos na carreira do empregado para todos os fins, inclusive para progressão na carreira.

**Parágrafo Quinto.** A transição dessas funções deverá ser debatida com as entidades sindicais, assegurando a manutenção da remuneração, da gratificação de função e da parcela “quebra de caixa”, bem como sua incorporação em caso de perda da função, independentemente do tempo de exercício.

**Parágrafo Sexto.** A CAIXA efetuará o pagamento da parcela “quebra de caixa” aos caixas, tesoureiros e avaliadores, bem como a todos os empregados que operam o caixa ou manuseiam numerário.

**Parágrafo Sétimo.** Aos empregados que desejarem permanecer nas funções de caixa e tesoureiro deverá ser assegurada essa possibilidade, sendo facultada a migração para outras funções de mesmo nível salarial ou superior. A CAIXA deverá ainda promover oportunidades específicas de qualificação, requalificação e desenvolvimento profissional para esses empregados.

**Parágrafo Oitavo.** A CAIXA não exigirá venda de produtos aos empregados que manuseiam numerário.

**Parágrafo Nono.** A CAIXA regularizará as funções técnicas e de manuseio de numerário, assegurando a efetivação e designação adequada de caixas e tesoureiros, o reconhecimento das atribuições específicas dessas funções e a vedação ao acúmulo de atividades incompatíveis com suas responsabilidades técnicas.

**Parágrafo Décimo.** A Caixa deverá garantir condições adequadas para o exercício dessas funções, incluindo a correta aplicação das pausas regulamentares, a adequação dos sistemas de registro de jornada, a incorporação da quebra de caixa e das parcelas remuneratórias vinculadas às funções de caixa e tesoureiro, bem como a não exigência de metas ou atividades de venda aos empregados que atuam no manuseio de numerário.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** A Caixa equipará a remuneração de todas as funções gerenciais das agências físicas e digitais, que atualmente têm remuneração inferior aos atuais Gerentes de Carteira, à remuneração dessa função/cargo comissionado, incluindo o pagamento referente ao porte das unidades.

**Parágrafo Décimo Segundo.** A Caixa equipará as funções de Assistentes nas agências e superintendências executivas de varejo com a de assistente da superintendência regional.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** A Caixa equipará a função de Gerente Executivo de Varejo com a função de Gerente de Rede.

**Parágrafo Décimo Quarto.** A CAIXA equipará as funções de supervisor e coordenador de centralizadora e as funções de supervisor e coordenador de TI, bem como garantirá isonomia salarial e de jornada para funções equivalentes em todo o território nacional, corrigindo distorções históricas e respeitando as decisões judiciais existentes

**Parágrafo Décimo Quinto.** A Caixa se compromete a assegurar o acesso às funções comissionadas para os filiados ao REG/REPLAN não saldado, sem qualquer tipo de discriminação.

**Parágrafo Décimo Sexto.** A Caixa deverá abrir novo prazo para migração dos empregados do PCS 1998 para o ESU, bem como possibilitar a migração para Técnico Bancário Novo (TBN), assegurando aos empregados enquadramento compatível, acesso aos deltas e aos mecanismos de progressão previstos nas estruturas de carreira vigentes, preservados os direitos decorrentes da trajetória funcional de cada trabalhador.

a) A Caixa deverá ainda avaliar a aplicação dos efeitos funcionais e financeiros decorrentes dessas migrações, inclusive quanto ao reposicionamento na carreira.

b) A Caixa promoverá a valorização do salário-base e do piso dos empregados da Caixa, com aumento do piso do Técnico Bancário, reajuste real das referências salariais e adoção de piso nacional compatível com o salário-mínimo calculado pelo DIEESE.

**Parágrafo Décimo Sétimo.** As partes firmam o compromisso de estabelecer um Grupo de Trabalho, com duração prevista de seis meses, com o objetivo de discutir uma proposta de revisão dos atuais PFG e PCS, visando corrigir as distorções criadas após a implementação unilateral de mudanças promovidas pela empresa em sucessivos processos de reestruturação ocorridos após 2016.

a) A revisão e a atualização contará com ampla participação das entidades sindicais e dos empregados, assegurando valorização profissional, transparência, previsibilidade e reais perspectivas de encarecimento.

b) O modelo de carreira deverá ser baseado em critérios objetivos, públicos e previamente divulgados para progressão, promoção e acesso a funções, vedando mecanismos baseados em métricas opacas ou critérios subjetivos.

c) A revisão deverá contemplar a atualização das tabelas de carreira, inclusive com a superação de limitações que impeçam a progressão funcional de empregados posicionados nas últimas referências, garantindo oportunidades efetivas de desenvolvimento profissional para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Décimo Oitavo.** A Caixa criará funções gratificadas específicas para os trabalhadores que atuam no Atendimento Social com o objetivo de valorizar a atuação desses trabalhadores, podendo servir no futuro como alternativa para a realocação dos caixas e tesoureiros.

**Parágrafo Décimo Nono.** A Caixa criará a função de assistente de atacado.

**Parágrafo Vigésimo.** A Caixa garantirá, pelo menos, um substituto de avaliador de penhor em cada unidade que contemple esse tipo de atendimento.

**Parágrafo Vigésimo Primeiro.** A Caixa garantirá o pagamento do adicional de porte da agência aos Gerentes de Varejo, inclusive aos Gerentes de Varejo PJ que realizam atendimento nas unidades.

**Parágrafo Vigésimo Segundo.** A Caixa instituirá gratificação específica para os empregados que atuam com RPVs e Precatórios.

**Parágrafo Vigésimo Terceiro.** A Caixa criará, com a participação das entidades sindicais, o plano de carreira específico para os empregados da área de Tecnologia da Informação, compatível com as demais carreiras da Caixa e preservando a condição de bancário dos trabalhadores do setor.

**Parágrafo Vigésimo Quarto.** O plano de carreira visa construir uma carreira mais transparente, justa e atrativa para os empregados da área de tecnologia, com a atribuição automática da função equivalente a Assistente Júnior após 6 meses de empresa, aliada a critérios técnicos objetivos.

**Parágrafo Vigésimo Quinto.** A Caixa deverá formalizar as atribuições exercidas pelos empregados de TI, estabelecer critérios técnicos objetivos para progressão na carreira, promover maior transparência e atratividade da trajetória profissional e adequar a remuneração às especificidades e referências do mercado de tecnologia.

## **ARTIGO 5º – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

A CAIXA efetuará o pagamento do adiantamento do 13º Salário/Gratificação de Natal aos seus empregados na folha de pagamento do mês de fevereiro, cujo valor corresponderá à metade da remuneração-base daquele mês, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

**Parágrafo Primeiro.** O adiantamento do 13º Salário/Gratificação de Natal, na forma estabelecida no *caput* deste artigo, aplica-se também ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro.

**Parágrafo Segundo.** O mesmo adiantamento previsto no *caput* do presente artigo será extensivo a todos os empregados que se encontrem afastados por doença ou acidente de trabalho, no que concerne à complementação, bem como à empregada em gozo de licença maternidade/paternidade e licença adoção.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa pagará o décimo quarto salário, no mês de celebração da convenção coletiva, correspondente à remuneração deste mês, a todos os seus empregados, inclusive aos afastados por qualquer motivo, bem como, proporcionalmente, aos que tiveram o contrato de trabalho rescindido no ano respectivo.

## **ARTIGO 6º – INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO**

A Caixa garantirá a incorporação da gratificação de função aos empregados dispensados de função gratificada ou cargo comissionado após 10 (dez) anos de exercício, ininterruptos ou não, incluindo gratificação de função, porte, APPA, CTVA e demais parcelas vinculadas ao exercício da função.

**Parágrafo Único.** Para os empregados com período de exercício entre 5 e 9 anos, será assegurada incorporação proporcional, conforme regras de transição a serem estabelecidas.

## **ARTIGO 7º – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

É fixado o adicional por tempo de serviço (anuênio) cujo valor mensal corresponderá ao percentual mínimo de 2% (dois por cento), por ano de serviço, cumulativamente, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, devendo ser pago mensalmente e em rubrica própria, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**Parágrafo Único.** O adicional será sempre devido a partir do mês em que o empregado completar um ano de serviço, considerando-se como de efetivo exercício os dias em que estiver de licença médica, bem como todas as demais faltas ou licenças remuneradas.

## **ARTIGO 8º – JORNADA**

A Caixa implementará a jornada de 5 (cinco) horas diárias para todos os empregados, sem redução salarial ou de direitos.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa promoverá a implementação progressiva da jornada 4x3, sem redução da remuneração, acompanhada de mecanismos de avaliação dos impactos sobre a saúde dos empregados, a produtividade e as condições de trabalho, vedada qualquer intensificação de metas ou aumento da cobrança por desempenho.

**Parágrafo Segundo.** Serão assegurados o efetivo controle da jornada de trabalho e o direito à desconexão, para assegurar que os empregados não sejam demandados, fora de seu horário de expediente por qualquer meio.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa deverá adotar mecanismos que vinculem o acesso aos sistemas corporativos à jornada registrada, bem como respeitar integralmente os limites da jornada de trabalho, vedando o envio de demandas e a realização de cobranças fora do horário regular de trabalho.

## **ARTIGO 9º – REGISTRO DE JORNADA**

As horas extraordinárias serão efetivamente registradas por todos os empregados, inclusive em teletrabalho, e os dados funcionais serão disponibilizados para cada empregado por meio do Sistema.

## **ARTIGO 10 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A jornada diária de trabalho dos empregados da CAIXA poderá ser prorrogada, excepcionalmente, observado o limite legal e em face da necessidade de serviço, assegurando-se o pagamento com o adicional de 125% (cento e vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal ou a compensação das horas extraordinárias, estritamente nos termos do presente artigo.

**Parágrafo Primeiro.** As horas extraordinárias pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado, considerados os sábados, domingos e feriados, décimo terceiro salário e férias + 1/3, inclusive nas indenizações rescisórias dessas parcelas.

**Parágrafo Segundo.** As horas extraordinárias serão apuradas e pagas com a utilização dos divisores 150 e 200.

**Parágrafo Terceiro.** Eventuais horas extraordinárias trabalhadas aos dias de repouso semanal remunerado serão integralmente pagas com o dobro do adicional das horas extras realizadas em dias úteis.

**Parágrafo Quarto.** Os trabalhos excepcionalmente programados para dias de repouso semanal remunerado serão previamente negociados com o Sindicato local, com antecedência de 10 (dez) dias úteis, devendo a CAIXA apresentar a relação dos trabalhadores para fins de fiscalização.

**Parágrafo Quinto.** É vedada qualquer forma de compensação por acordo individual, inclusive tácito, sendo que a compensação apenas poderá ocorrer por meio de negociação coletiva.

a) O modelo de compensação de horas extras não será automático, devendo-se priorizar o pagamento das horas extraordinárias realizadas pelos empregados.

b) As horas extras deverão ser remuneradas no mês subsequente ao da realização, com adicional de 70%.

c) As horas extraordinárias prestadas no período noturno e em finais de semana observarão as regras aplicáveis à hora noturna, inclusive para fins de compensação e remuneração.

d) A compensação, quando ocorrer, deverá ser previamente negociada entre gestor e empregado.

**Parágrafo Sexto.** A jornada de trabalho, pausas e intervalos são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

**Parágrafo Sétimo.** Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no *caput* o uso de celular corporativo ou quaisquer outros meios telemáticos e informatizados pelos empregados abrangidos pelo presente acordo.

**Parágrafo Oitavo.** Aos empregados de TI submetidos ao regime de sobreaviso serão asseguradas as mesmas regras aplicáveis aos empregados em regime presencial quanto ao reconhecimento e à remuneração das horas extraordinárias.

## **ARTIGO 11 – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO**

A CAIXA pagará adicional noturno, no mês subsequente ao da realização, ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 19h de um dia e 7h do dia seguinte, com acréscimo de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal, com base nas parcelas que compõem a remuneração do empregado na data da realização do trabalho noturno, considerando os valores da tabela salarial vigente no mês do pagamento.

**Parágrafo Único.** Considera-se integralmente noturno, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 19h e 2h30h, ainda que se encerre

em horário diurno, mesmo que na modalidade de teletrabalho, trabalho à distância ou remoto.

## **ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL**

A Caixa pagará a todos os seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, independentemente de função e tempo de serviço, gratificação semestral, correspondente a 1 (uma) vez a somatória de todas as verbas de natureza salarial, nos meses de janeiro e julho.

## **ARTIGO 13 – AUXÍLIO-CRECHE / AUXÍLIO-BABÁ**

A CAIXA concederá Auxílio-Creche/Auxílio-Babá aos seus empregados no valor mensal de um salário-mínimo nacional por filho de qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 12 anos para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, de conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI.

**Parágrafo Primeiro.** A concessão do benefício atenderá ao disposto no inciso IV parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais disposições legais pertinentes.

**Parágrafo Segundo.** A cobertura do Programa de Assistência à Infância (PAI), será ampliada para assegurar sua manutenção ao longo da infância e do início da vida escolar, com especial proteção às crianças com deficiência, inclusive autistas.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa deverá adotar critérios compatíveis com a natureza permanente dessas condições, evitando reavaliações excessivas e garantindo a continuidade do benefício, com revisões periódicas adequadas às etapas de desenvolvimento da criança e às necessidades da família.

**Parágrafo Quarto.** No caso de filho com deficiência e/ou neurodivergências, o benefício será concedido no valor de dois salários-mínimos nacionais independentemente de idade.

**Parágrafo Quinto.** O Programa de Assistência à Infância (PAI) será estendido para todas as crianças até 12 anos de idade, inclusive para filhos com deficiência (autistas).

**Parágrafo Sexto.** É vedada a adoção de critérios de prognóstico futuro e incerto baseado na vida adulta para a avaliação da concessão ou renovação do auxílio para crianças autistas.

**Parágrafo Sétimo.** O benefício será devido sem limite de idade para autistas, sendo que as reavaliações serão realizadas apenas na idade adulta, quando poderá ser avaliada a capacidade funcional do beneficiário.

**Parágrafo Oitavo.** No caso de filho com deficiência, o benefício será concedido nas situações de incapacidade, parcial ou total.

**Parágrafo Nono.** O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

**Parágrafo Décimo.** O pagamento do benefício será efetivado na mesma data determinada para o pagamento da remuneração mensal dos empregados.

#### **ARTIGO 14 – AUXÍLIO-FUNERAL**

A CAIXA concederá o auxílio-funeral, em caso de falecimento de empregado, sendo o seu valor correspondente a 3 (três) vezes a remuneração-base do empregado, com garantia do valor mínimo de R\$ 13.383,17 (treze mil, trezentos e oitenta e três reais e dezessete centavos), a ser reajustado pelo percentual correspondente à reposição da inflação pelo INPC-IBGE ou outro índice mais benéfico, acumulado nos respectivos períodos na vigência deste acordo, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), à época do evento.

**Parágrafo Único.** Igual pagamento será efetuado aos empregados pelo falecimento do cônjuge, companheiro(a), filhos menores de 18 (dezoito) anos, pai e mãe do(a) empregado(a), ou qualquer pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

#### **ARTIGO 15 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Os empregados farão jus à Participação nos Lucros ou Resultados, com periodicidade anual, cujas regras estão previstas na Minuta FENABAN, constituída da parcela regra básica e parcela regra adicional.

#### **ARTIGO 16 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS SOCIAL**

Os empregados também farão jus à PLR Social Caixa, além da PLR prevista no artigo 13, equivalente a 6% do lucro líquido apurado nos exercícios do acordo vigente, distribuídos de forma linear, sem limite individual.

**Parágrafo Primeiro.** A título de adiantamento, a CAIXA promoverá o pagamento de 60% do valor devido a cada empregado, calculado conforme regras acima, considerando o lucro projetado para o exercício do acordo vigente, em até 10 dias após assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Segundo.** São elegíveis para recebimento da PLR os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em

entidade sindical, os cedidos da CAIXA e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA.

**Parágrafo Terceiro.** Os empregados e os previstos no parágrafo segundo farão jus ao recebimento integral do valor da PLR.

**Parágrafo Quarto.** O valor do pagamento da PLR Social não terá qualquer compensação e não será afetado pelo valor pago da regra geral de PLR.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa eliminará os limitadores atualmente incidentes sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), incluindo a regra de até três remunerações-base e demais tetos de distribuição.

**Parágrafo Sexto.** Será garantida a transparência na metodologia de cálculo da PLR, acesso prévio às informações utilizadas em sua apuração, pagamento tempestivo das parcelas e mecanismos de acompanhamento e auditoria pelas entidades sindicais.

**Parágrafo Sétimo.** Deverá ser assegurada a transparência nos critérios de apuração, distribuição e ampliação do acesso ao benefício, mediante o fornecimento de informações e dados necessários para o acompanhamento dos resultados pela representação dos empregados.

**Parágrafo Oitavo.** Deverão ser estabelecidos mecanismos de governança paritária na definição, no acompanhamento e na validação dos indicadores, metas e cálculos utilizados para pagamento da PLR.

**Parágrafo Nono.** A Caixa reconhece o pagamento a menor da PLR Social 2020 e fará o respectivo pagamento da diferença apurada a todos os empregados público-alvo do programa, conforme regras vigentes à época, considerando a inflação atual no pagamento do débito.

**Parágrafo Décimo.** Não poderão ser realizados descontos e compensações de adiantamentos diretamente sobre a PLR, desvirtuando a natureza da verba e impactando o planejamento financeiro do trabalhador.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo com ônus, Licença para Campanha Eleitoral, Licença para Estudos Especializados, requisição, cessão, com e sem ônus, liberado para exercício de mandato em entidade sindical, Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão

disciplinar, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Afastamento Preventivo, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Suspensão do Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez, admitido e desligado por falecimento, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao cômputo do afastamento no período de apuração, nos termos do parágrafo terceiro.

## **CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **ARTIGO 17 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO**

A CAIXA isentará seus empregados, aposentados e pensionista, do pagamento da anuidade dos cartões CAIXA.

### **ARTIGO 18 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL**

A CAIXA aplicará aos empregados a menor taxa de juros praticada no mercado para cheque especial, em todas as contas bancárias do empregado na instituição.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa se abstém de realizar qualquer cobrança de tarifa de manutenção ou disponibilização do limite.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA enquadrará os seus empregados, aposentados e pensionistas, no Programa de relacionamento para a redução dos juros do cheque especial, com a inclusão na faixa de menor custo.

### **ARTIGO 19 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE**

A CAIXA isentará a cobrança de tarifas de Conta Corrente, referentes a: renovação de Cheque Especial; confecção e renovação de cadastro para relacionamento; fornecimento de 2ª via de cartão com função de débito; fornecimento de folhas de cheque; saque pessoal, terminal de autoatendimento e correspondente); Transferência Eletrônica Disponível – TED; extrato mês e movimento (pessoal, eletrônico e correspondente); Transferência Eletrônica de Valores – TEV (pessoal, eletrônico e Internet); emissão de certificado digital, de Adiantamento a Depositante – ADEP, bem como outras tarifas que venham a ser implantadas, para empregados, exclusivamente, na conta corrente onde o salário ou provento é creditado.

### **ARTIGO 20 – CRÉDITOS, EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS**

A CAIXA garantirá aos empregados, aposentados e pensionistas os menores juros e taxas adotados nas operações de crédito, empréstimos e financiamentos.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA retomará o Consignado Caixa nos moldes originais e implementará o programa permanente de renegociação, prevenção e tratamento do

superendividamento dos empregados, com medidas voltadas à recuperação da capacidade financeira e à proteção da renda dos trabalhadores.

- a) O programa deverá prever acompanhamento psicológico, orientação e educação financeira, bem como medidas preventivas de apoio financeiro e renegociação antes do agravamento da situação de endividamento.

**Parágrafo Segundo.** A Caixa instituirá programa permanente de atendimento aos empregados em situação de superendividamento, contemplando mecanismos de renegociação e parcelamento de dívidas, inclusive junto a outras instituições financeiras, em condições que permitam a efetiva recuperação financeira do trabalhador e sem cobrança de juros.

**Parágrafo Terceiro.** Além dos menores juros e taxas nos produtos elencados no *caput*, a CAIXA também garantirá descontos e isenção de tarifas.

## **ARTIGO 21 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata, por motivo de:

- a) Casamento ou união estável, de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do evento;
- b) Licença paternidade, pelo nascimento de filho ou pai adotante, de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, inclusive o de registro, garantindo 25 (vinte e cinco) dias consecutivos a contar da data de nascimento e o restante, imediatamente após o término da licença maternidade;
- c) Instituir licença parental de 6 (seis) meses para todos os gêneros, independentemente de o(a) companheiro(a) já usufruir do benefício, assegurando participação igualitária no cuidado e fortalecimento do vínculo parental. A medida deverá contemplar a ampliação da licença paternidade para 60 dias e garantir licença para acompanhamento de esposa ou companheira a consultas e exames de pré-natal durante todo o período da gestação ;
- d) Garantir aos empregados licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a), enteado(a), dependente ou pessoa sob sua responsabilidade em consultas, exames, tratamentos e demais procedimentos de saúde, assegurando quantitativo adequado de horas para essa finalidade e ampliação dos prazos para apresentação da documentação comprobatória.

- e) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do óbito;
- f) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, de 6 (seis) dias úteis consecutivos a contar do óbito;
- g) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- h) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias úteis consecutivos ou não consecutivos;
- i) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- j) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios, sem necessidade de autorização prévia;
- k) Participação em seminários, congressos ou outras atividades;
- l) Prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;
- m) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino;
- n) Acompanhar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho (a) / enteado (a) menor de 18 (dezoito) anos ou dependente menor de 18 (dezoito) anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- o) Acompanhar internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filho (a) / enteado (a), pai ou mãe;
- p) Acompanhamento de pessoa com deficiência e/ou com neurodivergências, ao médico e/ou internação (filho, enteado, dependente e/ou curatelado);
- q) Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e/ou com neurodivergências, serão abonadas 2 (duas) horas por dia de acompanhamento às terapias multidisciplinares, sem prejuízo da função e remuneração.
- r) Para tratar de interesse particular – APIP, de no mínimo 12 (doze) dias ao ano, adquiridos em 1º de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de

indenização em valor equivalente às APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa;

s) Licença-prêmio de até 18 (dezoito) dias a cada período de 365 dias;

t) A CAIXA concederá abono de ponto de até um dia por mês para empregados que exerçam, comprovadamente, atividades culturais;

u) A CAIXA concederá licença remunerada de três dias consecutivos, todos os meses, às mulheres que comprovarem sintomas graves associados ao fluxo menstrual;

v) A CAIXA concederá abono de ponto, de até um dia por ano, para ausências motivadas por emergências veterinárias;

w) A CAIXA concederá abono de ponto para as consultas médicas dos empregados.

x) A CAIXA concederá licença remunerada de 15 dias para empregadas vítimas de violência doméstica, sem que haja necessidade de comprovação judicial prévia.

**Parágrafo Primeiro.** Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento;

**Parágrafo Segundo.** No caso de filho com deficiência incapacitante, física ou mental, o benefício previsto na alínea “n” será concedido sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro.** Nos casos de admissão, o empregado fará jus ao benefício previsto na alínea “p” de forma proporcional aos meses trabalhados, conforme definido em normativo.

**Parágrafo Quarto.** No que for aplicável, as ausências definidas no *caput* serão concedidas também ao companheiro(a) de mesmo sexo.

**Parágrafo Quinto.** Será abonada a ausência dos empregados convocados oficialmente para integrar seleções esportivas nacionais, inclusive olímpicas e paralímpicas, bem como equipes esportivas representativas das APCEFs ou participantes de competições organizadas por entidades sindicais, na quantidade de dias necessária à participação nos eventos, mediante comprovação da convocação ou participação, em conformidade com a legislação vigente

## **ARTIGO 22 – LICENÇA PRÊMIO E APIP**

As licenças prêmio e APIPs poderão ser convertidas em pecúnia, por interesse do empregado, bem como fica assegurado o pagamento de indenização em valor equivalente às licenças-prêmios, adquiridas e proporcionais, nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.

**Parágrafo Primeiro.** Serão concedidos 12 dias por ano a título de APIP.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA tratará seus empregados de forma isonômica de direitos, sendo vedadas diferenciações decorrentes da data de admissão.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA restabelecerá direitos históricos suprimidos e assegurará aos empregados admitidos após 1998 os mesmos direitos relativos a anuênio e licença-prêmio assegurados aos demais empregados.

## **ARTIGO 23 – ESCALA DE FÉRIAS**

A escala de férias será elaborada pela chefia, com a participação dos empregados de cada unidade.

**Parágrafo Primeiro.** O empregado com menos de um ano de serviço que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho fará jus à indenização por férias proporcionais de 1/12 para cada mês completo de efetivo serviço ou frações superiores a 14 dias.

**Parágrafo Segundo.** O gozo das férias em dois ou três períodos será permitido aos empregados, resguardando o mínimo de 12 (doze) dias consecutivos em um dos períodos, em caráter excepcional, independentemente da idade do empregado, bem como a conversão de 1/3 em pecúnia.

**Parágrafo Terceiro.** Os pais, mães e responsáveis legais de crianças em idade escolar e/ou de pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, terão prioridade na escala de férias na organização do local de trabalho.

**Parágrafo Quarto.** O gozo de férias anuais será remunerado com, pelo menos, mais um salário na época da concessão.

## **ARTIGO 24 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

Os empregados poderão optar pelo recebimento (ou não) do Adiantamento de Férias. Para aqueles que optarem pelo recebimento, a CAIXA efetuará, aos empregados o adiantamento por ocasião do gozo das férias regulamentares, sendo sua devolução em

até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito do adiantamento.

## **ARTIGO 25 – JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos empregados da CAIXA será de 5 (cinco) horas diárias, cumprida em apenas 4 (quatro) dias por semana, no total de 20 (vinte) horas semanais, e que poderá ser exercida entre segunda e sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do empregado o melhor horário para usufruí-lo.

**Parágrafo Primeiro.** Fica assegurado ao empregado, diariamente, um intervalo de 20 (vinte) minutos para repouso e alimentação, que estará incluso na jornada de trabalho normal, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

**Parágrafo Segundo.** Será obrigatório o registro de ponto para todos os empregados.

**Parágrafo Terceiro.** Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no *caput*, o período em cursos de treinamento, reuniões internas e externas e viagens convocadas pela empresa, devendo neste caso ser considerado também o trajeto (*horas in itinere*).

**Parágrafo Quarto.** Os sindicatos profissionais poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes e assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que essas deverão ser objeto de tratativa com a CAIXA.

**Parágrafo Quinto.** Será vedada a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, ainda que haja a prévia negociação com o sindicato profissional.

**Parágrafo Sexto.** São vedadas a jornada 12x36, o contrato de trabalho intermitente, o contrato por tempo parcial e o contrato de trabalho de autônomos.

## **ARTIGO 26 – JORNADA EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO**

Jornada em escala de revezamento compreende o trabalho realizado em Unidades que, por força do processo de automação bancária ou em razão das características das atividades, necessitem funcionar ininterruptamente e/ou habitualmente aos sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro.** O empregado que trabalhar em regime de escala de revezamento em unidade previamente autorizada fará jus a 2 (duas) folgas por trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados, respeitando a sua jornada contratual diária e semanal, mantendo o direito à hora noturna e às horas extras, quando realizadas.

**Parágrafo Segundo.** O empregado que trabalhar conforme o *caput* deverá gozar o dia de descanso remunerado a que faz jus, até a sexta-feira da semana corrente, sendo a data de efetiva utilização decidida em comum acordo entre a chefia e o empregado.

**Parágrafo Terceiro.** Para fins de apuração da jornada de trabalho em escala de revezamento, considera-se a semana de segunda-feira a domingo.

**Parágrafo Quarto.** O empregado poderá acumular até 30 (trinta) dias de folga, no entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento enquanto tal situação permanecer.

**Parágrafo Quinto.** Sem prejuízo das disposições contidas no parágrafo anterior, a CAIXA pode facultar a seus empregados a conversão em espécie, integral ou parcialmente, de folgas adquiridas e não utilizadas, desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira.

## **ARTIGO 27 – LICENÇA-MATERNIDADE**

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença-maternidade, totalizando 180 dias, além da licença aleitamento até a criança completar 2 (dois) anos.

**Parágrafo Primeiro.** A prorrogação da licença-maternidade poderá ser solicitada pela empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Segundo.** A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida de forma integral em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará a perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

**Parágrafo Terceiro.** No caso de união estável ou casamento entre pessoas do mesmo sexo, sendo ambas ou ambos empregados da CAIXA, exclusivamente uma ou um terá direito ao período de licença idêntico à licença-maternidade, podendo a outra ou o outro usufruir de período e condições idênticos aos previstos para a licença-paternidade, à escolha dos empregados envolvidos.

**Parágrafo Quarto.** Será garantida ao/a empregado/a continuidade da licença-maternidade, até o término do período previsto inicialmente, em caso de falecimento da mãe e sobrevivência do filho.

**Parágrafo Quinto.** Será vedada a dispensa da função gratificada/cargo comissionado de gestante, durante o período gestacional e até 180 dias após o retorno ao trabalho.

## **ARTIGO 28 – LICENÇA-ADOÇÃO**

No caso de adoção ou guarda judicial, a CAIXA concederá licença remunerada ao empregado adotante, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo Primeiro.** A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães, ambos empregados CAIXA ou não.

**Parágrafo Segundo.** No caso de ambos os adotantes serem empregados CAIXA, será concedida licença de 10 (dez) dias consecutivos ou não, inclusive o de registro, dentro de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data do evento, ao empregado adotante que não gozar a licença adoção.

**Parágrafo Terceiro.** Para fins de concessão dessa licença, poderá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção.

**Parágrafo Quarto.** Durante os dias de gozo da licença-adoção, o(a) empregado(a) não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida de forma integral em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará a perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença-maternidade.

**Parágrafo Quinto.** No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, o período das licenças adoção e paternidade permanecerá inalterado.

## **ARTIGO 29 – DESCANSO OU LICENÇA ALEITAMENTO**

A CAIXA assegurará às empregadas mães, inclusive adotantes, com filhos em idade inferior a 24 (vinte quatro) meses, dois descansos especiais diários, de meia hora cada um, para amamentar o filho.

**Parágrafo Primeiro.** A empregada poderá optar pelo descanso previsto no *caput* em formato de licença por 60 (sessenta) dias, além dos 180 (cento e oitenta) dias da licença-maternidade.

**Parágrafo Segundo.** O descanso especial concedido no parágrafo primeiro é por filho em cada gestação, não podendo o direito ser restringido por acordo individual.

## **ARTIGO 30 – ESTABILIDADES DE EMPREGO**

Os empregados gozarão de estabilidade no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão.

## **ARTIGO 31 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO / SINISTRO**

A CAIXA fortalecerá a política de segurança bancária da Caixa, por meio da ampliação das medidas de proteção física, patrimonial, digital e pessoal dos empregados, incluindo programas permanentes de capacitação preventiva sobre situações de risco, como sequestros, assaltos e outras ocorrências relacionadas à segurança bancária.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), a ser corrigido em 01/09/2026 pela reposição da inflação INPC-IBGE, ou índice maior, acumulada no período compreendido na vigência do presente acordo coletivo, mais aumento real de 5% (cinco por cento), no caso de morte ou invalidez permanente de empregado ou seu dependente legal, em consequência de:

- a) Assalto ocorrido em unidade da CAIXA ou contra empregado conduzindo valores em serviço;
- b) Ocorrência de sinistro em viagem a serviço da CAIXA;
- c) Assalto ocorrido contra a CAIXA, inclusive sequestro, em que seja vítima empregado ou membro de sua família, bem como demais vítimas.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA ressarcirá integralmente os valores e bens dos empregados que forem vítimas de assalto, sequestro/extorsão, consumado ou não, bem como às demais vítimas da ocorrência, como medida reparatória em função das condições de insegurança do estabelecimento, sem prejuízo de indenização por danos morais quando for o caso.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA complementarará a pensão vitalícia paga pelo INSS, em caso de invalidez ou morte, no valor correspondente ao salário integral da vítima à época do acidente, corrigido anualmente pelo índice de reajuste salarial previsto no ACT.

**Parágrafo Quarto.** Será instituída comissão Paritária de Saúde e Segurança para acompanhar e fiscalizar as condições de segurança das unidades, bem como promover a revisão dos mecanismos de proteção aos empregados.

## **ARTIGO 32 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE**

Os empregados não serão responsáveis pelas multas e/ou encargos cobrados da CAIXA, em decorrência de irregularidade constatada no recebimento e/ou encaminhamento de documentos liquidáveis através do Serviço de Compensação de Cheques e Outros Papéis.

### **ARTIGO 33 – VALE-TRANSPORTE**

A Caixa aprimorará a política de vale-transporte, garantindo o custeio integral do benefício pela Caixa, sem qualquer participação financeira do empregado, assegurando ainda o pagamento em pecúnia nos casos de deslocamento intermunicipal ou em situações em que não haja oferta de transporte público compatível com a jornada de trabalho do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA assegurará o fornecimento de vale-transporte a todos os empregados e empregadas que dele necessitarem para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, nos termos da legislação vigente, garantindo o pleno acesso ao transporte público coletivo.

**Parágrafo Segundo.** O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória, não incorporando à remuneração para quaisquer efeitos legais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais.

**Parágrafo Terceiro.** A concessão do vale-transporte não poderá sofrer restrições em razão da modalidade de jornada, regime de trabalho presencial ou híbrido, devendo ser garantido sempre que houver necessidade de deslocamento para atividades laborais.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA compromete-se a manter mecanismos simplificados e acessíveis para solicitação, atualização e renovação do benefício, vedadas exigências burocráticas excessivas que dificultem o acesso ao transporte público pelos empregados.

### **ARTIGO 34 – VALE-CULTURA**

A CAIXA fornecerá vale-cultura, no valor mensal de R\$ 249,84 (duzentos e quarenta e nove reais e oitenta e quatro centavos) a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido na vigência do acordo coletivo, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), aos empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês.

- a) O benefício será extensivo aos dependentes menores de 21 anos.

### **ARTIGO 35 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A CAIXA suplementará o auxílio-doença pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, na razão do valor representado pela diferença entre a remuneração base do empregado e o valor do benefício pago pelo INSS, observado o disposto nos parágrafos segundo, terceiro e oitavo.

**Parágrafo Primeiro.** O empregado que ainda não faça jus ao auxílio-doença no que se refere ao período de carência de 12 (doze) contribuições mensais e quando a doença que motivar o afastamento não estiver relacionada entre as que são remuneradas pelo INSS, em situação idêntica, a CAIXA pagará a remuneração-base ao empregado até que seja atingido o período de contribuição necessário, observado o disposto nos parágrafos segundo e terceiro.

**Parágrafo Segundo.** Caso o empregado exerça função de confiança /cargo em comissão ou Função Gratificada, ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à função de confiança, função gratificada ou cargo em comissão, nos casos de auxílio-doença e acidente de trabalho e nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS, no período do afastamento.

**Parágrafo Terceiro.** Quando no valor da remuneração-base do empregado estiver incluído o valor de cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada assegurado, a suplementação contemplará este valor.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA suplementará o Abono Anual pago pelo INSS no valor correspondente à diferença entre a Gratificação de Natal devida ao empregado, caso este não tivesse gozado licença para tratamento de saúde e/ou por acidente de trabalho e a soma do Abono Anual pago pelo INSS.

**Parágrafo Quinto.** A CAIXA não considerará os períodos de gozo de licença para tratamento de saúde no cálculo do valor da Gratificação de Natal, quando o empregado não fizer jus ao Abono Anual do INSS, em razão do período do auxílio-doença não atender às condições do órgão previdenciário.

**Parágrafo Sexto.** Os pagamentos da suplementação do auxílio-doença e da suplementação do Abono Anual serão efetuados nas mesmas datas determinadas para os pagamentos de remuneração mensal e Gratificação de Natal, respectivamente, quando o benefício for pago por meio do convênio CAIXA/INSS.

**Parágrafo Sétimo.** No caso de concessão retroativa de aposentadoria por invalidez serão estornados os pagamentos indevidos do benefício INSS pago em folha, da suplementação do auxílio-doença/acidente de trabalho e do abono anual/suplementação do abono anual referentes ao período posterior ao início do benefício.

**Parágrafo Oitavo.** Caso o empregado perceba benefício de aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade junto ao INSS, a CAIXA assegurará o pagamento do valor integral do benefício previsto neste artigo, a cada período ininterrupto de licença médica, ou pelo período do afastamento nos casos de acidente de trabalho.

**Parágrafo Nono.** Na hipótese de antecipação da licença caixa, suplementação do auxílio-doença, a Caixa apenas poderá descontar o adiantamento quando o INSS iniciar o pagamento do auxílio, inclusive competências retroativas.

**Parágrafo Décimo.** A Caixa aprimorará a política de suplementação do auxílio-doença e de proteção aos empregados afastados por motivo de saúde, assegurando a manutenção da remuneração, benefícios e direitos trabalhistas durante os períodos de afastamento, inclusive nas situações de limbo previdenciário, atraso ou indeferimento de benefícios pelo INSS.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** A Caixa deverá revisar procedimentos que gerem prejuízos aos empregados afastados, reduzir exigências burocráticas, garantir a concessão da Licença-Caixa quando necessária à regularização previdenciária, ampliar a cobertura das hipóteses de suplementação para doenças graves, preservar a renda até a decisão definitiva do INSS e manter estrutura permanente de orientação, acompanhamento e interlocução com os empregados afastados.

**Parágrafo Décimo Segundo.** A CAIXA retornará e fortalecerá as estruturas regionais de Gestão de Pessoas, por meio da reestruturação das GIPES ou de área equivalente, atribuindo-lhes a gestão integral dos assuntos relacionados aos empregados, em especial afastamentos pelo INSS, folha de pagamento, remuneração, Saúde Caixa, apoio aos empregados PCDs, gestão de conflitos e situações de assédio.

- a) A área deverá ser responsável pelos procedimentos administrativos, operacionais e de acompanhamento dos empregados afastados, garantindo atendimento técnico especializado, padronização dos processos e redução da intermediação pelos gestores imediatos.
- b) A Caixa disponibilizará canais diretos, seguros, transparentes e acessíveis de comunicação com os empregados, inclusive por meios digitais, para orientações, encaminhamentos e envio de documentos.
- c) A Caixa adotará o Sou Caixa como portal de RH completo, aumentando a oferta de serviços prestados, como envio e consulta de status de atestados médicos, pedidos de licença e afins.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** O empregado poderá ser afastado por problemas de saúde física ou mental sem qualquer prejuízo ao empregado ou unidade onde está lotado.

## **ARTIGO 36 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE**

A CAIXA efetuará o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, sempre que na prestação de serviços se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas.

**Parágrafo Primeiro** - A CAIXA reconhece a existência de riscos químicos na atividade dos Avaliadores de Penhor e se compromete a desenvolver medidas de mitigação, em conjunto com os empregados que atuam no setor.

**Parágrafo Segundo.** O fato de o empregador pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação do risco ou perigo.

#### **ARTIGO 37 – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO**

No caso de assalto a qualquer local de trabalho ou sequestro, consumados ou não, os empregados presentes receberão o atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados pela CAIXA, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o Sindicato da Categoria da respectiva base territorial serem comunicados imediatamente dos fatos.

**Parágrafo Primeiro.** Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

**Parágrafo Segundo.** Serão preenchidas CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

**Parágrafo Terceiro.** Em caso de ocorrência de assalto ou sequestro, a Unidade em que ocorreu o fato deverá ser fechada no dia, devendo ser feitas as devidas comunicações à área de segurança da CAIXA para que sejam levadas a efeito as providências pertinentes.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA custeará assistência médica, psicológica e jurídica a empregados e seus dependentes vítimas de assalto ou sequestro que atinja ou vise atingir o patrimônio da empresa.

#### **ARTIGO 38 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

A CAIXA considerará como de efetivo exercício os primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde do empregado, para quaisquer efeitos contratuais.

#### **ARTIGO 39 – TRABALHO DAS GESTANTES E DAS MÃES**

A CAIXA remanejará a empregada gestante de sua atividade, prioritariamente, ou do seu local de trabalho, sempre que exigido em laudo médico, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Primeiro.** Quando houver remanejamento de seu local de trabalho, a empregada, se titular de função gratificada/cargo em comissão ou função de confiança, permanecerá designada em caráter efetivo na nova unidade de lotação física.

**Parágrafo Segundo.** O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença-maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada,

caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe.

**Parágrafo Terceiro.** Nos casos em que não houver recomendação médica para remanejamento, será garantida a inamovibilidade da empregada gestante.

#### **ARTIGO 40 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As CIPAs serão constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados.

**Parágrafo Primeiro.** É permitida uma única reeleição tanto para os membros titulares quanto para os suplentes.

**Parágrafo Segundo.** Os representantes de CIPA, para as unidades que não possuem CIPA constituída, também serão eleitos e será permitida uma reeleição.

**Parágrafo Terceiro.** As eleições serão organizadas pela CAIXA em conjunto com o Sindicato.

**Parágrafo Quarto.** O calendário das eleições será discutido e organizado com o Sindicato, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término do mandato dos membros e representantes da CIPA.

**Parágrafo Quinto.** As entidades sindicais interessadas na participação do processo eleitoral de que trata o presente artigo deverão encaminhar correspondência à CAIXA, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do término do mandato dos membros da CIPA.

**Parágrafo Sexto.** Todos os membros eleitos gozarão de estabilidade de emprego e inamovibilidade durante o mandato.

**Parágrafo Sétimo.** Caso o número de candidatos seja inferior ao mínimo estipulado pelo Quadro I da NR 5, para composição da CIPA, a CAIXA preencherá as vagas remanescentes com empregados por ela indicados.

**Parágrafo Oitavo.** Caso não haja candidato para Representante de CIPA, garantindo o parágrafo terceiro, nas unidades até 100 empregados, a CAIXA fará a indicação.

**Parágrafo Nono.** Na renúncia ou transferência a pedido de empregado eleito integrante de CIPA ou Representante de CIPA as entidades sindicais serão imediatamente comunicadas do fato e do início do novo processo eleitoral.

**Parágrafo Décimo.** A CAIXA e os representantes do GT Saúde do Trabalhador definirão, em até 180 dias após a assinatura deste ACT, o conteúdo do treinamento ministrado aos membros designados da CIPA, o qual será realizado durante a jornada de trabalho, em

local apropriado, com metodologia presencial, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** Os cipeiros titulares e suplentes elegerão, entre seus pares, a presidência da CIPA.

**Parágrafo Décimo Segundo.** A CAIXA não interferirá na forma e no conteúdo das mensagens eletrônicas da CIPA aos empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** As partes reconhecem a CIPA como um dos instrumentos fundamentais de combate à propagação de pandemias.

#### **ARTIGO 41 – INTERVALO PARA DESCANSO**

Todos os empregados (inclusive caixas, tesoureiros, dentre outros) farão uma pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, que deverá ser realizada fora do posto de trabalho, na própria unidade de lotação, sem que ocorra aumento de ritmo ou carga de trabalho em razão dessas pausas.

#### **ARTIGO 42 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGENTES**

A CAIXA se compromete a combater qualquer tipo de discriminação dos empregados PCDs e neurodivergentes, bem como garantir acessibilidade em todos os sistemas e aplicativos da Caixa, inclusive UCC, JAWS, aplicação de legendas nos vídeos institucionais, dentre outros.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA formará equipe multidisciplinar para acompanhamento e resolução de problemas dos PCDs e/ou neurodivergentes nas unidades de trabalho, com autonomia para definir mudanças de unidade/setor, a garantir que esses empregados possam exercer o trabalho de acordo com suas características individuais, adequação do mobiliário, adequação dos sistemas de atendimento interno, equipamentos/tecnologias assistivas, lixeiras basculantes, dentre outras medidas para garantir e viabilizar a acessibilidade.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA se compromete a negociar junto à mesa de negociação permanente melhores condições de trabalho e saúde para esses empregados, bem como desenvolver políticas de inclusão e ascensão.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA apresentará relatório com quantidade e percentual desses empregados(as) com contratos ativos, afastados, licenciados, aprovados em processos seletivos internos, comissionados em funções gratificadas na Caixa, bem como sobre os trabalhados desenvolvidos pela equipe multidisciplinar, prevista no parágrafo primeiro, perante a mesa de negociação permanente.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA fornecerá transporte próprio adaptado, garantindo acesso adequado ao(a) empregado(a) com deficiência e/ou neurodivergente, inclusive no trajeto casa – trabalho (e vice e versa).

**Parágrafo Quinto.** A CAIXA garantirá adicional, em caráter de auxílio indenizatório, para esses empregados(as), na mesma data de pagamento de remuneração mensal, para viabilizar a acessibilidade e qualidade de vida do(a) empregado(a).

**Parágrafo Sexto.** Nas hipóteses em que não foi possível fornecimento de transporte próprio, previsto no parágrafo quarto, a CAIXA reembolsará integralmente os gastos referentes ao transporte dos(as) empregados(as) com deficiência, além de efetuar o pagamento do adicional;

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA assegurará a possibilidade de teletrabalho para os(as) empregados(as) com deficiência e/ou neurodivergência e garantirá aos pais, mães e responsáveis legais por pessoas com deficiência o direito à redução de jornada e à mobilidade funcional, inclusive por meio de trabalho remoto ou híbrido, sem prejuízo remuneratório e sem necessidade de autorização discricionária da chefia.

**Parágrafo Oitavo.** A comprovação da necessidade do benefício deverá ocorrer por meio de relatórios periódicos de acompanhamento médico ou terapêutico, vedadas exigências excessivas ou burocráticas.

**Parágrafo Nono.** A Caixa assegurará a preservação dos direitos dos empregados que possuam ações judiciais relacionadas a esse tema e garantirá a efetividade das condições especiais previstas em normativos e acordos coletivos.

**Parágrafo Décimo.** A CAIXA ampliará e fortalecerá suas políticas de inclusão das pessoas com deficiência, assegurando condições de trabalho compatíveis com suas necessidades, acessibilidade, igualdade de oportunidades e desenvolvimento profissional.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** Mediante recomendação técnica ou médica, serão asseguradas adaptações razoáveis necessárias ao desempenho das atividades laborais, independentemente de anuência da gestão, podendo incluir trabalho remoto ou híbrido, redução de jornada, realocação funcional ou geográfica, adequação do ambiente de trabalho, fornecimento de equipamentos e recursos de acessibilidade, vedação de atividades incompatíveis com as condições do empregado e prioridade de lotação próxima à residência, quando necessária.

**Parágrafo Décimo Segundo.** A CAIXA garantirá condições adequadas de acessibilidade em suas unidades, compreendendo a adaptação dos espaços físicos, mobiliário, equipamentos, tecnologias assistivas e disponibilização de vagas de estacionamento preferenciais, observadas as necessidades específicas dos empregados com deficiência.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** A CAIXA promoverá programas de capacitação acessíveis, acompanhamento de carreira e acesso equitativo aos processos seletivos internos, funções, cargos e oportunidades de promoção, vedada qualquer forma de discriminação em razão da deficiência.

**Parágrafo Décimo Quarto.** Será garantido aos empregados com deficiência políticas permanentes de apoio e inclusão, como: auxílio para custeio de terapias, acompanhamento multidisciplinar, abono de horas para aquisição, manutenção ou reparo de equipamentos assistivos necessários à sua autonomia e qualidade de vida.

**Parágrafo Décimo Quinto.** A Caixa cumprirá a legislação de inclusão dos direitos das pessoas com deficiência, assegurando o reconhecimento da pessoa autista como pessoa com deficiência, nos termos da legislação vigente, mediante apresentação de laudo emitido por profissional habilitado, sem exigências ou procedimentos que restrinjam indevidamente esse direito.

**Parágrafo Décimo Sexto.** A Caixa deverá desburocratizar os processos de reconhecimento e acesso aos direitos das pessoas com deficiência, evitando procedimentos internos incompatíveis com a legislação. Os casos anteriormente indeferidos serão novamente avaliados pela Caixa para garantir tratamento isonômico, acessibilidade e efetiva inclusão dos empregados com deficiência.

**Parágrafo Décimo Sétimo.** A Caixa promoverá políticas de conscientização e letramento e implementará de ações contínuas de combate à discriminação e ao capacitismo, envolvendo gestores e equipes.

**Parágrafo Décimo Oitavo.** A Caixa permitirá fiscalização coletiva e transparente mediante apresentação periódica, às entidades sindicais, de relatórios estatísticos detalhados sobre concessões e negativas de adaptações razoáveis e enquadramentos PcD.

**Parágrafo Décimo Nono.** Será permitido o acompanhamento sindical através da fiscalização permanente pelas entidades sindicais representativas sobre os critérios utilizados pelo setor de saúde ocupacional da Caixa, com o intuito de barrar distorções, abusos e visões mercadológicas sobre os corpos e mentes dos trabalhadores e trabalhadoras.

**Parágrafo Vigésimo.** Não serão permitidos os remanejamentos unilaterais que prejudiquem os empregados PCD.

**Parágrafo Vigésimo Primeiro.** Serão instituídos programas de apoio à saúde física, mental e social, bem como será instituída uma comissão paritária para monitorar e aperfeiçoar as políticas de inclusão e acessibilidade.

**Parágrafo Vigésimo Segundo.** Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de PCDs e/ou neurodivergentes, a CAIXA reembolsará integralmente as terapias multidisciplinares especializadas, bem como custeará os medicamentos, tratamentos em clínicas multidisciplinares, múltiplos profissionais e insumos para tratamento e qualidade de vida do PCDs e/ou neurodivergentes.

**Parágrafo Vigésimo Terceiro.** A CAIXA garantirá a redução da jornada diária de 8 (oito) e 6 (seis) horas para 4 (quatro) horas diárias para os pais de PCDs, que se estenderá pelo lapso temporal necessário ao tratamento, sem prejuízo salarial e necessidade de compensação.

**Parágrafo Vigésimo Quarto.** A CAIXA garantirá processo humanizado e não discriminatório para enquadramento como PCD e/ou Neurodivergentes, com admissão dos laudos médicos externos caracterizadores de deficiência e exclusão do MO do gestor e o fim das múltiplas perícias médicas.

#### **ARTIGO 43 – ENFRENTAMENTO AO RACISMO**

A CAIXA implementará políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal, bem como a aplicação das Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989; 14.532, de 11 de janeiro de 2023; 12.990, de 9 de junho de 2014; e Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA criará o Protocolo Nacional de Prevenção e Combate ao Racismo.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e os praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA implementará um protocolo para recebimento das denúncias de discriminação racial e publicará a forma como o procedimento se encaminhará dentro da repartição competente.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA promoverá a participação de pessoas negras na tratativa dos procedimentos disciplinares que tiverem como causa de abertura denúncias de discriminação racial.

**Parágrafo Quinto.** A denúncia deverá ser dirigida pelo empregado ou por quem tenha presenciado a atitude discriminatória, por meio do canal de denúncias ou departamento competente, para análise e encaminhamento.

**Parágrafo Sexto.** A CAIXA realizará campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial, promovendo cursos de

capacitação e letramento racial a partir da integração dos novos funcionários, fornecendo cursos de formação continuada periódica aos funcionários de carreira.

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para negros e negras.

**Parágrafo Oitavo.** A CAIXA realizará anualmente o recenseamento demográfico, onde deverá constar a quantidade de empregados negros e negras, nos termos da Lei nº 14.553/23, além da descrição dos seus postos de trabalho, o período em cada função e a quantidade de pessoas entrevistadas, devendo dar publicidade ao resultado das pesquisas.

**Parágrafo Nono.** A CAIXA apoiará eventos e celebrações temáticos, por meio de parcerias e financiamento, promovendo também a visibilidade em campanhas de marketing e publicidade.

#### **ARTIGO 44 – DIVERSIDADE E INCLUSÃO**

A CAIXA instituirá políticas afirmativas destinadas à inclusão de pessoas trans e travestis, bem como criará banco de vagas específico para processos seletivos de estágio e para trabalhadores vinculados às empresas terceirizadas contratadas pela instituição, mediante a reserva de 3% (três por cento) das vagas para contratação.

**Parágrafo Primeiro.** A implementação das medidas observará critérios objetivos de seleção, transparência nos procedimentos de recrutamento e contratação, além da adoção de mecanismos periódicos de monitoramento e avaliação de resultados.

**Parágrafo Segundo.** A política tem por finalidade promover a inclusão social, ampliar o acesso dessa população ao trabalho formal e contribuir para a redução das desigualdades estruturais e históricas que afetam pessoas trans e travestis no mercado de trabalho.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA garantirá a existência e o funcionamento efetivo de canal de denúncias acessível a todos os empregados para o registro de situações de discriminação, assédio ou violação observadas as seguintes condições mínimas: anonimato, sigilo, proteção contra retaliação, prazo de resposta, devolutiva e independência.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA adotará políticas permanentes e efetivas de diversidade, equidade e inclusão, com o objetivo de ampliar a participação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência em cargos de gestão, liderança, gerência e funções comissionadas, assegurando igualdade de oportunidades nos processos de ascensão profissional.

**Parágrafo Quinto.** A ocupação dos cargos de gestão, liderança, gerência e funções comissionadas deverá buscar refletir, de forma progressiva, a composição da força de

trabalho da empresa, observados os critérios de qualificação e os princípios da diversidade, equidade e inclusão.

**Parágrafo Sexto.** A CAIXA garantirá igualdade de oportunidades nos Processos Seletivos Internos – PSIs, programas de desenvolvimento, formação de lideranças e demais mecanismos de encareiramento, vedadas práticas discriminatórias que resultem em exclusão ou sub-representação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência.

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA assegurará a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício da mesma função, observada a legislação vigente.

**Parágrafo Oitavo.** A Caixa implementará mecanismos de monitoramento e divulgação periódica de dados sobre a participação desses grupos em funções de liderança e desenvolverá programas de formação e capacitação voltados à ampliação de sua presença em cargos de gestão.

**Parágrafo Nono.** A CAIXA promoverá, de forma periódica, capacitação, rodas de diálogo, ações educativas, atividades de sensibilização e espaços de escuta voltados a empregados(as) e gestores(as), com o objetivo de ampliar a compreensão sobre saúde mental, diversidade humana, neurodivergências, diferenças comportamentais e geracionais presentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Décimo.** As atividades abordarão temas relacionados à convivência respeitosa, inclusão e valorização das diferenças, contemplando, entre outros aspectos, as diversidades geracionais, culturais, raciais, étnicas, de gênero, orientação sexual, pessoas com deficiência, neurodivergências e condições do neurodesenvolvimento, incluindo transtorno do espectro autista (TEA), transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) e outras condições que possam impactar as relações de trabalho.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** As ações previstas neste artigo terão como finalidade promover um ambiente laboral mais acolhedor, inclusivo e livre de discriminação, contribuindo para a prevenção de conflitos interpessoais, o fortalecimento do respeito mútuo, a melhoria das relações de trabalho e a promoção da saúde e do bem-estar dos(as) empregados(as).

## **ARTIGO 45 – PROTEÇÃO ÀS MULHERES**

A Caixa criará o Protocolo Nacional de Prevenção e Combate à Violência contra a Mulher e o Protocolo de Proteção de Dados e Segurança de Empregadas em Situação de Violência Doméstica.

**Parágrafo Primeiro.** Os bancos assegurarão às empregadas em situação de violência, inclusive violência doméstica e familiar, assédio moral ou assédio sexual no ambiente de trabalho, o direito à transferência de local de trabalho, mediante solicitação da empregada, como medida de proteção à sua integridade física, psicológica e econômica.

**Parágrafo Segundo.** A transferência deverá ser realizada com prioridade e urgência, garantindo vaga compatível e condições adequadas de trabalho, resguardando o sigilo e a proteção da empregada.

**Parágrafo Terceiro.** Fica assegurada a manutenção integral da remuneração da empregada, incluindo salário-base, gratificações de função e demais verbas de natureza salarial, vedada qualquer redução remuneratória em decorrência da transferência.

**Parágrafo Quarto.** Nos casos em que a empregada ocupante de função gratificada venha a ser transferida, deverá ser garantida a manutenção da função ou, na impossibilidade, a preservação da remuneração equivalente.

**Parágrafo Quinto.** A comprovação da situação de violência poderá se dar por meio de declaração da empregada, boletim de ocorrência, medida protetiva ou acompanhamento por órgãos públicos, entidades sindicais ou serviços de apoio, não podendo a exigência documental constituir obstáculo à proteção.

**Parágrafo Sexto.** Os bancos deverão adotar medidas para prevenir a revitimização da empregada, assegurando ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação após a transferência.

## **ARTIGO 46 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS**

A CAIXA desenvolverá, com a participação das entidades sindicais e com recursos próprios, campanhas objetivando zelar e promover a saúde e a qualidade de vida do conjunto de seus empregados.

**Parágrafo Primeiro.** Em conjunto com o GT Saúde do Trabalhador e Fórum Nacional de Condições de Trabalho, a CAIXA implementará estratégia de prevenção às doenças mentais e ao suicídio, atuando no local de trabalho sob demanda.

**Parágrafo Segundo.** A Caixa reconhece a saúde mental como componente indissociável da saúde integral do trabalhador e compromete-se a adotar medidas de prevenção, identificação precoce e enfrentamento do adoecimento mental no trabalho, com ênfase na Síndrome de Burnout.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa ampliará os programas de promoção, prevenção e monitoramento da saúde dos empregados, abrangendo a saúde física e mental, a saúde da mulher e do homem, bem como ações específicas de prevenção ao burnout, ao Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) e a outros transtornos relacionados ao trabalho.

**Parágrafo Quarto.** A Caixa deverá implementar mecanismos periódicos de identificação precoce desses agravos, com avaliação especializada complementar ao PCMSO, e realizar o mapeamento contínuo do adoecimento dos empregados, de forma a subsidiar ações preventivas e corretivas no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa implementará Programa Permanente de Saúde Mental, com acesso facilitado e custeado a acompanhamento psicológico e psiquiátrico, ações preventivas de promoção da saúde mental, acompanhamento dos empregados no retorno ao trabalho após afastamentos e políticas permanentes de prevenção ao adoecimento psíquico e emocional.

I. O programa deverá contemplar o gerenciamento dos riscos psicossociais, nos termos da NR-1, bem como mecanismos de monitoramento e compartilhamento de informações com as entidades sindicais para acompanhamento das condições de trabalho e saúde dos empregados.

II. A Caixa criará o Programa de Prevenção ao Adoecimento por meio da adoção das seguintes estratégias:

- a) Publicização dos relatórios de PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos;
- b) Criação de programa para identificação, prevenção e tratamento de doenças crônicas, mediante concordância do empregado;
- c) A Caixa fará a atualização dos protocolos de prevenção à Covid e outras doenças transmissíveis, garantindo-se a vacinação de todos empregados até o mês de maio de cada ano, com ampla divulgação e possibilidade de repescagem, ou seja, que o empregado possa ter mais que uma oportunidade ou forma de acesso à vacinação;
- d) A Caixa aceitará, quando exigida, a comprovação para quaisquer fins, a vacinação em laboratórios/empresas privadas custeadas pelo próprio empregado e/ou concedidas pelo SUS;
- e) A Caixa custeará integralmente as vacinas não disponíveis no SUS para o empregado.

**Parágrafo Sexto.** A Caixa garantirá a atuação de equipe multidisciplinar de saúde ocupacional com autonomia para encaminhamentos relacionados aos diagnósticos já identificados e/ou a investigação mais abrangente de doenças relacionadas à saúde do trabalhador. Inclui-se no procedimento a realização de exames complementares custeados pela empresa.

**Parágrafo Sétimo.** A Caixa garantirá o atendimento com cobertura nacional por médico do trabalho para atendimento receptivo de demandas relacionadas à saúde ocupacional dos empregados, efetuados pelos empregados, bem como acompanhamento dos casos de afastamentos por acidente do trabalho e/ou com prazo superior a 15 dias.

**Parágrafo Oitavo.** A CAIXA garantirá a proteção dos dados de saúde dos empregados, assegurando o direito à não divulgação do CID em atestados e demais documentos médicos, com adequação dos sistemas internos para o exercício desse direito.

**Parágrafo Nono.** A CAIXA fornecerá às entidades sindicais informações estatísticas sobre afastamentos por motivo de saúde, exclusivamente de forma agregada e anonimizada, vedada a identificação direta ou indireta dos empregados, em observância à legislação de proteção de dados pessoais.

**Parágrafo Décimo.** A Caixa emitirá a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT - nos casos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais e comunicará as informações às entidades sindicais competentes. A Caixa deverá ainda promover a orientação ativa aos empregados afastados quanto aos direitos decorrentes do acidente ou adoecimento laboral, incluindo procedimentos para reembolso de medicamentos, tratamentos e demais benefícios cabíveis.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** A Caixa promoverá a adequação das condições físicas dos ambientes de trabalho, com atenção especial às Agências Digitais, Plataforma Empresarial e Áreas Meio, assegurando mobiliário adequado, ergonomia, conforto térmico, privacidade, redução de ruídos e infraestrutura compatível com as atividades desempenhadas.

**Parágrafo Décimo Segundo.** A Caixa deverá realizar estudos permanentes e implementar medidas de prevenção de doenças ocupacionais, especialmente LER/DORT, bem como garantir espaços de trabalho adequados, equipamentos necessários ao atendimento e condições ambientais que preservem a saúde, a segurança e o bem-estar dos empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** Serão adotados programas de saúde e bem-estar para todos os empregados, e serão criadas salas de descanso padronizadas em toda a rede.

**Parágrafo Décimo Quarto.** A Caixa garantirá o acesso ao Wellhub (Gympass), TotalPass ou programa equivalente, com isenção de coparticipação do empregado e disponibilização de plano que assegure ampla cobertura de academias e atividades de promoção da saúde. A medida visa incentivar a prática de atividades físicas, a promoção da saúde mental, a melhoria da qualidade de vida e a prevenção do adoecimento ocupacional, em consonância com as diretrizes de saúde e segurança do trabalho e com a gestão dos riscos psicossociais.

**Parágrafo Décimo Quinto.** As condições de trabalho dos gerentes de varejo que permaneceram nas unidades, deverão ser adequadas para que seja garantida a estrutura compatível com as atividades desempenhadas.

**Parágrafo Décimo Sexto.** A Caixa desenvolverá produtos e programas financeiros relacionados ao cuidado, alinhando as ações com os princípios da Política Nacional de Cuidados (Lei 15.069/2024)

#### **ARTIGO 47 – SAÚDE CAIXA**

A CAIXA e CONTRAF se comprometem a renovar a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a Saúde Caixa por ocasião do seu vencimento, bem como a renegociar seus termos quanto aos seguintes pontos:

- a) A garantia do Saúde Caixa para todos, inclusive na aposentadoria, aos admitidos a partir de primeiro de setembro de 2018;
- b) O fim do teto estatutário na folha de pagamento relativo ao custeio do Saúde Caixa e garantia da proporção 70% do custeio da Caixa e 30% do custeio para os empregados;
- c) A Caixa deve assegurar **reajuste zero** das mensalidades, contribuições e demais cobranças devidas pelos beneficiários do Saúde Caixa durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, preservando as atuais condições de custeio e vedando qualquer majoração unilateral dos valores suportados pelos empregados e aposentados.

**Parágrafo Primeiro.** Nas hipóteses de não haver rede de credenciados médicos e de exames na cidade do beneficiário, a Caixa concederá abono para cada dia de deslocamento para outras cidades, que não a de residência do empregado.

**Parágrafo Segundo.** A Caixa e as entidades sindicais assumem o compromisso de envidar esforços junto ao BACEN e ao Governo Federal com o objetivo de desobrigar o Banco a cumprir regimentos e resoluções, destacadamente ao CPC 33 e a Resolução 4877, parágrafo segundo do Bacen, ou quaisquer outras que determinem a contabilização de benefícios pós-emprego.

#### **ARTIGO 48 – ESCOLA INCLUSIVA**

A CAIXA custeará o benefício Escola Inclusiva (filhos PCDs e/ou neurodivergentes), sendo transferido do Saúde Caixa para os custos de gestão da empresa.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA atualizará os valores do benefício Escola Inclusiva, a serem corrigidos pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido na vigência do acordo coletivo, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

**Parágrafo Segundo.** A Caixa atualizará os valores reembolsados sob a rubrica “Escola Especializada” para pais e mães de crianças com deficiência matriculadas em instituições de ensino inclusivas ou especializadas, assegurando sua adequação aos custos efetivamente praticados. O custeio deverá ser realizado diretamente pela Caixa, com recursos próprios da empresa, deixando de compor as despesas do Saúde Caixa.

## **CLÁUSULAS SINDICAIS**

### **ARTIGO 49 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

A CAIXA assegurará o afastamento dos empregados, membros da Comissão de Negociação junto à empresa, sem prejuízo da remuneração, dos direitos trabalhistas e das demais vantagens.

**Parágrafo Primeiro.** O afastamento a que se refere o *caput* será dos dias em que houver negociação e aos dias imediatamente anterior e posterior ao evento.

**Parágrafo Segundo.** A CONTRAF comunicará à CAIXA a relação dos membros que compõem a Comissão de Negociação, bem como as eventuais substituições.

### **ARTIGO 50 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Todas as rescisões contratuais serão realizadas com a assistência do sindicato, nas dependências da entidade.

**Parágrafo Primeiro.** A quitação passada pelo empregado, na forma do *caput*, terá eficácia liberatória restrita aos valores expressamente consignados no recibo.

**Parágrafo Segundo.** A assistência à homologação da rescisão contratual deverá ser realizada pela CAIXA e Sindicato no prazo legal de pagamento das verbas rescisórias.

### **ARTIGO 51 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Será descontada de todos os trabalhadores da categoria, associados e não-associados, contribuição negocial em percentual único e igual para todas as entidades sindicais, sem direito de oposição individual, incidente sobre o salário do mês imediato após a assinatura da convenção coletiva para o custeio das despesas efetuadas durante a campanha nacional dos bancários.

**Parágrafo Primeiro.** A contribuição negocial será rateada entre as entidades sindicais de primeiro, segundo e terceiro grau e respectiva Central sindical.

**Parágrafo Segundo.** O repasse deverá ser feito em até cinco dias após o desconto.

**Parágrafo Terceiro.** Na hipótese de o sindicato não ser filiado a qualquer federação ou central, o percentual respectivo será repassado para a confederação e, inexistindo esta, retornará para o sindicato.

**Parágrafo Quarto.** O atraso no recolhimento implicará o acréscimo da multa de 5% do montante não recolhido por mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária, calculada pelo IPCA-E.

## **ARTIGO 52 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL**

A CAIXA se compromete a efetuar o desconto em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, da contribuição referente à mensalidade devida em razão da condição de associado aos sindicatos e associações de empregados.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA incluirá a rubrica de desconto na folha de pagamento do empregado a partir do mês subsequente ao do recebimento da correspondência emitida pelo sindicato e/ou associação.

**Parágrafo Segundo.** A exclusão da rubrica referente à mensalidade sindical ocorrerá a partir do mês subsequente ao do recebimento de correspondência emitida pelo empregado, referente ao pedido de suspensão do desconto, devidamente protocolizada junto à entidade sindical e/ou associação.

**Parágrafo Terceiro.** Os valores descontados serão creditados nas contas dos sindicatos e/ou associações, mantidas na CAIXA, no prazo de até 2 (dois) dias úteis após o desconto.

## **ARTIGO 53 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Ficará assegurada a liberação de no mínimo 450 (cento e oitenta) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

**Parágrafo Primeiro.** Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no *caput* do artigo, a liberação será solicitada pela CONTRAF/CUT, que indicará os nomes dos empregados, mandato e entidades.

**Parágrafo Segundo.** A liberação deve ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação à CAIXA.

**Parágrafo Terceiro.** Durante o período de liberação com ônus para a CAIXA, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância das leis e normativos que regem o assunto.

## **ARTIGO 54 – DELEGADOS SINDICAIS**

A CAIXA reconhecerá os delegados sindicais eleitos pelos empregados como sendo os representantes dos empregados, com mandato no mínimo um e máximo dois anos, seja de forma presencial ou digital/telepresencial, previstos no artigo 510-A da CLT, cujas atividades e eleição serão reguladas no anexo do Acordo.

**Parágrafo Primeiro.** Os delegados sindicais e suplentes serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada Unidade, observada a seguinte proporção:

- I - Até 50 empregados: 01(um) delegado sindical e 1 (um) suplente;
- II - De 51 a 100 empregados: 02(dois) delegados sindicais e 2 (dois) suplentes;
- III - De 101 a 200 empregados: 03(três) delegados sindicais e 3 (três) suplentes;
- IV - De 201 a 300 empregados: 04(quatro) delegados sindicais e 4 (quatro) suplentes;
- V - Acima de 301 empregados: 05(cinco) delegados sindicais e 5 (dois) suplentes.

**Parágrafo Segundo.** Nas Unidades que funcionem nos turnos, diurno e noturno, poderá ser eleito delegado sindical por turno.

**Parágrafo Terceiro.** O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço, por motivo de participação em seminários, congressos e outras atividades, quando convocado pelo Sindicato.

**Parágrafo Quarto.** Os sindicatos coordenarão as eleições para delegados sindicais.

**Parágrafo Quinto.** O Regulamento de delegado sindical será parte integrante do Acordo, reitera-se os termos do anexo previsto no Acordo Coletivo 2024/2026, salvo os pontos aqui acrescentados.

**Parágrafo Sexto.** A CAIXA fornecerá a relação dos empregados de cada unidade, quando solicitada pelo Sindicato local, a fim de viabilizar a realização das eleições para delegado sindical.

## **ARTIGO 55 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTOS E CONGRESSOS**

A CAIXA liberará os empregados para participação em eventos e congressos, inclusive os organizados pelo movimento sindical e associativo.

## **ARTIGO 56 – COMUNICAÇÃO SINDICAL**

Será assegurada às entidades sindicais da categoria o acesso por meio eletrônico aos empregados e unidades, de sua base territorial, para circulação de suas publicações e comunicados, bem como dos malotes da empresa, quando necessário envio de material impresso.

## **ARTIGO 57 – REUNIÕES**

Ficam asseguradas reuniões de natureza sindical, no local de trabalho e/ou por meio digital, se necessário.

## **ARTIGO 58 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

As relações entre a CAIXA e as entidades sindicais serão especialmente regidas pelos princípios de negociação permanente e boa-fé.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa implementará, com auxílio dos Sindicatos, fóruns regionais de condições do trabalho, junto às GIPES e REPES.

**Parágrafo Segundo.** A Caixa implementará, com auxílio dos Sindicatos e CONTRAF/CUT, Fórum Nacional de Condições do Trabalho para tratar das condições de trabalho, conflito no ambiente de trabalho, jornada de trabalho, acompanhamento de resultados e estrutura física e de pessoas das unidades, bem como plano de ação, melhorias, segurança, saúde e saúde mental dos empregados de carreira profissional e de carreira administrativa, inclusive tesoureiros, avaliadores, gestores, dentre outros.

**Parágrafo Terceiro.** As seguintes áreas da CAIXA participarão do Fórum Nacional de Condições de Trabalho: Gestor da GIPES (Coordenador regional do Fórum pela CAIXA), Gestor da CEINF, Gestor da SR (conforme área da ocorrência), Gestor da CISEG, Gestor da CEOPE e REOPE, advogado CAIXA, representante do SESMT e a equipe multidisciplinar que trata o parágrafo primeiro do artigo 38.

**Parágrafo Quarto.** As propostas de modificações e condições de trabalho debatidas no Fórum Nacional serão negociadas na Mesa Permanente.

**Parágrafo Quinto.** Reconhece-se a Mesa Permanente de Negociação como importante espaço de diálogo entre a CAIXA e a CONTRAF, para o aprimoramento das relações de trabalho, na qual serão previamente discutidos os impactos na vida funcional dos empregados decorrentes da implantação de novos processos de trabalho pela empresa.

**Parágrafo Sexto.** Reconhece-se a Mesa Permanente de Negociação como espaço para discutir temas de mesas específicas para negociar melhorias das condições de trabalho por segmentos das carreiras profissionais e administrativas, bem como as reivindicações aprovadas no 41º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa.

## **ARTIGO 59 – SINDICALIZAÇÃO**

A CAIXA facilitará às entidades sindicais profissionais a realização de campanhas de sindicalização.

## **DISPOSIÇÕES ESPECIAIS**

### **ARTIGO 60 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica garantido o acesso ao Portal da Universidade Corporativa CAIXA aos empregados liberados para atuar como dirigente sindical das entidades sindicais vinculadas à CONTRAF.

### **ARTIGO 61 – PROMOÇÃO POR MÉRITO**

A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito anualmente, referentes ao ano base imediatamente anterior, dos empregados ativos em 31 de dezembro do referido ano base, integrantes do quadro de pessoal permanente, inclusive cedidos, requisitados, liberados para entidades sindicais representativas dos empregados e licenciados sem suspensão do contrato de trabalho, com no mínimo 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício nos respectivos anos, conforme regras negociadas com as Entidades Sindicais Representativas dos Empregados.

**Parágrafo Único.** A CAIXA concluirá o processo de Promoção por Mérito em prazo hábil para que o pagamento do delta seja efetuado impreterivelmente na folha de janeiro de cada ano.

### **ARTIGO 62 – PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE**

Será garantido 1 (um) delta, por ano, para os empregados, a contar da data de sua admissão.

### **ARTIGO 63 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE**

A CAIXA ampliará e aperfeiçoará os programas de incentivo à elevação da escolaridade, garantindo auxílio educacional aos empregados matriculados em cursos de graduação e pós-graduação, inclusive idiomas.

**Parágrafo Primeiro.** Os critérios de concessão deverão ser transparentes, com divulgação tempestiva dos editais e explicitação das modalidades contempladas, incluindo pós-graduação lato sensu, mestrado e doutorado, assegurando igualdade de oportunidades de acesso aos benefícios.

- a) Os programas deverão prever participação progressiva da Caixa no custeio das mensalidades, observando critérios objetivos definidos em regulamento.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA divulgará o incentivo a elevação da escolaridade com antecedência mínima de um mês do início de cada semestre letivo, inclusive com comunicação para as entidades sindicais.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA criará programa de qualificação para os empregados, a fim de efetuar a formação e adaptação quanto às mudanças tecnológicas;

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA fornecerá curso de libras para todos os empregados das áreas que tenham deficientes auditivos.

Parágrafo Quinto. A CAIXA incentivará as certificações e qualificações mediante custeio de cursos externos.

#### **ARTIGO 64 – SITUAÇÕES EMERGENCIAIS E CASOS FORTUITOS**

A CAIXA concederá ao empregado, a título de empréstimo, o valor de até 30 (dez) salários padrão da referência de seu cargo efetivo, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de casos fortuitos, com a devolução em até 120 (cento e vinte) parcelas iguais e sem juros, e sem afetar a margem consignável do empregado.

#### **ARTIGO 65 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA**

A CAIXA e CONTRAF se comprometem a renovar a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a CCV por ocasião do seu vencimento.

#### **ARTIGO 66 – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

A CAIXA garantirá ao empregado a titularidade da função gratificada/cargo em comissão, pelo período da licença para tratamento de saúde – LTS ou licença por acidente de trabalho – LAT.

#### **ARTIGO 67 – DESCANSO ADICIONAL EM AGÊNCIAS BARCO**

A CAIXA concederá até 3 (três) dias úteis de descanso adicional ao empregado até a semana subsequente ao retorno de 1 ciclo de trabalho em Agências Barco.

#### **ARTIGO 68 – INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF**

A CAIXA assume o compromisso de envidar esforços junto aos órgãos controladores e fiscalizadores com o objetivo de acompanhar o andamento do processo de incorporação do REB ao Novo Plano FUNCEF.

## **ARTIGO 69 – FUNCEF**

A CAIXA, por ser a principal patrocinadora da FUNCEF, garantirá a transparência na divulgação de números dos fundos de pensão, demonstrações financeiras e detalhamento de todos os investimentos por tipo, data de aporte, valor de aporte inicial e taxa de rentabilidade no período anual.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa extinguirá o voto de minerva na FUNCEF e restabelecerá mecanismos estatutários que impeçam sua utilização em decisões que afetem direitos dos participantes e assistidos.

**Parágrafo Segundo.** A Caixa reconhecerá a paridade das contribuições extraordinárias, recalculando o valor de suas contribuições passadas e realizando os devidos ajustes nas reservas do plano.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa assumirá integralmente os custos e responsabilidades decorrentes dos passivos trabalhistas causados por atos de sua responsabilidade, assegurando o pagamento do contencioso correspondente.

**Parágrafo Quarto.** A Caixa procederá o fim dos equacionamentos dos planos administrados pela FUNCEF, especialmente do REG/Replan Saldado, de forma sustentável e sem retirada de direitos dos participantes e assistidos.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa revogará o atual Estatuto da FUNCEF, com retorno das garantias suprimidas nas alterações estatutárias realizadas a partir de 2018 e restabelecimento dos mecanismos de proteção aos participantes e assistidos.

**Parágrafo Sexto.** A partir da revogação do atual Estatuto da FUNCEF, a Caixa criará um GT Tripartite — composto por participantes/assistidos, Caixa e FUNCEF — para a elaboração de um novo estatuto para a FUNCEF que restabeleça as travas de segurança para os participantes e assistidos.

**Parágrafo Sétimo.** Como prioridade, a Caixa deverá:

- a) Defender a FUNCEF com governança equilibrada e participação dos trabalhadores;
- b) Estabelecer as eleições da FUNCEF em formato de chapa e com a estratificação dos resultados por UF e Município;
- c) Incluir, na política de acordos, o tema das mulheres pré-79 que ainda não ingressaram com ação judicial;

- d) Reduzir das taxas de juros do CredPlan, com ampliação de modalidades, prazos e condições de renegociação para os participantes;
- e) Defender o Fundo de Revisão de Benefícios (FRB) no Saldado e Novo Plano;
- f) Implementar solução para o descasamento entre a data do crédito de benefícios da Funcef e a data de provisionamento dos débitos pela Caixa;
- g) Promover a educação previdenciária permanente;
- h) Estruturar programas de atenção integral e contínua para aposentados(as) e pensionistas, principalmente os mais fragilizados;
- i) Em parceria com a FUNCEF e entidades de classe, cooperar para a atualização e devida utilização da Caderneta da Pessoa Idosa.

**Parágrafo Oitavo.** A Caixa realizará a incorporação do REB ao Novo Plano da FUNCEF, preservando integralmente os direitos dos participantes e atuando junto aos órgãos de controle para agilizar sua aprovação.

**Parágrafo Nono.** Será garantida a igualdade de direitos aos participantes do “REG/REPLAN Não Saldado”, restabelecendo a paridade contributiva, eliminando discriminações relacionadas à carreira e preservando os direitos históricos do plano.

**Parágrafo Décimo.** Será mantido o Grupo de Trabalho, composto por 12 (doze) integrantes, 6 (seis) indicados pela CAIXA e 6 (seis) pelos representantes dos empregados para tratar do contencioso FUNCEF e outros assuntos relacionados aos participantes, observando a sua sustentabilidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** Os integrantes do GT acima serão obrigatoriamente empregados ou ex-empregados CAIXA.

**Parágrafo Décimo Segundo.** O grupo de trabalho se reunirá em dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, diárias e hospedagem.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** As propostas de modificações debatidas no GT serão negociadas na Mesa Permanente.

**Parágrafo Décimo Quarto.** A Caixa e a FUNCEF deverão elaborar estudos para viabilizar o retorno da antiga meta atuarial de 5,5% (alterada no final de 2017) para apresentação aos integrantes do GT.

**Parágrafo Décimo Quinto.** A Caixa estabelecerá programa multidimensional voltado aos empregados em fase pré-aposentadoria, abrangendo:

- a) criação de Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria custeado pela Caixa;
- b) A CAIXA não promoverá o descomissionamento nem a transferência compulsória de empregado que se encontre a até 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria;
- c) exigência de operacionalização imediata da incorporação do “REB Saldado” ao Novo Plano da FUNCEF, sem prejuízo aos participantes que já reúnem condições de se aposentar;
- d) extensão do Saúde Caixa pós-vínculo aos contratados após 31 de agosto de 2018.

**Parágrafo Décimo Sexto.** A Caixa permitirá que o empregado da Caixa, especialmente quando próximo da aposentadoria, escolha como aplicar o saldo existente na FUNCEF, dentro dos limites que a legislação estabelece.

**Parágrafo Décimo Sétimo.** A CAIXA instituirá programa permanente de renegociação de débitos destinado aos participantes em situação de superendividamento, priorizando a solução administrativa dos passivos, com condições que viabilizem a regularização das obrigações e evitem a judicialização da cobrança.

## **ARTIGO 70 – GRUPO DE TRABALHO DE PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS**

Será mantido o Grupo de Trabalho, composto por 12 (doze) integrantes, 6 (seis) indicados pela CAIXA e 6 (seis) pelos representantes dos empregados para tratar dos parâmetros dos Processos Seletivos Internos, bem como sua transparência.

**Parágrafo Primeiro.** Os integrantes serão obrigatoriamente empregados ou ex-empregados CAIXA.

**Parágrafo Segundo.** O grupo de trabalho se reunirá em dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, diárias e hospedagem.

**Parágrafo Terceiro.** As propostas de modificações debatidas no GT serão negociadas na Mesa Permanente.

**Parágrafo Quarto.** A Caixa aperfeiçoará os Processos Seletivos Internos (PSI) e os mecanismos de ascensão funcional da Caixa, assegurando transparência, publicidade e critérios objetivos para o acesso a funções e oportunidades de desenvolvimento profissional.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa implementará trilhas claras de crescimento e carreira, ampliará as oportunidades de provimento de funções técnicas por meio de PSI, revisará modelos de avaliação baseados em critérios subjetivos ou pouco transparentes, inclusive o modelo SCORE, e garantirá que as escolhas para funções e cargos sejam fundamentadas no esforço, na qualificação e na experiência profissional, vedadas indicações pessoais ou critérios não divulgados previamente.

**Parágrafo Sexto.** Os programas de desenvolvimento profissional deverão ser construídos com participação dos empregados, observando parâmetros claros e acessíveis para acompanhamento da evolução na carreira.

## **ARTIGO 71 – PROCESSOS DE ASCENSÃO NA CARREIRA**

A Caixa promoverá a valorização e o fortalecimento das carreiras técnicas e especializadas da Caixa, assegurando alternativas de desenvolvimento profissional para os empregados que não desejem seguir exclusivamente a carreira gerencial.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa deverá estruturar planos de carreira específicos para áreas técnicas e comerciais, com critérios claros de progressão, encarreiramento e valorização profissional, bem como promover a recomposição e o fortalecimento de funções especializadas, de forma a ampliar as oportunidades de crescimento na carreira e qualificar o atendimento prestado aos clientes.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA garantirá a todos os empregados a possibilidade de se inscreverem e participarem de todos os processos de ascensão na carreira, independentemente da Vice-Presidência.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa disponibilizará mais Processos Seletivos Internos visando ao aumento de oportunidades de crescimento profissional.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA negociará com as entidades sindicais regras objetivas para os Processos Seletivos Internos.

**Parágrafo Quinto.** Os programas de avaliações de desempenho dos empregados não influenciarão nos processos de ascensão na carreira.

**Parágrafo Sexto.** A CAIXA garantirá a transparência e a equidade de gênero nos processos seletivos para as vagas de funções gratificadas.

**Parágrafo Sétimo.** A formulação de editais padrões por funções, que constem nos normativos da CAIXA e regem os processos seletivos internos, ocorrerá com a participação dos representantes dos empregados indicados pela CONTRAF.

**Parágrafo Oitavo.** Será adotada como critério para assunção da função de gerente, a participação em cursos de qualificação sobre gestão humanizada.

**Parágrafo Nono.** A CAIXA assegurará aos empregados participantes do REG/REPLAN não saldado o direito à ascensão na carreira profissional, em igualdade de condições com os demais empregados, vedada qualquer restrição decorrente da vinculação ao referido plano de previdência complementar.

## **ARTIGO 72 – FIM DOS DESCOMISSIONAMENTOS ARBITRÁRIOS**

A CAIXA se comprometerá a não efetuar a dispensa de funções de forma arbitrária. O descomissionamento apenas poderá ocorrer após processo transparente de avaliações resguardando o asseguramento da remuneração por 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da função, bem como a garantia da incorporação proporcional, a partir do primeiro ano de função.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa garantirá a manutenção da função durante os afastamentos por licença saúde e licença maternidade e após retorno das licenças.

**Parágrafo Segundo.** A Caixa garantirá a manutenção da função, quando da exigência de renovação de certificações, como CPA-10, CPA-20, C-PRO R, e outras, no retorno do afastamento de saúde, pelo período mínimo de 180 dias, como forma de garantir prazo suficiente para a realização desta renovação, passível de renovação por igual período mediante justificativa.

**Parágrafo Terceiro.** O descomissionamento, em razão de avaliações, deverá observar obrigatoriamente as seguintes etapas:

- a) As avaliações positivas pontuarão continuamente para o trabalhador;
- b) As avaliações serão arquivadas e disponibilizadas a qualquer momento para o empregado;
- c) Após três avaliações negativas consecutivas, em caso de indicativo de descomissionamento, o trabalhador deverá contar com a prerrogativa de ser realocado em outra unidade;
- d) Na quarta avaliação negativa consecutiva, permanecendo o indicativo de descomissionamento, o empregado será reconduzido a função imediatamente abaixo ou equivalente;
- e) Após cinco avaliações negativas e consecutivas (já integrando a de realocação e a de recondução), a decisão de descomissionamento deverá ser colegiada e poderá ser objeto de recurso;
- f) Deverá existir uma instância recursal colegiada para as decisões de dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo;

g) A composição da instância colegiada e da instância recursal colegiada será discutida com os empregados.

**Parágrafo Quarto.** Caso haja o descomissionamento e o(a) empregado(a) tenha empréstimo consignado ou outras operações de crédito, que seja realizada adequação da parcela, independentemente do prazo, considerando a nova realidade financeira do trabalhador, sem ônus de novas taxas e juros de renegociação.

**Parágrafo Quinto.** O Relatório de Sustentabilidade da CAIXA deverá incluir informações claras e específicas sobre descomissionamentos, decessos, lateralidades, ascensões e transferências.

**Parágrafo Sexto.** Na hipótese de instauração de análise preliminar e processo disciplinar civil, que seja resguardada a função gratificada/cargo comissionado efetivo até o final do processo.

**Parágrafo Sétimo.** Antes de qualquer medida disciplinar grave, a CAIXA deverá convocar o sindicato para acompanhamento, mediante autorização do empregado. A ausência de acompanhamento solicitado pelo empregado tornará nulo o ato disciplinar.

**Parágrafo Oitavo.** Não deverá ocorrer dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo aos sábados, domingos, feriados e no período de fruição de férias do trabalhador.

**Parágrafo Nono.** É vedada a dispensa de função gratificada ou cargo comissionado de trabalhadora gestante a qualquer tempo, inclusive durante a licença-maternidade.

**Parágrafo Décimo.** Deverá ser assegurada a função gratificada em caso de afastamento decorrente de questões relacionadas à saúde do empregado(a) ou de familiar de 1º grau.

## **ARTIGO 73 – MAIS CONTRATAÇÃO**

A CAIXA compromete-se a aumentar o quadro funcional em 20.000 (vinte mil) empregados, no mínimo, até 2025.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA apenas poderá contratar por meio de concurso público.

**Parágrafo Segundo.** As diretorias da CAIXA serão compostas exclusivamente por empregados de carreira.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa ampliará seu quadro de empregados por meio de novas contratações e da convocação dos aprovados em concurso público, garantindo a recomposição das vagas em aberto e o fortalecimento da capacidade operacional da empresa.

**Parágrafo Quarto.** A Caixa deverá estabelecer parâmetros mínimos de lotação e funções por unidade, observando quantitativos compatíveis com a demanda de atendimento e as necessidades operacionais de cada localidade, vedará a redução de estruturas que comprometam o atendimento à população e assegurará o quantitativo adequado de empregados para evitar sobrecarga de trabalho, preservará a qualidade do atendimento e garantirá condições dignas de trabalho em todas as unidades.

**Parágrafo Quinto.** A CAIXA realizará concursos para ampliação do quadro próprio de empregados da área de Tecnologia da Informação, objetivando reduzir gradualmente a dependência de empresas terceirizadas na prestação de serviços de tecnologia.

## **ARTIGO 74 – TELETRABALHO**

A Caixa garantirá todos os direitos dos(as) empregados(as) presenciais aos(as) empregados(as) em regime de teletrabalho, bem como o registro de ponto, a remuneração das horas extras, além dos direitos e garantias previstos na Minuta entregue à FENABAN.

**Parágrafo Primeiro.** As partes celebrarão acordo coletivo específico sobre teletrabalho, para assegurar a ampliação do acesso ao regime para empregados cujas atividades sejam compatíveis com a modalidade.

**Parágrafo Segundo.** Será garantida aos trabalhadores em teletrabalho a integralidade dos direitos dos trabalhadores presenciais, incluindo controle de jornada, remuneração de horas extras, direito à desconexão, ajuda de custo adequada e critérios objetivos e impessoais de acesso, manutenção e desligamento do regime.

**Parágrafo Terceiro.** A Caixa ampliará a adoção do trabalho remoto para empregados cujas atividades sejam compatíveis com essa modalidade, com especial atenção às áreas de tecnologia e aos empregados lotados em localidades distantes de sua residência.

**Parágrafo Quarto.** O regime de teletrabalho deverá ser adotado de forma excepcional em situações de calamidade pública, riscos à saúde, perturbação da ordem ou outras circunstâncias que dificultam o deslocamento dos empregados, mediante regulamentação negociada com as entidades sindicais representativas.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa fornecerá equipamentos e demais insumos para o desempenho do teletrabalho e garantirá para o empregado o reembolso de despesas decorrentes do exercício do teletrabalho.

**Parágrafo Sexto.** A CAIXA é responsável pela ergonomia no teletrabalho e instituirá programa de saúde física e mental, a fim de melhorar a qualidade de vida do(a) empregado(a).

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA garantirá ao empregado a opção de retratação, a qualquer tempo, da opção pelo regime de teletrabalho.

**Parágrafo Oitavo.** A CAIXA instituirá uma política clara para o teletrabalho, sem a definição por conta da vice-presidência ou diretoria da área, com a criação de normativo sobre o tema com a participação do sindicato. A referida política deverá compreender:

a) O modelo híbrido flexível de teletrabalho, que permite ao funcionário escolher os dias em que comparecerá ao local de trabalho, conforme sua conveniência e necessidade, obedecendo parâmetros claros da organização do trabalho com relação à presença mínima de dias em trabalho presencial a todos os empregados na modalidade.

b) O asseguramento do teletrabalho para os(as) empregados(as) com deficiência e/ou neurodivergência, e empregados pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e neurodivergência, garantindo a prioridade em sua transferência, por escolha do trabalhador, quando a área onde está lotado não dispor da modalidade.

**Parágrafo Nono.** A CAIXA garantirá o acesso dos Sindicatos aos trabalhadores em teletrabalho.

## **ARTIGO 75 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

O representante dos empregados no Conselho de Administração participará das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens, inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais, bem como tudo que envolva gestão de pessoas.

**Parágrafo Único.** É garantida a eleição de 50% dos membros do Conselho de Administração pelos empregados da CAIXA.

## **ARTIGO 76 – HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA**

Será garantido aos empregados tempo específico de 6 horas dentro da jornada de trabalho para realização de cursos, estudos, certificações e demais atividades de capacitação e qualificação profissional, inclusive na modalidade EAD.

**Parágrafo Primeiro.** Esse período deverá possuir registro próprio e contar com mecanismos que assegurem sua efetiva utilização por meio do SIPOM, vedando a realização concomitante de atividades laborais e o acesso a sistemas não relacionados à capacitação durante sua utilização.

**Parágrafo Segundo.** Os empregados deverão dispor de 6 (seis) horas mensais para estudos na metodologia à distância - EAD, junto a Universidade Caixa, dentro da jornada de trabalho, em local apropriado na unidade. A empresa deverá fiscalizar e assegurar a disponibilização de local adequado.

**Parágrafo Terceiro.** A unidade deverá organizar coletivamente escala para garantir o acesso de todos os empregados ao estudo previsto no *caput*.

## **ARTIGO 77 – PROGRAMAS DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO**

A CAIXA negociará as regras e aplicação dos programas de avaliações de desempenho com a mesa de negociação permanente.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA implementará, a partir da discussão com os empregados, modelo de avaliação por múltiplas fontes, que inclua autoavaliação, pares, subordinados e chefia imediata. O empregado será avaliado e avaliará sua chefia imediata.

**Parágrafo Segundo.** A avaliação semestral ocorrerá conforme os quesitos exigidos nos editais dos processos seletivos internos, respeitando as especificidades das áreas matriz, filiais e rede, diferenciando inclusive as funções técnicas das demais.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA respeitará o intervalo de tempo mínimo semestral para realizar avaliações de desempenho. O trabalhador deverá ser comunicado em cada etapa do processo sobre o resultado de sua avaliação, a tempo de buscar seu aprimoramento pessoal e profissional, ofertado pela CAIXA.

## **ARTIGO 78 – BÔNUS CAIXA**

A CAIXA negociará as regras e a aplicação do Bônus Caixa com a mesa de negociação permanente, garantindo o pagamento para todos os empregados.

## **ARTIGO 79 – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

A CAIXA revisará integralmente o programa Super Caixa, visando o retorno a um modelo que adote o princípio “vendeu, recebeu”, o qual garante o pagamento integral do comissionamento e das premiações decorrentes das vendas e entregas efetivamente realizadas pelos empregados.

**Parágrafo Primeiro.** Os programas de pontuação, metas e bonificações deverão ser rediscutidos com as entidades sindicais, vedando mecanismos que impeçam ou reduzam o pagamento das premiações devidas, bem como critérios de penalização baseados em processos administrativos, indicadores de satisfação de clientes ou outros condicionantes que prejudiquem o acesso à remuneração variável.

**Parágrafo Segundo.** O modelo deverá reconhecer as contribuições individuais e coletivas dos empregados, sem estimular práticas de pressão, competitividade adoecedora, assédio moral ou deterioração do ambiente de trabalho.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA negociará os programas de remuneração variável em mesa permanente de negociação com as entidades sindicais representativas dos empregados, assegurando critérios claros, objetivos, transparentes e previamente divulgados.

**Parágrafo Quarto.** Os programas de premiação e remuneração variável, incluindo Bônus CAIXA, Super Caixa e demais modalidades existentes, deverão garantir tratamento isonômico entre rede, centralizadoras e matriz. As regras dos programas deverão ser compatíveis com o mesmo nível de complexidade, bem como deverão ampliar o acesso ao pagamento para todos os empregados, de forma justa e transparente.

## **ARTIGO 80 – MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO**

A Caixa implementará política permanente de prevenção e combate ao assédio, mediante a criação de Comitês Regionais Paritários de Combate ao Assédio Moral e Sexual. Garantirá o acolhimento, proteção e acompanhamento às vítimas, incluindo licença para recuperação da saúde física e emocional nos casos de assédio sexual, violência de gênero e outras formas de violência, bem como mecanismos seguros de denúncia e proteção contra as retaliações.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA não poderá impor aumento nos objetivos definidos e mensuração de resultados das unidades durante os ciclos. Tais objetivos e mensuração de resultados serão definidos apenas no início de cada ciclo.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA adotará medidas efetivas para erradicar o assédio moral e eliminar instrumentos de gestão que causem adoecimento físico e mental dos empregados, vedando expressamente práticas de pressão abusiva, exposição vexatória de resultados individuais, cobranças fora do horário de trabalho e qualquer forma de constrangimento vinculada ao cumprimento de metas.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA investirá na divulgação ampla e permanente dos Programas Acolhe e Diálogo Seguro, assegurando que os empregados conheçam os canais disponíveis e tenham acesso facilitado a eles.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA apresentará periodicamente às entidades sindicais os resultados das denúncias registradas nesses programas, incluindo o número de casos

abertos, encaminhamentos realizados, prazos de conclusão e providências adotadas, de modo a garantir a efetividade dos mecanismos e evitar o acúmulo de denúncias sem andamento.

**Parágrafo Quinto.** A CAIXA promoverá campanhas institucionais de conscientização contra práticas de competição interna predatória, vedando o uso de rankings individuais de vendas, divulgações públicas comparativas de desempenho entre empregados e quaisquer mecanismos de controle paralelo de metas e resultados não autorizados pela matriz da empresa ou área corporativa competente.

**Parágrafo Sexto.** É vedada a realização de desafios, sorteios e premiações voltados ao cumprimento de metas de forma descentralizada, salvo quando previamente autorizados de forma expressa pela matriz da empresa ou pela área corporativa responsável, devendo tais iniciativas observar os princípios de equidade, transparência e não exposição constrangedora dos empregados.

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA reformulará o Programa de Merecimento e os critérios de avaliação funcional, assegurando transparência, objetividade e justiça nos processos de progressão, promoção e reconhecimento profissional. O CSAT e demais indicadores de satisfação dos clientes não poderão ser utilizados como critérios para promoção, pagamento de bônus, avanço de delta ou qualquer outro mecanismo de progressão funcional ou remuneratória.

**Parágrafo Oitavo.** Quando houver instabilidade ou impossibilidade de acesso aos sistemas, o percentual estabelecido para as metas será automaticamente reduzido.

## **ARTIGO 81 – SISTEMAS DE TECNOLOGIA**

A CAIXA fará investimentos em aquisição e manutenção de equipamentos, *softwares* e demais tecnologias, adotando medidas efetivas contra a indisponibilidade de sistemas.

**Parágrafo Primeiro.** A indisponibilidade de sistemas não poderá prejudicar a vida funcional dos empregados.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA fornecerá aparelhos celulares para uso exclusivo dos empregados, dentro da jornada de trabalho, para todos que fazem uso da ferramenta.

**Parágrafo Terceiro.** A implantação de modelos digitais de atendimento que utilizem canais remotos ou plataformas digitais não poderá restringir o atendimento presencial ou o acesso dos clientes às unidades da empresa.

**Parágrafo Quarto.** A Caixa implementará ferramentas digitais com a finalidade de apoiar o atendimento, não podendo ser utilizadas como instrumento de controlar ou cobrança dos empregados. A implantação de programas, projetos e iniciativas, inclusive em caráter piloto, será precedida de ampla divulgação e debate prévio com a participação dos trabalhadores e de suas entidades sindicais representativas.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa promoverá a modernização e a integração de seus sistemas e plataformas internas, para viabilizar a melhoria do parque tecnológico, simplificar processos de trabalho e aperfeiçoar ferramentas de atendimento.

**Parágrafo Sexto.** A implantação de novas tecnologias — inteligência artificial, automação e novos sistemas — deverá ser acompanhada de treinamento prévio, qualificação e treinamento presencial permanente dos empregados. Deverá ser concedido período de adaptação, sem prejuízo funcional ou cobrança de metas, bem como deverá ser disponibilizado canal para reporte e correção de falhas operacionais.

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA fornecerá equipamentos para atendimentos na Agência Digital, incluindo headset/headphone, bem como mobiliário e demais recursos necessários à preservação da saúde, e deverá assegurar pausas regulares durante a jornada, nos termos da legislação e das normas de saúde e segurança do trabalho, vedada a imposição de metas ou critérios de produtividade que inviabilizem a fruição desses intervalos.

**Parágrafo Oitavo.** A Caixa ampliar os investimentos em capacitação, qualificação e desenvolvimento profissional de todos os empregados, com especial atenção às áreas de tecnologia, inteligência artificial e automação.

a) A Caixa deverá disponibilizar cursos, trilhas de formação, programas de requalificação e certificações profissionais, custeando integralmente as exigências de capacitação necessárias ao desenvolvimento na carreira.

b) Os programas de formação deverão contar com a participação dos empregados em sua construção e assegurar oportunidades práticas de aplicação dos conhecimentos adquiridos, de forma a potencializar o aprendizado e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

## **ARTIGO 82 – TRANSFERÊNCIAS**

A CAIXA criará plano permanente de realocação de pessoas.

**Parágrafo Primeiro.** O sistema deverá disponibilizar as informações de vagas abertas para todos os empregados.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA garantirá a possibilidade de transferência de empregados que precisem exercer a tutela e/ou curatela em região diversa a do local de trabalho.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA assegurará prioridade na transferência para os(as) empregados(as) pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, e empregados pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e neurodivergência, garantindo maior proximidade com a residência e/ou local da realização de tratamentos e terapias.

**Parágrafo Quarto.** Aprimorar as políticas de movimentação e realocação de empregados, assegurando mecanismos transparentes e participativos para transferências e lotações, com prioridade para a aproximação entre local de trabalho e residência do empregado sempre que possível.

**Parágrafo Quinto.** Toda movimentação promovida por interesse da empresa deverá ser precedida de justificativa formal e diálogo com o trabalhador, observando os programas de movimentação vigentes.

**Parágrafo Sexto.** A Caixa deverá disponibilizar canais permanentes para manifestação de interesse em transferência, conferindo tratamento prioritário aos empregados que retornam de afastamento por acidente de trabalho (B91), aos empregados descomissionados e a outras situações que demandem acompanhamento específico, garantindo a análise das opções indicadas pelo trabalhador e a preservação de seus direitos funcionais.

**Parágrafo Sétimo.** A CAIXA criará plano permanente de realocação e transição funcional dos empregados, inclusive daqueles ocupantes de função gratificada. Nos casos de remanejamento, transformação ou encerramento de unidades, será priorizada a manifestação de interesse dos empregados quanto à sua realocação, inclusive para outras regiões, garantindo-se o asseguramento das funções e da remuneração.

**Parágrafo Oitavo.** A Caixa também assegurará aos empregados a possibilidade de migração voluntária para áreas de tecnologia e inovação, sem perda salarial, de gratificações ou de direitos decorrentes da trajetória profissional acumulada.

**Parágrafo Nono.** Os PCDs terão preferência na escolha da unidade de trabalho, em casos de necessidade de realocação.

### **ARTIGO 83 – ESTRUTURAS REGIONAIS**

A CAIXA retornará as estruturas regionais de gestão de pessoas, logística, tecnologia e segurança.

### **ARTIGO 84 – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO**

A CAIXA se compromete a manter a participação do movimento sindical no programa de integração.

### **ARTIGO 85 – ATUALIZAÇÃO DE DIÁRIAS DE VIAGENS E AJUDA DE CUSTOS**

A CAIXA atualizará as diárias de viagens, adicional de transferência e ajudas de custos com INPC-IBGE mais aumento real de 5%, restabelecimento do programa de integração com a participação dos representantes dos empregados.

**Parágrafo Único.** Será facultado ao empregado em viagens, a escolha do tipo de diária.

### **ARTIGO 86 - ATUALIZAÇÃO DO VALOR DA HORA-AULA DOS INSTRUTORES**

A CAIXA regulamentará a atividade dos trabalhadores designados pela empresa como instrutores habilitados para ministrarem aulas e cursos na Caixa, bem como atualizará o valor da hora-aula desses empregados.

**Parágrafo Único.** O período extraclasse utilizado na preparação das aulas e cursos também será pago, considerando o mesmo valor hora-aula já estabelecido.

### **ARTIGO 87 – VALORIZAÇÃO ATENDIMENTO**

A CAIXA criará unidades para atendimento exclusivo virtual de modo a desafogar as agências. Fica proibido o atendimento simultâneo presencial e online.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa estabelecerá um gabarito mínimo de funções por unidade de trabalho, com lotação adequada e garantia dos direitos às pausas e desconexões.

**Parágrafo Segundo.** LAP Mínima nas unidades e, no caso das unidades de atendimento a clientes, abertura com o mínimo de 10 empregados.

**Parágrafo Terceiro.** A CAIXA não realizará o fechamento, transformação ou esvaziamento de suas unidades, nem promoverá a extinção de áreas e funções que

resultem em redução de postos de trabalho, sobrecarga dos empregados e prejuízo ao atendimento da população.

**Parágrafo Quarto.** A Caixa preservará sua estrutura de atendimento, recomporá áreas estratégicas reduzidas ou extintas e adotará medidas de qualificação e realocação dos trabalhadores eventualmente impactados por mudanças organizacionais, observando também os efeitos dessas medidas sobre os trabalhadores terceirizados.

**Parágrafo Quinto.** A Caixa valorizará as agências da Caixa e defenderá a manutenção e o fortalecimento dos canais presenciais de atendimento, garantindo à população o acesso ao atendimento humano, à inclusão social, à cidadania financeira e aos serviços bancários prestados pela empresa. A Caixa deverá combater a eliminação ou precarização do atendimento presencial, preservando o papel social de suas unidades junto à população.

#### **ARTIGO 88 – PROGRAMA PRÉ-APOSENTADORIA**

A CAIXA oferecerá programa de pré-aposentadoria, cujo modelo será debatido com as entidades sindicais.

**Parágrafo Primeiro.** A Caixa instituirá programa permanente de preparação para a aposentadoria, destinado aos empregados que estejam a até 5 anos da aposentadoria, com ações de orientação, informação e apoio à transição para essa nova etapa da vida.

**Parágrafo Segundo.** Quando não for possível a participação no programa de pré-aposentadoria, será assegurado acompanhamento pós-aposentadoria pelo período de 2 anos.

**Parágrafo Terceiro.** Aos empregados que se desligarem da Caixa por motivo de aposentadoria com 15, 25, 30 anos ou mais de serviço, será concedido prêmio especial calculado com base na remuneração mensal vigente à época do desligamento.

**Parágrafo Quarto.** Aos empregados que completarem vinte e cinco, trinta, trinta e cinco e quarenta anos de serviço efetivo, a Caixa abonará uma gratificação especial de importância equivalente a meia, três quartos, uma e uma e meia remuneração base mensal, respectivamente.

## **ARTIGO 89 – SUBSTITUIÇÃO**

As substituições ocorrerão desde o primeiro dia de afastamento do titular da função, inclusive nos casos de substituição em cascata, assegurando ao empregado substituto o reconhecimento imediato dos efeitos funcionais, administrativos e remuneratórios decorrentes do exercício da função, sem carência ou postergação de direitos.

a) A Caixa extinguirá a figura de substituto eventual sem remuneração.

b) A Caixa deverá remunerar toda substituição, sendo que os efeitos funcionais e remuneratórios da substituição deverão repercutir desde o primeiro dia de exercício da função substituída.

c) O empregado substituto fará jus ao valor integral da função exercida em substituição, vedado o pagamento proporcional ou por percentual.

d) A substituição em cascata deverá ocorrer automaticamente nas unidades em que houver necessidade de recomposição das funções, assegurando-se o devido reconhecimento funcional e remuneratório dos empregados envolvidos.

## **ARTIGO 90 – EXAME PCMSO**

A CAIXA garantirá reformulação do PCMSO com a realização anual de exames detalhados por todos os empregados, permitindo a verificação das reais condições de saúde e a existência de comorbidades de forma a possibilitar a rápida identificação de empregados de grupos de risco e a adoção de programas internos de prevenção e melhoria da saúde dos empregados.

**Parágrafo Único.** Na hipótese de o empregado precisar se deslocar para realização do PCMSO, a CAIXA arcará com a integralidade dos custos.

## **ARTIGO 91 — MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE**

A Caixa promoverá programas de sustentabilidade como a coleta seletiva, o uso da energia solar e a promoção do “Selo Agência Sustentável”.

## **ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SAÚDE CAIXA 2025/2026**

### **CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – CONTRAF – 2026/2028, firmado entre as partes passa vigorar no período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028.

A CAIXA assegurará a todos os empregados e seus dependentes a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde exclusivamente em território nacional, com participação contributiva mensal dos titulares e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA assegurará a manutenção dos princípios da solidariedade, do mutualismo e do pacto intergeracional como fundamentos permanentes do Saúde Caixa, observando-os na definição das regras de custeio, elegibilidade, cobertura e gestão do plano.

**Parágrafo Segundo.** Fica assegurado aos empregados da CAIXA que se aposentarem ou vierem a se aposentar pelo Regime Geral de Previdência Social o direito à manutenção da condição de titular do Saúde Caixa após a aposentadoria. O direito estende-se aos respectivos dependentes regularmente inscritos, garantida a continuidade da cobertura assistencial nas mesmas condições asseguradas aos empregados ativos.

**Parágrafo Terceiro.** A parcela de responsabilidade da CAIXA no custeio dos benefícios de assistência à saúde, incluindo despesas assistenciais e administrativas, será limitada ao teto de 6,50% das Folhas de Pagamento e Proventos, excluídos os valores referentes ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos estabelecidos pelo Estatuto da CAIXA.

**Parágrafo Quarto.** A participação da CAIXA no custeio das despesas assistenciais e administrativas estará limitada a 70% do montante ou ao teto de 6,50% descrito no Parágrafo Terceiro, o que for menor.

**Parágrafo Quinto.** A partir da vigência do presente acordo, serão vertidas ao Saúde CAIXA as contribuições, patronal e pessoal, incidentes sobre valores a serem pagos a empregados e ex-empregados, decorrentes de processos judiciais trabalhistas individuais, coletivos e acordos judiciais, envolvendo parcelas de natureza remuneratórias, conforme bases estabelecidas nos demais parágrafos da presente cláusula.

a) A cobrança atenderá critérios de transparência, permitindo ao empregado ou ex-empregado o acesso detalhado à memória de cálculo.

b) O empregado poderá autorizar, mediante termo de aceite no Portal Integramais, o desconto dos valores devidos em folha.

**Parágrafo Sexto.** A remuneração base do titular empregado para o cálculo da contribuição é definida como a remuneração mensal composta pelas rubricas salariais de natureza não eventual de acordo com a situação funcional na data em que ela é apurada e para o titular aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão é a soma do benefício previdenciário do INSS com o benefício do Fundo de Previdência Privada.

**Parágrafo Sétimo.** Caso o aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão realize o resgate ou a portabilidade do saldo de conta do Fundo de Previdência Privada, a remuneração base para fins de cálculo da contribuição mensal considerará a soma do benefício concedido pela previdência oficial com o benefício teórico calculado pela Fundação dos Economiários Federais – FUNCEF, reajustados anualmente no mesmo tempo e índices utilizados pelo INSS e pela FUNCEF.

**Parágrafo Oitavo.** Na ausência das informações dispostas no Parágrafo Sexto, a remuneração para fins de cálculo da contribuição mensal será a última remuneração base recebida enquanto empregado ativo, reajustados nos termos da data base da categoria.

**Parágrafo Nono.** O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo e o aposentado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 3,5% da remuneração base, nos termos dos Parágrafos Sexto ao Oitavo , e uma mensalidade adicional de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) para cada dependente direto cadastrado no plano, limitado ao teto de 7% (sete por cento) da remuneração base por titular:

I – São dependentes diretos:

- a) Cônjuge, ou companheiro (a) de união estável, inclusive de relação homoafetiva;
- b) Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros menores de 21 anos de idade;
- c) Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros maiores de 21 anos de idade incapacitados permanentemente para o trabalho ou menores sobre tutela ou curatela;
- d) Menor de 18 anos, solteiro, que se ache sob a guarda ou tutela ou curatela do titular por determinação judicial.

**Parágrafo Décimo.** O titular do Saúde CAIXA definirá a ordem dos dependentes para fins de desconto da mensalidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** Na qualidade de beneficiário indireto são enquadrados os filhos, incluídos os adotivos e enteados entre 21 e 27 anos incompletos, solteiros, desde que não possuam qualquer renda superior a R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) mensais.

I – Por se tratar de regra excepcional de inclusão e/ou manutenção no plano, a mensalidade decorrente de dependente indireto a partir de 21 anos de idade e menores de 24 anos é de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por dependente e não será computada no teto de mensalidade de 7% (sete por cento) por grupo familiar.

II – É passível de inclusão e /ou manutenção no plano os filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, a partir de 24 anos e menores de 27 cuja mensalidade decorrente de sua inclusão ou manutenção terá o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por dependente que não será computada no teto de mensalidade de 7% (sete por cento) por grupo familiar. A contribuição de 30% de coparticipação referente à assistência utilizada por este dependente indireto não está sujeita ao teto de coparticipação R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) do grupo familiar.

III – O dependente indireto a partir de 24 anos e menor de 27 que reingressar no Saúde CAIXA em até 38 dias após data de assinatura do presente instrumento está dispensado do cumprimento de carência de 3 meses, nos termos do Parágrafo Décimo Quarto.

**Parágrafo Décimo Segundo.** Nos grupos familiares onde existam cônjuges ou companheiros(as) elegíveis à titularidade do plano, deverá ser o titular o beneficiário de maior renda, sendo os outros considerados seus dependentes, inclusive para incidência dos percentuais de mensalidade sobre a remuneração base citada no Parágrafo Sexto.

**Parágrafo Décimo Terceiro.** O titular contribuirá, também, com coparticipação de 30% (trinta por cento) sobre o valor das despesas com a utilização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, pelo grupo familiar, por escolha dirigida ou livre escolha, a considerar:

I – O grupo familiar considerará o titular e seus respectivos dependentes diretos e indiretos;

II – Os tratamentos oncológicos e internações são isentos de coparticipação;

III – A coparticipação para consulta em pronto socorro/pronto atendimento corresponderá ao valor fixo de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais);

IV – A coparticipação, prevista no caput e inciso III, está limitada a um teto anual de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) por grupo familiar.

**Parágrafo Décimo Quarto.** No caso de cancelamento da adesão do Titular, é permitida a solicitação de nova inscrição ao Saúde CAIXA desde que cumprido o período de 2 anos de ausência no plano, para empregado com contrato de trabalho ativo com a CAIXA, bem como deverá cumprir as carências determinadas pela ANS e quitação de todos os débitos em aberto.

**Parágrafo Décimo Quinto.** A adesão de novos beneficiários estará condicionada ao cumprimento de período de carência de três meses para atendimentos eletivos e de 24 (vinte e quatro) horas para urgência e emergência, contados a partir da data de adesão ao plano.

**Parágrafo Décimo Sexto.** A CAIXA implementará política permanente de preservação e ampliação da base de participantes do Saúde Caixa, assegurando condições atrativas de ingresso e permanência no plano. Fica garantida a possibilidade de retorno ao Saúde Caixa para os beneficiários que dele tenham se desligado voluntariamente.

**Parágrafo Décimo Sétimo.** A CAIXA não poderá promover alterações no Saúde Caixa com fundamento em resoluções ou determinações de órgãos externos sem prévia negociação coletiva com as entidades sindicais representativas dos empregados.

**Parágrafo Décimo Oitavo.** A implementação unilateral de alterações em desacordo com esta cláusula será considerada descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, facultando às entidades sindicais a adoção das medidas administrativas, extrajudiciais e judiciais cabíveis, inclusive perante o Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo Décimo Nono.** O Titular que usufruiu de licença ou afastamento que implique suspensão do contrato de trabalho poderá, ao retornar às suas atividades, solicitar a reativação do plano de saúde sem cumprimento de carência, desde que ocorra até o 38º dia corrido do retorno.

**Parágrafo Vigésimo.** A adesão ao Saúde Caixa será suspensa pelo não pagamento da mensalidade, coparticipação ou outro saldo devedor (inclusive aquele decorrente de sua cota contributiva de parcelas percebidas por força de ação judicial) por período superior a noventa dias nos últimos doze meses, consecutivos ou não, descumprimento de obrigações pelo participante e nas demais hipóteses previstas em lei.

**Parágrafo Vigésimo Primeiro.** Em novembro de cada ano civil, será realizado cálculo atuarial e serão apresentados os balancetes para fins de acompanhamento do Plano e identificação da necessidade de reajustes dos valores das mensalidades previstas no Parágrafo Décimo, bem como do limite de coparticipação previsto no Parágrafo Décimo Quarto, passando os novos valores, se necessário, a vigorar a partir de janeiro do ano seguinte.

**Parágrafo Vigésimo Segundo.** Ao final de cada exercício, havendo desequilíbrio no custeio das despesas totais será realizado o ajuste necessário:

I – Caso haja saldo superavitário da contribuição dos beneficiários, ao final de cada exercício, este saldo será acrescido à reserva técnica, e após três exercícios de superávit, o saldo acumulado será revertido em benefícios para o plano e para o formato de custeio;

II – Caso haja saldo deficitário, ao final de cada exercício, utilizar-se-á o saldo da reserva técnica de anos anteriores. Caso o saldo da reserva não seja suficiente para a cobertura das despesas, a cobrança extraordinária aos beneficiários será discutida previamente com as entidades sindicais representativas dos empregados, na medida da divisão do déficit remanescente entre os beneficiários titulares inscritos no plano durante o exercício, na proporção das mensalidades do mês de dezembro sendo implementada a partir de janeiro e finalizada no exercício subsequente ao ano deficitário.

**Parágrafo Vigésimo Terceiro.** A CAIXA extinguirá definitivamente a cobrança da 13ª mensalidade do Saúde Caixa, sem qualquer aumento compensatório das contribuições dos beneficiários e sem prejuízo ao custeio, à cobertura e à qualidade dos serviços do plano, desde que não comprometa a sustentabilidade do plano.

**Parágrafo Vigésimo Quarto.** O Saúde CAIXA possui as seguintes Reservas, cujos saldos são remunerados pela CAIXA com base na taxa SELIC:

a) Reserva Técnica: constituída a partir de superávit nas contribuições dos beneficiários, acumulados anualmente;

b) Reserva de Contingência: constituída e mantida, ao final de cada exercício, em caso de superavit, em 5% (cinco por cento) dos valores de contribuições da CAIXA e dos participantes, na proporção da contribuição das partes para o custeio das despesas totais, não sendo acumulada anualmente. Será utilizada para cobrir déficit porventura existente no ano, sem necessidade de recomposição no ano seguinte.

**Parágrafo Vigésimo Quinto.** A CAIXA reconhece a responsabilidade pela gestão de pessoal e infraestrutura para operacionalização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, sem qualquer custo adicional para o plano.

**Parágrafo Vigésimo Sexto.** O Conselho de Usuários é um órgão autônomo de caráter deliberativo, criado com a finalidade de oferecer à CAIXA subsídios ao aperfeiçoamento da gestão do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, conforme as normas, regulamento e legislação em vigor, constituído por representantes da CAIXA, que serão indicados pela CAIXA/Unidade de gestão do plano, e representantes dos titulares do plano de Assistência à Saúde – Saúde Caixa, que serão eleitos, cujo Regimento Interno é parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2028 (Anexo I).

**Parágrafo Vigésimo Sétimo.** A CAIXA realizará pesquisa anual sobre a qualidade de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde CAIXA, cujos parâmetros serão discutidos com as entidades sindicais representativas dos empregados, as quais também terão acesso aos resultados apurados.

**Parágrafo Vigésimo Oitavo.** Serão reembolsados no mínimo 50 (cinquenta) medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, por regras, normas e limites financeiros definidos anualmente pela CAIXA, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 70% e 100%, conforme patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.

**Parágrafo Vigésimo Nono.** A CAIXA não poderá cobrar coparticipação e franquia, salvo àquelas estabelecidas neste aditivo, nos termos das resoluções da ANS.

**Parágrafo Trigésimo.** A CAIXA assumirá integralmente os custos relativos à participação do empregado afastado por doença ou acidente relacionado ao trabalho, reconhecido mediante benefício previdenciário ou nexos técnico aplicável, mantendo inalteradas as condições de acesso aos benefícios corporativos durante todo o período de afastamento.

**Parágrafo Trigésimo Primeiro.** A CAIXA elaborará estudos sobre a ampliação da rede de credenciados do plano de saúde, com o intuito de melhorar o acesso dos beneficiários a serviços e especialidades.

**Parágrafo Trigésimo Segundo.** A CAIXA fortalecerá os comitês regionais de credenciamento e descredenciamento, garantindo-se a existência de um comitê por SR e/ou base sindical, com autonomia para indicar novos prestadores e acompanhar a rede credenciada, bem como, propor melhorias nos processos relacionados ao tema.

**Parágrafo Trigésimo Terceiro.** Na indicação de novos credenciamentos, os comitês de credenciamento e descredenciamento terão acesso ao sistema de gestão da rede credenciada com acompanhamento online dos processos, possibilidade de anexar documentos, fazer comentários, correções, solicitações de esclarecimentos, bem como efetuar contato direto com o empregado CAIXA responsável pelo trâmite do protocolo.

**Parágrafo Trigésimo Quarto.** A CAIXA adotará mecanismos de compartilhamento e reciprocidade de rede credenciada com outras autogestões e operadoras públicas, especialmente a CASSI.

**Parágrafo Trigésimo Quinto.** A CAIXA estabelecerá parcerias com instituições acadêmicas e centros especializados em saúde para implementar boas práticas baseadas em evidências na gestão de cuidados e atenção integral à saúde de pessoas idosas.

**Parágrafo Trigésimo Sexto.** A CAIXA revisará o modelo de governança do credenciamento e a política de credenciamento estratégico do Saúde Caixa, instituindo uma gestão proativa e permanente do relacionamento com a rede credenciada.

**Parágrafo Trigésimo Sétimo.** A CAIXA promoverá ações permanentes de orientação e apoio aos prestadores da rede credenciada, com o objetivo de aperfeiçoar os processos

operacionais, reduzir descredenciamentos, agilizar a resolução de glosas e autorizações e minimizar litígios. No prazo de até 1 (um) ano, realizará a atualização dos cadastros da rede credenciada e manterá sistema permanente de atualização e divulgação dessas informações, assegurando transparência, adequado planejamento da rede assistencial, identificação de lacunas de cobertura e pleno acesso dos beneficiários aos direitos previstos no regulamento do plano.

**Parágrafo Trigésimo Oitavo.** A Caixa criará plataforma para realização de credenciamento e acompanhamento dos processos de credenciamento de forma digital e acessível aos prestadores e beneficiários nos seguintes termos:

a) A plataforma deverá permitir, entre outras funcionalidades, o envio e a complementação de documentos, a consulta a normas e comunicados, o encaminhamento e acompanhamento de contestações de glosas, recursos administrativos, solicitações de suporte, demandas operacionais e demais procedimentos relacionados à prestação dos serviços e à manutenção do credenciamento, assegurando tramitação integralmente digital, transparente e acessível.

b) A plataforma deverá ser acessível aos prestadores credenciados, aos interessados em credenciamento e aos beneficiários do Saúde Caixa, permitindo a indicação de novos prestadores e a consulta aos processos de credenciamento em andamento.

c) Os processos de credenciamento deverão possuir acompanhamento eletrônico com registro das etapas de análise, pendências, complementações documentais, manifestações da CAIXA e demais fases do procedimento, possibilitando aos interessados o acompanhamento de seu andamento em tempo real até a decisão final.

**Parágrafo Trigésimo Nono.** Fortalecer e descentralizar a gestão do Saúde Caixa por meio das GIPES, com presença em todos os Estados, REPES em cada uma das SR's, garantindo número adequado de empregados atuar/administrar a saúde caixa, com excelência na qualidade de atendimento (rede credenciada e usuários).

**Parágrafo Quadragésimo.** A CAIXA ampliará e manterá quadro próprio de empregados dedicado exclusivamente à gestão, ao atendimento, ao relacionamento com beneficiários e prestadores, à fiscalização e ao desenvolvimento do Saúde Caixa, em quantitativo compatível com as necessidades operacionais do plano, observado o mínimo de 1.000 (mil) empregados.

**Parágrafo Quadragésimo Primeiro.** A Caixa Econômica Federal promoverá a melhoria contínua da qualidade do Saúde Caixa, compreendendo: (i) a rede credenciada e os

serviços assistenciais prestados diretamente; (ii) os canais de atendimento aos beneficiários; e (iii) os mecanismos de avaliação da satisfação dos usuários, observados os princípios da integralidade assistencial, do acesso equitativo e da participação dos empregados beneficiários.

a) A CAIXA implantará mecanismos que simplifiquem e agilizem os processos de autorização, reembolso e análise de procedimentos, estabelecendo prazos definidos para análise e resposta.

b) Todo o processo operacional do Saúde Caixa, incluindo solicitações, autorizações, execução, validação e acompanhamento de procedimentos, deverá ocorrer preferencialmente por meio digital.

**Parágrafo Quadragésimo Segundo.** A Caixa ampliará a cobertura do Saúde Caixa para terapias complementares, multidisciplinares e de reabilitação, assegurando tratamento diferenciado, prioritário, contínuo e integral aos titulares e dependentes diagnosticados com doenças raras, condições do neurodesenvolvimento, incluindo o Transtorno do Espectro Autista (TEA), e demais situações que demandem acompanhamento especializado.

a) Deverá ser instituído protocolo específico de atendimento, com análise prioritária de autorizações, redução dos prazos de resposta, renovação simplificada de terapias continuadas mediante documentação médica atualizada, dispensadas exigências administrativas excessivas e acompanhamento por equipe técnica especializada.

b) Deverá ser garantida cobertura integral das terapias prescritas por profissionais habilitados, sem limitações arbitrárias de sessões, abrangendo, entre outras, fisioterapia especializada, terapia ocupacional, fonoaudiologia, psicologia, neurologia, neuropediatria, terapias comportamentais, tratamentos de reabilitação motora e demais terapias complementares necessárias ao tratamento.

**Parágrafo Quadragésimo Terceiro.** A Caixa deverá ampliar e qualificar a rede credenciada especializada, assegurando atendimento preferencialmente no município de residência do beneficiário ou em região de saúde próxima. Na inexistência de prestador credenciado adequado, deverá ser garantido reembolso integral de forma simplificada e continuada, bem como suporte especializado às famílias por meio de canal exclusivo de atendimento.

a) Nos casos de maior complexidade, deverá ser disponibilizado acompanhamento individualizado por gestor de caso, responsável por apoiar a família nos processos de autorização, encaminhamento,

agendamento e interlocução com o plano de saúde. Também deverá ser vedada a suspensão ou interrupção de terapias essenciais e continuadas por motivos exclusivamente administrativos.

**Parágrafo Quadragésimo Quarto.** A cobertura assistencial do Saúde Caixa será ampliada com a finalidade de assegurar a autorização e o custeio de procedimentos, materiais, medicamentos, terapias e demais recursos terapêuticos prescritos pelo médico assistente, sem limitação etária mínima ou máxima, desde que possuam reconhecimento pelos órgãos reguladores competentes e observem as diretrizes técnico-científicas aplicáveis.

a) O Saúde Caixa deverá garantir a avaliação permanente para incorporação de novos tratamentos, atendimentos, tecnologias e medicamentos, incluindo o tratamento com cannabis medicinal quando houver indicação médica, de forma a assegurar acesso às melhores alternativas terapêuticas disponíveis aos beneficiários.

**Parágrafo Quadragésimo Quinto.** A Caixa instituirá programas de cuidados paliativos para pessoas com doenças graves ou em situação de terminalidade, oferecendo o suporte humanizado para pacientes e familiares.

### **CLÁUSULA 3ª – GRUPO DE TRABALHO E MESA PERMANENTE**

Será mantido Grupo de Trabalho paritário, composto por 8 integrantes, 4 indicados pela CAIXA e 4 pelos representantes dos empregados para tratar do Plano Saúde CAIXA, observando a sua sustentabilidade e qualidade.

**Parágrafo Primeiro.** Os integrantes serão obrigatoriamente empregados ou ex-empregados da CAIXA.

**Parágrafo Segundo.** O grupo de trabalho se reunirá preferencialmente de forma virtual. Na avaliação da necessidade de reuniões presenciais, serão realizadas nas dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, diárias e hospedagem.

**Parágrafo Terceiro.** As propostas de modificações do Plano de Saúde serão negociadas na Mesa Permanente.

**Parágrafo Quarto.** A CAIXA apresentará ao GT Saúde CAIXA os dados primários para avaliação do plano trimestralmente, incluindo: base de beneficiários, base de prestadores, base de despesas assistenciais, base de receitas de participantes e base de receitas CAIXA, além da posição consolidada dos fundos de reservas, quantidade de

beneficiários e prestadores credenciados do plano, idade média, quantidade de procedimentos efetuados, percentual de inadimplência, relação trimestral de credenciamento e descredenciamento dos prestadores, nos moldes dos dados fornecidos para empresa de Consultoria Atuarial contratada pela CAIXA, dentre outros, observadas a legislação vigente e as diretrizes contidas na Lei Geral de Proteção de Dados.

**Parágrafo Quinto.** Em caso de alteração substancial fática ou jurídica, quando tiverem modificado as circunstâncias que ditaram o presente Acordo, as partes retornarão à negociação.

#### **CLÁUSULA 4ª - AUDITORIA, COMPLIANCE E FISCALIZAÇÃO**

A CAIXA assegurará ampla transparência na gestão do Saúde Caixa, disponibilizando informações periódicas aos empregados e à Representação dos Empregados, com vistas ao acompanhamento da situação financeira, atuarial, assistencial e operacional do plano.

**Parágrafo Primeiro.** A CAIXA disponibilizará mensalmente, em ambiente eletrônico de acesso aos usuários do Saúde Caixa, relatório contendo, no mínimo:

- a) orçamento e execução financeira do plano;
- b) indicadores de receitas, despesas e custeio;
- c) informações sobre a rede credenciada, incluindo credenciamentos e descredenciamentos;
- d) indicadores assistenciais e de saúde dos beneficiários;
- e) resultados de auditorias realizadas;
- f) protocolos clínicos e diretrizes assistenciais vigentes.

**Parágrafo Segundo.** A CAIXA fornecerá trimestralmente à Representação dos Empregados e ao Conselho de Usuários relatório completo do Saúde Caixa contendo, no mínimo:

- a) demonstrativos financeiros detalhados;
- b) dados atuariais atualizados;
- c) indicadores assistenciais, incluindo sinistralidade, frequência de utilização, custos por grupo de procedimentos, internações, terapias e medicamentos;

- d) informações sobre a rede credenciada, abrangendo credenciamentos, descredenciamentos, glosas e auditorias;
- e) indicadores relacionados à saúde mental dos beneficiários;
- f) projeções de sustentabilidade econômico-financeira do plano;
- g) relatórios de auditoria interna e externa;
- h) informações sobre governança, deliberações e atas do Conselho de Usuários;
- i) demais informações necessárias ao acompanhamento da gestão, do custeio e da sustentabilidade do Saúde Caixa.

**Parágrafo Terceiro.** Os relatórios previstos nesta cláusula integrarão o relatório trimestral do Saúde Caixa previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho e deverão ser apresentados formalmente ao Conselho de Usuários.

**Parágrafo Quarto.** Todos os relatórios e bases de dados disponibilizados nos termos desta cláusula deverão ser apresentados em formato aberto, auditável e com metodologia de cálculo explicitada, de modo a permitir a verificação e a reprodução das informações divulgadas.

**Parágrafo Quinto.** A Representação sindical dos empregados poderá contratar auditoria técnica, atuarial, financeira ou assistencial independente para análise das informações relativas ao Saúde Caixa, ficando a CAIXA responsável pelo custeio das respectivas despesas e pelo fornecimento dos dados necessários à realização dos trabalhos.

**Parágrafo Sexto.** A Representação sindical dos empregados terá acesso irrestrito aos dados, documentos, demonstrativos, bases estatísticas e informações necessários ao exercício da fiscalização, do acompanhamento da gestão, da avaliação atuarial e financeira e da verificação da sustentabilidade do Saúde Caixa, resguardadas exclusivamente as informações protegidas por sigilo legal e pela LGPD.

**Parágrafo Sétimo.** A Caixa realizará avaliações multidimensionais periódicas com o IVCF-20, preferencialmente semestrais, para obter dados e evidências que subsidiarão a definição de prioridades e elaboração de programas, e monitorar a evolução das pessoas idosas assistidas pelo Saúde Caixa, e ajustar os planos de cuidados

**Parágrafo Oitavo.** Implementar programa de prevenção de quedas com orientações sobre adaptações residenciais seguras, exercícios de fortalecimento muscular e equilíbrio;

**Parágrafo Nono.** Ampliar os serviços de atendimento e acompanhamento domiciliar, principalmente para pessoas idosas fragilizadas e identificadas pelo IVCF-20.

#### **CLÁUSULA 4ª - MEDIDAS ESTRUTURANTES**

As partes signatárias deste Acordo comprometem-se, de forma mútua e colaborativa, a discutir a implementação de medidas estruturantes voltadas à sustentabilidade econômico-financeira do plano, inclusive em relação ao formato de custeio. Tais medidas deverão ser amparadas em estudos técnicos e jurídicos, no melhor interesse do plano, visando garantir a perenidade e o equilíbrio do Saúde CAIXA.

#### **CLÁUSULA 5ª – REPRESENTAÇÃO**

O representante da CONTRAF declara, neste ato, que representa as Entidades Sindicais que lhe outorgam o instrumento de procuração para esta finalidade, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 10 dias, os documentos de representação que lhe outorga poderes para firmar o presente instrumento.

#### **CLÁUSULA 6ª – VIGÊNCIA**

O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – CONTRAF – 2026/2028 entrará em vigor em 1º de setembro de 2026 e vigorará até 31 de agosto de 2028, admitida a sua revisão antecipada.

## **ANEXO I – REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO DE USUÁRIOS DO SAÚDE CAIXA**

### **REGULAMENTO DO PROCESSO ELEITORAL**

#### **CONSELHO DE USUÁRIOS SAÚDE CAIXA**

##### **CAPÍTULO I**

###### **DA FINALIDADE**

**Artigo 1.** O presente Regulamento tem por objetivo disciplinar o processo eleitoral a ser deflagrado pelo Saúde CAIXA, por meio de voto direto, objetivando a eleição dos participantes que irão compor o Conselho de Usuários do Saúde CAIXA, formado por empregados da CAIXA, ativos e aposentados, titulares do plano, em observância ao que determina o ACT ADITIVO CCT.

**Parágrafo Primeiro.** O Conselho de Usuários terá caráter deliberativo, competindo-lhe apreciar, deliberar e emitir decisões sobre matérias relacionadas à gestão, custeio, cobertura, rede credenciada, sustentabilidade e demais temas estratégicos do Saúde Caixa.

**Parágrafo Segundo.** O Conselho de Usuários será composto por 6 (seis) membros titulares e 6 (seis) membros suplentes, eleitos pelos usuários do Saúde Caixa, na forma de regulamento definido em negociação com as entidades sindicais representativas dos empregados.

**Parágrafo Terceiro.** O mandato dos membros eleitos é de 36 meses, a contar da data de sua posse, podendo ser reeleitos uma única vez de forma consecutiva.

**Artigo 2.** Para fins deste Regulamento, serão denominados eleitores os titulares inscritos no Saúde CAIXA até a data de publicação do edital da eleição.

**Parágrafo Único.** Considera-se titular o empregado CAIXA com vínculo contratual ativo ou aposentado.

##### **CAPÍTULO II**

###### **DA DIRETORIA EXECUTIVA DO SAÚDE CAIXA**

**Artigo 3.** A CAIXA instituirá Diretoria Executiva exclusiva para a gestão do Saúde Caixa, com estrutura própria, autonomia administrativa e dedicação integral às atividades relacionadas ao plano, visando fortalecer seu modelo de autogestão, sua sustentabilidade e a participação dos usuários nos processos decisórios.

**Parágrafo Primeiro.** A Diretoria Executiva do Saúde Caixa será dirigida por Diretor Executivo com mandato fixo.

**Parágrafo Segundo.** A estrutura de governança do Saúde Caixa assegurará a participação efetiva dos usuários na definição, acompanhamento e avaliação das políticas de gestão, custeio, cobertura, rede credenciada e sustentabilidade do plano.

**Parágrafo Terceiro.** O Conselho de Usuários terá suas atribuições fortalecidas, com ampliação de suas competências deliberativas e de fiscalização sobre a gestão do Saúde Caixa.

**Parágrafo Quarto.** A Diretoria Executiva apresentará periodicamente ao Conselho de Usuários e às entidades sindicais relatórios de gestão contendo, no mínimo, informações sobre execução orçamentária, indicadores assistenciais, qualidade do atendimento, rede credenciada, metas de gestão e sustentabilidade econômico-financeira do plano.

**Parágrafo Quinto.** As despesas de pessoal, estrutura administrativa e funcionamento da Diretoria Executiva do Saúde Caixa serão integralmente custeadas pela CAIXA, não compondo os custos assistenciais ou administrativos atribuídos aos beneficiários do plano.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA COMISSÃO ELEITORAL**

**Artigo 4.** A coordenação geral ficará a cargo da Comissão Eleitoral constituída por 3 representantes da CAIXA e 3 representantes dos empregados.

**Artigo 5.** A Comissão Eleitoral garantirá por todos os meios democráticos a lisura do pleito eleitoral, assegurando condições de igualdade aos concorrentes.

**Artigo 6.** A Comissão Eleitoral é a instância competente para:

I - receber, impugnar, homologar e divulgar as inscrições de candidatos;

II - receber e decidir sobre requerimento, recursos ou qualquer documento relativo ao presente processo eleitoral, seja de candidatos ou eleitores;

III - homologar e divulgar o resultado da eleição;

IV - examinar e decidir sobre casos omissos.

**Parágrafo Único.** As decisões da Comissão Eleitoral serão tomadas por maioria de votos, com a presença de, no mínimo, 4 (quatro) membros da Comissão.

## CAPÍTULO IV

### DA INSCRIÇÃO DE CHAPAS

**Artigo 7.** Poderá participar do processo eleitoral, na condição de candidato (efetivo e suplente), o titular do Saúde CAIXA que esteja inscrito no Plano há, no mínimo, 12 meses anteriores à data da divulgação do Edital.

**Parágrafo Primeiro.** Está impedido de participar do processo eleitoral o candidato que estiver enquadrado em uma das seguintes situações:

- a) situação de inadimplência com a CAIXA em decorrência de responsabilidade civil já imputada;
- b) condição de suspenso com o Saúde CAIXA;
- c) possuir ação judicial em face do Saúde CAIXA;
- d) ser beneficiário do PAMS.

**Parágrafo Segundo.** Perderá o mandato quem tiver o contrato de trabalho com a CAIXA rescindido, por qualquer motivo, exceto por aposentadoria, ou se desligar do Saúde CAIXA.

**Artigo 8.** O candidato só poderá concorrer por uma única chapa.

**Artigo 9.** As chapas deverão ser inscritas em nominata completa (04 efetivos e 04 suplentes), garantindo-se, no mínimo, 02 componentes aposentados (01 efetivo e 01 suplente) e 02 da ativa (01 efetivo e 01 suplente).

**Parágrafo Primeiro.** Na inscrição das chapas devem ser indicados os membros titulares e os membros suplentes.

**Parágrafo Segundo.** As chapas devem informar o nome e endereço eletrônico de seu representante para contato direto durante o processo eleitoral, que ficará responsável por retransmitir aos demais participantes das informações divulgadas pela Comissão Eleitoral.

**Artigo 10.** A inscrição será formalizada por documento cujo modelo constitui o Anexo I do presente Regulamento, que deve ser preenchido e assinado por todos os componentes da chapa e formalizada por meio de e-mail, enviando a ficha de inscrição, devidamente preenchida e assinada, da caixa postal de um dos candidatos, para a caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários ([gesad11@caixa.gov.br](mailto:gesad11@caixa.gov.br)).

**Parágrafo Primeiro.** Efetuada a inscrição por meio da caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários (gesad11@caixa.gov.br), a Comissão Eleitoral deverá cientificar o interessado do recebimento do pedido de inscrição pela caixa postal da Comissão Eleitoral.

**Parágrafo Segundo.** As chapas deverão conter uma denominação própria, com o nome dos candidatos titulares e suplentes.

**Parágrafo Terceiro.** A numeração das chapas será definida por ordem de inscrição.

**Parágrafo Quarto.** A Comissão Eleitoral divulgará as chapas que solicitaram a inscrição, conforme **cronograma eleitoral**.

**Parágrafo Quinto.** A divulgação da homologação final das chapas se dará pela ordem de inscrição.

**Artigo 11.** A impugnação de inscrição somente será apreciada pela Comissão Eleitoral se versar sobre as condições previstas neste Regulamento e poderá ser proposta por qualquer eleitor, por meio de requerimento dirigido à Comissão Eleitoral, via caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários ou endereço eletrônico gesad11@caixa.gov.br, das 8h às 18h do período estabelecido para a impugnação de chapas, conforme calendário do Anexo I.

**Artigo 12.** A Comissão Eleitoral estabelecerá data para comunicação das inscrições impugnadas, conforme este Regulamento, e abrirá prazo para manifestação nos termos do calendário do Anexo I.

**Parágrafo Primeiro.** É possível a substituição de componente de chapa em caso de impugnação. O limite de substituição é de um para cada candidato impugnado.

**Parágrafo Segundo.** O prazo para substituição consta no Anexo I deste Regulamento.

**Artigo 13.** A Comissão Eleitoral divulgará até às 18 horas da data estipulada no calendário do Anexo I, a relação das inscrições homologadas, após o julgamento das impugnações.

## **CAPÍTULO V**

### **DA CAMPANHA ELEITORAL**

**Artigo 14.** Às chapas inscritas poderão, às suas expensas, realizar campanha eleitoral no período estabelecido no calendário do Anexo I.

**Artigo 15.** São de responsabilidade das chapas todo o material de campanha e seu respectivo conteúdo.

**Artigo 16.** É permitida às chapas a divulgação, por veículo eletrônico de comunicação definido pela CAIXA, do currículo dos candidatos, proposta de atuação, limitado a 1.500 caracteres, incluindo os espaços. Observados os dispostos ao Regulamento de Pessoal (MN RH 053), ao Código de Ética da CAIXA (MN RH 103), às normas deste Regulamento, às leis em geral e às normas específicas do processo eleitoral.

**Artigo 17.** É proibido utilizar material de escritório, equipamentos, recursos tecnológicos, canais de comunicação institucional ou outros bens do patrimônio da CAIXA para divulgação da campanha, exceto os concedidos na forma deste Regulamento.

**Parágrafo Primeiro.** O descumprimento comprovado das normas relativas ao processo eleitoral poderá ensejar a exclusão da chapa infratora do certame, assegurado o direito de defesa, em decisão fundamentada da Comissão Eleitoral.

**Parágrafo Segundo.** À Comissão Eleitoral incumbe encaminhar à instância prevista nas normas internas todos os casos de transgressão ética ou disciplinar relacionados à eleição e a seus respectivos procedimentos.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA VOTAÇÃO**

**Artigo 18.** As eleições serão realizadas por meio de sistema eletrônico de votação, disponível na internet, no site <https://centralsaudecaixa.com.br/eleicao-conselho-de-usuarios>.

**Parágrafo Primeiro.** Poderão votar todos os beneficiários titulares inscritos no Saúde Caixa até a data de publicação do edital da eleição.

**Parágrafo Segundo.** Não poderão votar os beneficiários inscritos no PAMS.

**Parágrafo Terceiro.** A exibição das chapas no sistema eletrônico de votação obedecerá a uma ordem crescente de numeração, que será atribuída a cada chapa por ordem de inscrição.

**Artigo 19.** Cada eleitor poderá votar uma única vez, em uma única chapa, não sendo possível o acesso após a votação.

**Parágrafo Primeiro.** Para votar, o eleitor deverá utilizar o login único CAIXA (CPF e senha).

**Parágrafo Segundo.** A votação é pessoal e intransferível, sendo vedado o voto por procuração ou por representante legal.

**Artigo 20.** A apuração dos votos se dará de forma eletrônica e será eleita a chapa com maior número de votos.

**Artigo 21.** A Comissão Eleitoral comunicará aos eleitores os procedimentos operacionais para a votação.

**Parágrafo Primeiro.** A votação ocorrerá no período de x /x/x a x/x/x.

**Parágrafo Segundo.** O sistema eletrônico de votação ficará disponível a partir das 08 horas do primeiro dia da votação até às 17 horas do último dia da votação.

**Artigo 22.** A Comissão Eleitoral divulgará o resultado das eleições no dia x/x/x.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Artigo 23.** O Saúde CAIXA não se responsabilizará por quaisquer ônus ou despesas assumidas pelos candidatos componentes das chapas.

**Artigo 24.** Os horários fixados neste Regulamento são considerados em função do horário de Brasília/DF.

**Artigo 25.** Todas as divulgações previstas no presente Regulamento serão feitas pelo site da Central de Atendimento do Saúde CAIXA, no endereço <https://centralsaudecaixa.com.br/eleicao-conselho-de-usuarios>.

**Artigo 26.** Não serão divulgados resultados parciais e quantidades de votos por chapas.

**Artigo 27.** Na data da posse será gerado um termo/ata registrando a posse dos membros do Conselho de Usuários.

## ANEXO II - PROTOCOLO NACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO RACISMO

### CAPÍTULO I

**Artigo 1º.** Os bancos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho instituirão e implementarão, de forma obrigatória, um Protocolo Nacional de Prevenção e Combate ao Racismo, aplicável a todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do vínculo, função ou local de trabalho.

**Parágrafo Primeiro.** O Protocolo deverá contemplar medidas de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização em casos de racismo e discriminação racial, incluindo:

- I – racismo direto e indireto;
- II – injúria racial;
- III – discriminação institucional;
- IV – práticas discriminatórias em processos de gestão, promoção e avaliação.

**Parágrafo Segundo.** Deverão ser assegurados canais de denúncia acessíveis, seguros e sigilosos, com garantia de proteção contra retaliações e respeito à dignidade da pessoa denunciante.

**Parágrafo Terceiro.** O Protocolo estabelecerá fluxo claro e obrigatório de tratamento das denúncias, garantindo:

- I – acolhimento qualificado e escuta ativa;
- II – registro formal da denúncia;
- III – prazos definidos para apuração;
- IV – transparência sobre o andamento do processo;
- V – devolutiva à pessoa denunciante.

**Parágrafo Quarto.** Confirmada a prática de racismo ou discriminação racial, o banco deverá adotar medidas efetivas de responsabilização, incluindo sanções disciplinares, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

**Parágrafo Quinto.** Os bancos deverão adotar medidas de reparação e proteção à vítima, incluindo:

I – garantia de ambiente de trabalho seguro;

II – possibilidade de mudança de local ou equipe, sem prejuízo funcional ou remuneratório;

III – acompanhamento psicológico, quando necessário.

**Parágrafo Sexto.** Serão implementadas ações permanentes de formação e letramento racial, com foco na prevenção do racismo institucional, especialmente dirigidas a gestores e gestoras.

**Parágrafo Sétimo.** As entidades sindicais participarão da elaboração, monitoramento e avaliação do Protocolo, por meio de instâncias paritárias, garantindo controle social e transparência.

**Parágrafo Oitavo.** Os bancos deverão produzir e divulgar relatórios periódicos, preservado o sigilo, com dados sobre denúncias, apuração e medidas adotadas, visando o enfrentamento estrutural do racismo.

## ANEXO III - PROTOCOLO NACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

### CAPÍTULO I

**Artigo 1º.** Os bancos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho instituirão e implementarão, de forma obrigatória, um Protocolo Nacional de Prevenção e Combate à Violência contra a Mulher, aplicável a todas as empregadas, independentemente do vínculo, função ou local de trabalho.

**Parágrafo Primeiro.** O Protocolo deverá contemplar, no mínimo, ações de prevenção, acolhimento, proteção e acompanhamento das empregadas em situação de violência, abrangendo:

- I – violência doméstica e familiar;
- II – assédio moral;
- III – assédio sexual;
- IV – outras formas de violência de gênero no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** O Protocolo deverá assegurar canais de denúncia seguros, acessíveis e sigilosos, com garantia de escuta qualificada, proteção contra retaliações e respeito à autonomia da mulher.

**Parágrafo Terceiro.** Os bancos deverão instituir fluxo interno de atendimento que assegure:

- I – acolhimento humanizado e não revitimizador;
- II – análise célere dos casos;
- III – adoção imediata de medidas protetivas no ambiente de trabalho;
- IV – garantia de transferência, quando solicitada, nos termos desta Convenção;
- V – acompanhamento contínuo da empregada.

**Parágrafo Quarto.** Os bancos promoverão ações permanentes de formação e sensibilização sobre violência de gênero, assédio e discriminação, voltadas a todas as pessoas trabalhadoras, com foco especial em gestores e gestoras.

**Parágrafo Quinto.** O Protocolo deverá prever a articulação com a rede pública de atendimento às mulheres em situação de violência, bem como com as entidades sindicais, respeitando a vontade da empregada.

**Parágrafo Sexto.** Será garantida a participação das entidades sindicais na elaboração, acompanhamento e avaliação do Protocolo, por meio de comissões paritárias.

**Parágrafo Sétimo.** Os bancos deverão divulgar amplamente o Protocolo, assegurando que todas as empregadas tenham conhecimento de seus direitos e dos mecanismos de proteção disponíveis.

## ANEXO IV - PROTOCOLO DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DE EMPREGADAS EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

### CAPÍTULO I

**Artigo 1º.** Inclusão e ampliação de Protocolo de PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DE EMPREGADAS EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA Os bancos assegurarão proteção integral aos dados funcionais e pessoais das empregadas em situação de violência doméstica e familiar, especialmente nos casos em que o agressor também seja empregado da instituição.

**Parágrafo Primeiro.** Nos casos em que houver solicitação de transferência por motivo de violência doméstica, o banco deverá adotar medidas imediatas para restringir o acesso às informações cadastrais, funcionais e de lotação da empregada, garantindo sigilo absoluto.

**Parágrafo Segundo.** Fica vedado o acesso, consulta ou compartilhamento de dados da empregada por qualquer empregado, especialmente quando identificado vínculo com o agressor, devendo o banco implementar bloqueios sistêmicos específicos.

**Parágrafo Terceiro.** O banco deverá adotar mecanismos de controle e rastreabilidade de acessos aos dados, assegurando a identificação de eventuais violações de sigilo.

**Parágrafo Quarto.** Identificado o acesso indevido às informações da empregada, o banco deverá adotar medidas imediatas de responsabilização, incluindo sanções disciplinares cabíveis, sem prejuízo das medidas legais.

**Parágrafo Quinto.** A empregada deverá ser informada sobre as medidas de proteção adotadas, bem como sobre qualquer incidente de segurança envolvendo seus dados.

**Parágrafo Sexto.** As medidas previstas nesta cláusula deverão ser articuladas com os procedimentos de transferência e proteção previstos nesta Convenção, garantindo a integridade física, psicológica e econômica da empregada.