

São Paulo (SP), 05 de setembro de 2024.

Às

ENTIDADES REPRESENTATIVAS

Correspondência Eletrônica

Assunto: ACT 2024. Análise geral. Breves considerações.

REANÁLISE COM BASE EM MINUTA OFERTADA ÀS 15H

DE 05.09.2024

Sr.a.s. Presidentes,

A par dos cumprimentos, fui solicitado a dar parecer sobre a minuta do ACT 2024. Segue, cumprindo acrescentar que tive muito pouco tempo para analisar o conteúdo do documento. No mais, e como sempre, valho-me de linguagem simples, e me desculpem se, pelo hábito, uso o “juridiquês” numa ou noutra situação.

Advirto que não pretendo opinar sobre o **conteúdo do ACT** e as **concessões de direito lá constantes**. Minhas considerações ficarão adstritas a **aspectos de legalidade** concernentes aos direitos e garantias negociados. No geral, o meu sentimento é o de que o ACT 2024 acentua ainda mais a **curva de retrocesso** de direitos da categoria bancária, com o agravante da prevalência do **“negociado sobre o legislado”** (art. 611-A CLT). E aqui, acho que muito pouca gente se apercebeu de todos os riscos de uma negociação coletiva malfeita.

Segundo jurisprudência que vem se firmando (ainda que com vozes em contrário), durante a vigência da CCT ou do ACT, o **“negociado sobre o legislado” prevalece:**

- a) sobre a **Lei**;
- b) sobre o **contrato de trabalho** (e regulamentos internos, não sendo demais lembrar que os contratos e regulamentos internos geram direitos adquiridos);
- c) e, o que é pouco falado, o “negociado” **também pode prevalecer sobre sentenças coletivas transitadas em julgado** concernentes a direitos contidos em relação de trato sucessivo (como são as relações de emprego), relativamente às parcelas posteriores ao trânsito em julgado, que se sucedem no tempo, alcançadas pelo período de vigência da CCT/ACT.

Com relação às sentenças transitadas em julgado, há hipótese de “relativização da coisa julgada”, e, embora incipiente, já há jurisprudência nesse mesmo sentido, como exemplifica o AP 427-88.2023.5.13.0006, TRT/13^a (PB), publ. 19.04.2024.

Vou exemplificar: um empregado-caixa entrou com a ação do intervalo “10/50” em 2010, foi vitorioso e passou a receber prestações enquanto se ativa como caixa, com sentença já transitada (isto é, sem mais recursos).

Com o advento do ACT a estabelecer a vedação dos intervalos, **sem qualquer ressalva**, esse empregado do exemplo, **mesmo com sentença transitada em julgado**, correrá (muito) o risco de deixar de receber a indenização intervalar durante todo o tempo de vigência do ACT,

em razão da prevalência do “negociado sobre o legislado” configurando hipótese de relativização da coisa julgada, pois haverá mudança do *status fático e jurídico* da relação jurídica de trato sucessivo, continuada, que é a relação de emprego.

Então, caso a negociação coletiva realmente tenha chegado à conclusão da vedação de um direito que se vence mês a mês (como é o caso de uma parcela salarial ou intervalar), é preciso que as partes **tenham o cuidado de ressalvar a não-incidência do ACT sobre decisões já transitadas em julgado (ou com liminar vigente).**

O mesmo ocorre, com ainda maior ênfase, a direitos questionados em Juízo, mas ainda não acobertados pela coisa julgada (ainda pendentes de julgamentos e recursos): nesse caso, o ACT funciona como fato superveniente modificador ou impeditivo do direito questionado, e certamente isso será levado em consideração nas decisões judiciais proferidas durante o período de vigência do pacto coletivo.

Posto isso, advirto não ser possível analisar todas as Cláusulas de um instrumento tão longo como um ACT, tendo apenas uma ou duas horas para tanto. **Pinço** as que julgo mais sensíveis, e as comento aqui.

CLÁUSULA 9ª - GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO

A Cláusula 9ª consolida, num só acerto, “remédio” **em favor dos bancos** contra todas as teses alusivas às fraudes de jornada pelo expediente da caracterização indevida do cargo de confiança:

- a) estabelece que a jornada do bancário não mais é caracterizada pelas reais atribuições do cargo, mas pela gratificação de função auferida,

sendo neste ponto ilegal (não porque restringe direito, algo hoje admitido pela permissão do “negociado sobre o legislado”, mas porque altera definição legal de conceito jurídico, o que é vedado pelo art. 9º da CLT);

- b) determina a completa compensação entre o valor das horas extras deferidas e o valor do adicional de função (o que também, a nosso ver, é ilegal em razão de alteração de definição de instituto legal, o que é vedado pelo art. 9º da CLT);
- c) nos casos das funções técnicas (leia-se: tesoureiros, que, salvo engano, é a última função técnica com jornada de oito horas diárias), a compensação se dará pelo disposto na OJ-T-70 do TST (que chega a ser até mais benéfica que a própria cláusula ajustada).

A nosso ver, a Cláusula 9ª é **absolutamente ilegal** e haveria de ser retirada do ACT. Contudo, vem sendo objeto de negociação coletiva há coisa de seis anos, e a jurisprudência (decisões judiciais) se apresenta dividida, ora chancelando, ora afastando a validade do dispositivo ajustado.

Embora não possa opinar quanto às concessões recíprocas, normais em um processo de negociação, entendo que a permanência da Cláusula ofende direitos individuais próprios da categoria bancária e traz extrema insegurança jurídica, para além de reforçar a fraude histórica dos “cargos de confiança bancários”, cabendo ao empregado sobre isso ponderar, quando chamados a aprovar ou rejeitar a proposta do ACT.

CLÁUSULA 33ª - PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

A Caixa, desde o ano de 2018, revogou a normativa interna do plano de saúde (“Saúde Caixa”) e passou a disciplinar o benefício

exclusivamente em ACT, trazendo condições (assim consideradas) piores que aquelas plasmadas no regulamento interno.

Ocorre que a maioria dos empregados tem direito adquirido ao benefício do plano de saúde segundo os normativos internos, geradores de direitos adquiridos – que, entretanto, e segundo jurisprudência até agora majoritária, restam inaplicáveis em razão do “negociado sobre o legislado”, enquanto vigorarem os ACT com disciplina específica sobre a matéria.

Em dezembro último, o ACT específico sobre o Saúde Caixa expirou, e as bases foram consultadas para opinar sobre proposta de prorrogação. A negativa, em boa parte das bases, surpreendeu e acabou por gerar um segundo movimento de confirmação, em janeiro/2024, onde poucas, mas importantes bases sindicais, confirmaram a rejeição à proposta.

Neste ACT 2024, a Cláusula 33^a, conforme negociado, põe fim à controvérsia, subjugando todas as bases ao nela disposto como **solução consensual e válida para todo o País**, o que esvaziará a resistência das agremiações que rejeitaram inicialmente a proposta do plano de saúde, inclusive em ações judiciais ora em curso.

Repita-se: a eventual aprovação do ACT 2024 esvaziará a irresignação e gerará perda de objeto nas ações coletivas e individuais alusivas ao “Saúde Caixa”, promovida por algumas bases, objetivando a prevalência do regulamento interno diante do vácuo normativo deixado pela rejeição do acordo específico do plano de saúde de dezembro último, dado o alcance temporal objetivado pela redação e a expressão “solução consensual única vigente para todo o Brasil”.

Assim, cabe ao empregado sobre isso ponderar, quando chamados a aprovar ou rejeitar a proposta do ACT, em caso de divergência de posições a respeito deste tema em particular.

CLÁUSULA 34ª – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Fiquei **surpreendido** com a manutenção da Cláusula em questão.

No início de 2023, a gestão da Caixa noticiou em circular interna – que vincula a todos os empregados, sendo geradora de direitos – que se **compadecia** com a dramática situação dos afastados (por doença ou acidente), pelo que seriam mantidos na função enquanto perdurassem os afastamentos.

“**Manter-se na função**”, para um afastado, doente ou acidentado, que está em casa convalescendo, com todas as contas para pagar, significa **manter-se RECEBENDO os proventos da função**, algo que, com mais devido respeito, é um tanto quanto evidente para a pessoa comum não versada em Direito – e desculpe-nos pelo desabafo, aqui.

Seria esperado, a respeito, que a Cláusula 34ª fosse **modificada** para assegurada a permanência em função e a **manutenção do pagamento das verbas correlatas** enquanto o empregado esteja doente e afastado.

Não foi isso que ocorreu, entretanto: a Cláusula 34ª foi reproduzida, com manutenção de pagamento das verbas, para os afastados por doença simples, apenas durante os primeiros seis meses de afastamento (com o agravante de, em razão de circular interna, não haver mais a “dispensa automática de função” e o consequente pagamento do adicional de incorporação, para aqueles com mais de dez anos).

A nosso ver, há, agora, uma **completa desarmonia** entre o que disciplina a normativa interna da Caixa (em especial o RH184), o comunicado interno de 2023 (que garantia permanência na função e, implicitamente, os “pagamentos” disso decorrentes, durante o afastamento), e a redação do ACT vigente desde 2018.

Cabe ao empregado sobre isso ponderar, quando chamados a aprovar ou rejeitar a proposta do ACT, em caso de divergência de posições a respeito deste tema em particular.

CLÁUSULA 57 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA (INCLUSÃO DO ADICIONAL DE INCORPORAÇÃO DENTRE AS POSSIBILIDADES DE ACORDO)

Essa foi a mudança que mais causou barulho no seio da categoria.

Entretanto, **nada mudou na vida dos bancários com função**, conforme já tivemos a oportunidade de falar em *live* realizada na terça-feira passada, 03.09.2024 (canal Youtube Ferreira Borges Advogados).

Foi convencionada apenas e tão somente a possibilidade de celebração de **acordo “voluntário”**, do adicional de incorporação já acrescido da FG + CTVA + Porte + APPA, para aqueles admitidos até 10.11.2017 (que são os que realmente têm direito ao adicional de incorporação), dadas determinadas condições (dispensa no interesse da administração, 10 anos de percepção de CTVA e cinco anos da data do descomissionamento).

Trata-se apenas de previsão de possibilidade de acordo, sem qualquer afetação aos direitos adquiridos daqueles que não desejarem a assim proceder, seja em ações individuais, seja nas ações coletivas.

Obviamente, “acordo aceita quem quer”, mas, uma vez aceito, **o acordo vincula**, não sendo mais possível discutir parcelas e valores do adicional de incorporação na Justiça.

Apenas acrescentando, e já concluindo, é impertinente a colocação de que esta (mera) possibilidade de acordo não seria boa por não incluir as hipóteses de “dispensa motivada”. Repita-se: trata-se de mera possibilidade de acordo, e não há qualquer impedimento a que o empregado vá em Juízo objetivando a anulação da dispensa motivada e a incorporação das gratificações caso preencha os requisitos para tanto.

No nosso sentir, **essa Cláusula não deve ser objeto de preocupação por parte do empregado**, quando da apreciação da proposta do ACT.

CLÁUSULA 64 – CAIXA E TESOUREIRO EXECUTIVO

Houve alteração do conteúdo da Cláusula, após uma primeira versão apresentada e por nós analisada a pedido da ANACEF (Associação dos Caixas, Avaliadores e Tesoureiros).

Contudo, embora tenha sido retirada do parágrafo terceiro da Cláusula a expressão contendo “renúncia a direitos”, e posta em seu lugar expressão mais suave (*“Os empregados que optarem pela manutenção da jornada de 8 horas reconhecem que a partir da assinatura deste acordo a 7ª e 8ª horas trabalhadas diariamente não serão devidas como*

extraordinárias”), o disposto continua padecendo de ilegalidade e incongruência com o disposto na própria Cláusula 9ª do ACT.

A nosso sentir, os tesoureiros com função de 8 horas diárias continuam tendo direito à percepção das horas extras, embora, evidentemente, a Cláusula, com essa redação posta, possa ser validada por parte do Judiciário.

Cabe ao empregado sobre isso ponderar, quando chamados a aprovar ou rejeitar a proposta do ACT, em caso de divergência de posições a respeito deste tema em particular.

CLÁUSULA 65 – QUEBRA DE CAIXA

Houve **duas alterações do conteúdo da Cláusula**. A Cláusula agora analisada vem de minuta a nós encaminhada às 15h50 de 05.09.2024, em anexo.

Pela redação de agora, a Cláusula 65 voltou a **vedar**, a partir da vigência do ACT, **a percepção cumulada de quebra de caixa e gratificação de função** (para os caixas, tesoureiros, avaliadores etc.).

Isso alcançará a todos os empregados, mesmo aqueles com processos em curso mas não julgados em definitivo, **à exceção daqueles já beneficiados por sentença favorável transitada em julgado**, em razão da ressalva expressa do Parágrafo Quinto da Cláusula.

Ao contrário, a Caixa parece reconhecer como devida a parcela de quebra de caixa para todos os que lidam com numerário, tendo aberto a possibilidade de **acordo voluntário**, mediante o pagamento de indenização substitutiva em valor único, por ela mesmo calculado, que

pode ser solicitada por todos aqueles que, *ou* não judicializaram a questão, *ou* ainda estão com processo pendente de julgamento.

Cabe ao empregado sobre isso ponderar, quando chamados a aprovar ou rejeitar a proposta do ACT, em caso de divergência de posições a respeito deste tema em particular.

CLÁUSULA 65 - INTERVALO 10/50

Houve alteração do conteúdo da Cláusula, após uma primeira versão apresentada e por nós analisada a pedido da ANACEF (Associação dos Caixas, Avaliadores e Tesoureiros).

O ACT, de fato, **elimina** a concessão dos intervalos “10/50” para caixas e demais operadores de dados, daqui para a frente.

Contudo, parece-nos que foi acatada sugestão de se ressaltar no texto o respeito às sentenças e decisões liminares em sentido contrário, que “prevalecerão sobre o negociado” sem serem afetadas pelo ACT.

Temos notícia de que a eliminação da obrigatoriedade dos intervalos “10/50” foi incluída nas normas regulamentadoras de saúde e segurança dos empregados.

Então, entendemos que, no particular, a desobrigação dos intervalos **a partir da entrada em vigor do ACT** não seria algo ilegal, ao menos a nosso aviso.

Cabe ao empregado sobre isso ponderar, quando chamados a aprovar ou rejeitar a proposta do ACT, em caso de divergência de posições a respeito deste tema em particular.

DISPOSIÇÕES FALTANTES. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não poderíamos faltar com a observação de que **aspectos importantíssimos, que mereceriam tratativas, não foram sequer mencionados no ACT.**

A nosso ver, faltou um avanço negocial quanto a critérios para a dispensa imotivada do empregado – como, por exemplo, a exigência de mecanismos mais protetivos, seja o processo administrativo, seja decisões de alçada superior previamente subsidiadas tecnicamente.

Também faltou neste ACT, ou assim entendemos, disposições minimamente tendentes a uma maior proteção quanto às **dispensas motivadas de função**, que frequentemente são utilizadas de maneira arbitrária e como mecanismo de assédio moral e perseguição ao empregado.

Os demais aspectos ou são históricos, não tendo sofrido mudanças, ou concernem somente a questões econômico-financeiras, não nos competindo opinar.

É o que temos a opinar, *sub censura*. Atenciosamente,

Rogério Ferreira Borges
OAB/DF n. 16.279

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Acordo Coletivo de Trabalho, Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, que celebram, de um lado, como empregadora, a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA** e, de outro, representando a categoria profissional, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – **CONTRAF/CUT**, por seus Presidentes e procuradores, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

A CAIXA se compromete a respeitar durante a vigência do presente acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária da CCT 2024/2026 da FENABAN, com exceção das cláusulas 1ª – Reajuste Salarial, 2ª - Salário de Ingresso, 3ª - Salário Após 90 Dias de Admissão, 4ª - Adiantamento de 13º Salário, 5ª - Salário do Substituto, 6ª - Adicional por Tempo de Serviço, 7ª - Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço, 8ª - Adicional de Horas Extras, 9ª – Adicional Noturno, 10 – Insalubridade/Periculosidade, 11 - Gratificação de Função, 12 - Gratificação de Caixa, 13 - Gratificação de Compensador de Cheques, 14 - Auxílio Refeição, 15 - Auxílio Alimentação, 16 – Décima Terceira Auxílio Alimentação, 17 - Auxílio Creche/Auxílio Babá, 18 - Auxílio Filhos com Deficiência, 19 - Auxílio Funeral, 20 – Ajuda para Deslocamento Noturno, 22 - Abono de Falta do Estudante, 23 – Ausências Legais, 24 – Folga Assiduidade, 25 - Ampliação da Licença Maternidade, 26 – Ampliação da Licença Paternidade, 27 – Estabilidades Provisórias de Emprego, 29 – Complementação de Auxílio Doença Previdenciário e Auxílio Doença Acidentário, 30 - Seguro de Vida em Grupo, 31 – Jornada de 6 horas. Intervalo para repouso e alimentação, 32 – Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias, 33 – Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto, 35 - Segurança Bancária, 36 – Multa por Irregularidade na Compensação, 37 – Uniforme, 40 - CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, 41 - Exames Médicos Específicos, 42 - Assistência Médica e Hospitalar - Empregado Despedido, 43 - Programa de Retorno ao Trabalho, 44 - Acidentes de Trabalho, 45 - Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 Dias, 46 - Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT), 57 – Férias Proporcionais, 64 – Requalificação Profissional, 65 - Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença, 66 - Programa de Cultura do Trabalhador - Vale-Cultura, e naquilo que não for conflitante com o presente acordo coletivo aditivo, haja vista as questões contratuais específicas dos empregados da Caixa, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL EM 2024

A CAIXA reajustará, a partir de 1º/09/2024, em 4,64%, as rubricas de Salário-Padrão, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, nas rubricas de Função Gratificada, de Gratificação de Cargo em Comissão / Função de Confiança, bem como os valores das Tabelas de Porte e de Piso Salarial de Mercado.

CLÁUSULA 3ª – REAJUSTE SALARIAL EM 2025

A CAIXA reajustará, a partir de 1º/09/2025, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2024 a agosto/2025, acrescido de aumento real de 0,6%, as rubricas de Salário-Padrão, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, nas rubricas de Função Gratificada, de Gratificação de Cargo em Comissão / Função de Confiança, bem como os valores das Tabelas de Porte e de Piso Salarial de Mercado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2025

Os valores dos benefícios e demais itens expressos no ACT em reais (R\$) serão reajustados em 1ª/09/2025, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2024 a agosto/2025, acrescido de aumento real de 0,6%.

CLÁUSULA 5ª – REFERÊNCIA DE INGRESSO

Os empregados serão contratados na referência 201 da Estrutura Salarial Unificada (ESU) e nas referências 2401, 2601, 2801 da Nova Estrutura Salarial (NES).

CLÁUSULA 6ª – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

Parágrafo Único - Na folha de pagamento de novembro, é efetuado o segundo adiantamento quando do pagamento do 13º Salário/Gratificação de Natal, e na folha de dezembro, a quitação definitiva, sendo descontado o adiantamento efetuado pelo seu valor nominal.

CLÁUSULA 7ª – REGISTRO DE JORNADA

Ajustam as partes que o Sistema de Registro de Ponto adotado pela CAIXA atende ao Sistema de Registro Eletrônico de ponto previsto nas Portarias 671, de 08.11.2021 e 1486 de 03.06.2022, do Ministério de Trabalho e Previdência. Eventuais ajustes sistêmicos decorrentes de alteração nas cláusulas deste instrumento serão implementados até janeiro de 2025.

Parágrafo Único - As horas extraordinárias serão efetivamente registradas e os dados funcionais serão disponibilizados aos empregados por meio do Sistema de Registro de Ponto.

CLÁUSULA 8ª – 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 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ou a compensação das horas extraordinárias, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo Primeiro – Para empregados na modalidade de trabalho presencial, o mínimo de 50% das horas extraordinárias realizadas será pago, até o mês seguinte ao da realização, e o percentual restante será compensado, na proporção de 1 hora realizada para 1 hora compensada e igual fração de minutos, até o fechamento do Ponto Eletrônico do 5º mês subsequente ao da prestação das horas extraordinárias, de acordo com o cronograma mensal divulgado pela área responsável.

Parágrafo Segundo – Para empregados na modalidade presencial, é assegurado o pagamento de 100% das horas extras realizadas em agências com até 20(vinte) empregados, inclusive para os tesoureiros com lotação física nessas agências.

Parágrafo Terceiro – A CAIXA assegura a compensação de 100% das horas extraordinárias realizadas por empregados em regime de trabalho remoto, na proporção de 1 hora realizada para 1 hora compensada e igual fração de minutos, até o fechamento do Ponto Eletrônico do 5º mês subsequente ao da prestação das horas extraordinárias, de acordo com o cronograma mensal divulgado pela área responsável.

Parágrafo Quarto – Vencidos os prazos previstos nos Parágrafos Primeiro e Terceiro para a compensação das horas extraordinárias realizadas, sem que se tenha efetivada a compensação, todo o saldo remanescente será pago no próprio mês do vencimento do prazo de compensação.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Quinto - A implantação dos parágrafos primeiro, terceiro e sétimo ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de serem realizados até janeiro de 2025.

Parágrafo Sexto - As horas a compensar deverão ser previamente negociadas entre o gestor imediato e o empregado, com no mínimo, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

Parágrafo Sétimo - As horas extraordinárias pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado, considerados os sábados, domingos e feriados, décimo terceiro salário e férias, inclusive nas indenizações rescisórias dessas parcelas.

Parágrafo Oitavo - As horas a compensar, consoante o Parágrafo Primeiro, deverão ser computadas desconsiderando-se os dias de descanso remunerado e dias úteis não trabalhados (sábados, domingos e feriados).

Parágrafo Nono – A CAIXA assegura a compensação das eventuais horas negativas até o fechamento do ponto eletrônico do 5º mês subsequente, de acordo com o cronograma mensal divulgado pela área competente.

Parágrafo Décimo - Vencido o prazo previsto no Parágrafo Nono para a compensação das horas negativas, sem que se tenha efetivada a compensação, todo o saldo remanescente será descontado no próprio mês do vencimento do prazo de compensação.

CLÁUSULA 9ª – GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO

Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função pelo exercício de Função Gratificada ou Cargo em Comissão, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado.

Parágrafo Primeiro – A dedução/compensação prevista nesta cláusula deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:

- a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e
- b) o valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, de modo que não pode haver saldo negativo.

Parágrafo Segundo – As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no §2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Terceiro – Exclusivamente no caso do exercício de cargos em comissão/funções gratificadas técnicas em que há opção do empregado pela jornada de 6 ou 8h, se vier a ser reconhecida judicialmente a ineficácia da adesão à jornada de 8h, o que importa no retorno à jornada de 6h, o valor a ser deduzido/compensado corresponderá à diferença entre as respectivas gratificações de função de 8 e 6hs, de modo a não haver saldo negativo.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Quarto – A dedução/compensação prevista no Parágrafo Terceiro desta cláusula será aplicável em todas às ações judiciais, prevalecendo o entendimento contido na OJT 70 da SbDI-I do TST.

CLÁUSULA 10ª – 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 22h de um dia e 7h do dia seguinte, com acréscimo de 50% (cinquenta 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 - Para efeito de pagamento, será considerado como horário noturno todo o período de trabalho quando a jornada iniciar-se entre 22h e 2h30min.

CLÁUSULA 11ª – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá auxílio refeição/alimentação aos seus empregados no valor mensal de R\$ 1.110,12 (hum mil e cento dez reais e doze e centavos), referente a 1º.09.2024, sob a forma de créditos eletrônicos.

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

Parágrafo Segundo - O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondentes a cada mês do ano civil.

Parágrafo Terceiro - O pagamento do benefício será efetivado no primeiro dia útil anterior ao dia 20 de cada mês, inclusive durante as férias, licenças médicas por qualquer período e na licença maternidade/adoção.

Parágrafo Quarto - É facultado ao empregado escolher o percentual do valor do auxílio refeição/alimentação entre as modalidades alimentação e refeição.

Parágrafo Quinto - Caso o banco esteja inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

CLÁUSULA 12ª – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá Auxílio Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no valor mensal de R\$ 874,78 (oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos), referente a 1º.09.2024, por meio de cartão eletrônico.

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

Parágrafo Segundo - O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondentes a cada mês do ano civil.

Parágrafo Terceiro - O pagamento do benefício será efetivado no primeiro dia útil anterior ao dia 20 de cada mês, inclusive durante as férias, licenças médicas por qualquer período e na licença maternidade/adoção.

CLÁUSULA 13ª – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

A CAIXA concederá 13ª Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, nos meses de novembro/2024 e novembro/2025, respectivamente, no valor de 874,78 (oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos), referente a 1º.09.2024, por meio de cartão eletrônico.

Parágrafo Primeiro – O(a) empregado(a) afastado(a) por Licença Maternidade, Licença Médica, Licença Acidente do Trabalho e/ou Licença Médica Caixa faz jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data de sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 dias.

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

CLÁUSULA 14ª – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá a seus empregados, no valor mensal de R\$ R\$ 659,67 (seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), referente a 1º.09.2024, por filho em qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 71 (setenta e um) meses, para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, em 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 - O benefício será concedido em função do filho, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente, no caso de ambos os pais serem empregados da CAIXA.

Parágrafo Terceiro - No caso de filho(a) pessoa com deficiência, o benefício será concedido no valor de R\$ 659,67 (seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), referente a 1º.09.2024, independentemente de idade.

Parágrafo Quarto - No caso de filho com deficiência, o benefício será concedido somente nas situações de incapacidade permanente

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

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

CLÁUSULA 15ª – AUXÍLIO FUNERAL

A CAIXA concederá o auxílio funeral, em caso de falecimento de empregado, sendo o seu valor correspondente a 2 (duas) vezes a remuneração-base do empregado, à época do evento.

CLÁUSULA 16ª – VALE-TRANSPORTE

A CAIXA concederá, de forma antecipada, o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, à CAIXA, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Primeiro - O valor da participação da CAIXA nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-padrão.

Parágrafo Segundo - O benefício será concedido para utilização através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares, com tarifas fixadas pela autoridade competente e mediante a utilização de vale-transporte, nos termos da Lei.

Parágrafo Terceiro – Excepcionalmente, não havendo transporte público para o trajeto residência-trabalho e vice-versa nas características indicadas no Parágrafo Segundo ou ainda se a empresa prestadora do serviço não comercializar vale-transporte ou as passagens, de forma mensal, poderá ser realizado o reembolso das despesas com transporte coletivo de passageiros ao empregado, mediante a comprovação dos gastos, do trajeto realizado e da empresa prestadora do serviço, descontada a participação financeira do empregado, condicionado que a atividade principal do CNPJ da empresa que prestou o serviço ao empregado seja o transporte coletivo de passageiros e que o deslocamento total diário seja inferior a 200km.

Parágrafo Quarto - A exceção prevista no Parágrafo Terceiro não é devida para despesas com automóvel próprio, taxi, transporte por aplicativos, transporte privado, transporte irregular de passageiros ou afins.

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

CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA 17ª – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

A CAIXA isentará seus empregados do pagamento da anuidade dos cartões CAIXA.

CLÁUSULA 18ª – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

A CAIXA enquadrará os seus empregados no Programa de relacionamento para a redução dos juros do cheque especial, com a inclusão na faixa 5, exclusivamente na conta em que receba o salário ou proventos.

Parágrafo Único - A pontuação para enquadramento na tabela de faixas de taxas flexibilizadas poderá ser melhorada, em função da reciprocidade do empregado como cliente CAIXA.

CLÁUSULA 19ª – TARIFAS EM CONTA CORRENTE

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

CLÁUSULA 20ª – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

- a) Casamento ou registro de união estável no cartório, por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do evento;
- b) Falecimento de bisavós, padrasto, madrasta, enteado, por 2 (dois) consecutivos, a contar o óbito;
- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do óbito;
- d) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, por 06 (seis) dias consecutivos, a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias, consecutivos ou não;
- g) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios
- i) Participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato do empregado, sem implicar custos para a Empresa;
- j) Até 12 (doze) ou 16 (dezesesseis) horas por ano, conforme a jornada do empregado 6 (seis) ou 8 (oito) horas, respectivamente, para acompanhar cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a) menor de 18 anos ou dependente menor de 18 anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- k) Ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, por até 5 (cinco) dias ao ano, adquirida em 1º de janeiro de cada ano, assegurado 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.
- l) Além das horas anuais previstas na alínea “j”, o empregado terá mais 6 (seis) ou 8 (oito) horas por ano, conforme sua jornada de trabalho de 6 ou 8 horas, respectivamente, se o dependente for Pessoa com Deficiência, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas.

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 “l” será concedido sem limite de idade.

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

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

CLÁUSULA 21ª – ESCALA DE FÉRIAS / LICENÇA PRÊMIO

A escala de férias e de licença prêmio 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 fração superiores a 14 dias.

Parágrafo Segundo – Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, independentemente da idade do empregado, bem como a

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

conversão de 1/3 em pecúnia, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

Parágrafo Terceiro - Em caso de parcelamento do gozo de férias, será facultado converter 1/3 (um terço) do saldo de férias adquirido no período em abono pecuniário, independentemente da quantidade de dias de gozo.

CLÁUSULA 22ª – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

A CAIXA efetuará a todos os 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.

Parágrafo Primeiro - O empregado poderá optar por não receber o adiantamento, situação na qual receberá, o adicional de férias de 1/3 previsto na Constituição Federal e o abono pecuniário, se houver, previamente à fruição das férias.

Parágrafo Segundo - A implantação da flexibilização prevista no Parágrafo Primeiro ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até janeiro de 2025.

CLÁUSULA 23ª – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

A duração da jornada de trabalho normal dos empregados da CAIXA será de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, conforme o art. 224 da CLT e ressalvados seus parágrafos.

Parágrafo primeiro - Na jornada de trabalho prevista no *caput* desta cláusula será concedido um intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até 1 (uma) hora, sendo que 15 minutos são computados dentro da jornada normal e o excedente fora da jornada.

Parágrafo segundo – O cômputo de 15 (quinze) minutos de intervalo dentro da jornada não caracteriza redução da jornada de 6 (seis) horas, prevalecendo como jornada normal de trabalho o disposto no artigo 224 da CLT.

Parágrafo terceiro- Na jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, será concedido um intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até 2 (duas) horas.

Parágrafo quarto – A alteração do intervalo prevista no parágrafo Primeiro ou Terceiro será faculdade do empregado, devidamente acordada com seu gestor.

Parágrafo quinto – As alterações de intervalo solicitadas pelos empregados poderão ser atendidas pela CAIXA, desde que não comprometam o funcionamento das unidades.

Parágrafo sexto - O intervalo para repouso e alimentação de que trata o Parágrafo terceiro será devidamente registrado pelo empregado no Sistema de Registro de Ponto e não será computado na jornada, em qualquer hipótese.

Parágrafo sétimo - Aos empregados integrantes da carreira profissional, tais como advogados, engenheiros, arquitetos e médicos do trabalho, prevalece o previsto em seus contratos de trabalho e posteriores alterações.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

CLÁUSULA 24ª – 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 1 (uma) folga 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 dias de folga. No entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento até que o saldo de dias de folga seja menor ou igual a 15 dias.

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.

CLAUSULA 25ª – LICENÇA MATERNIDADE

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença maternidade, nos termos da Lei 11.770/2008, totalizando 180 dias, contemplados nesse total os 30 dias da licença aleitamento.

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

Parágrafo Segundo – A prorrogação da licença maternidade poderá ser cedida da mãe para o pai, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa Empresa Cidadã, que ambas as empresas adotem este compartilhamento e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida na Lei 14.457/2022 e em normativo interno.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese prevista no Parágrafo Segundo, a prorrogação poderá ser usufruída somente após o término da licença-maternidade.

Parágrafo Quarto – A prorrogação da licença-maternidade de 60 dias poderá ser convertida em redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 dias.

Parágrafo Quinto – O descanso especial concedido no Parágrafo Quarto é por filho em cada gestação e não é cumulativo com a redução da jornada prevista no parágrafo quarto.

Parágrafo Sexto - A CAIXA assegurará às empregadas mães, inclusive adotantes, com filhos em idade inferior a 12 meses, dois descansos especiais diários de meia hora cada um, para amamentar o filho, facultada à beneficiária a opção pela redução única da jornada de trabalho em uma hora.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Sétimo - A implantação das flexibilizações previstas nos Parágrafos Segundo e Quarto ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até janeiro de 2025.

Parágrafo Oitavo - A(o) empregada(o) não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida 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 Nono - Caso o benefício da prorrogação da licença maternidade previsto nos termos da lei 11.770/2008 e contemplado no caput desta cláusula seja revogado por ato do Poder Público, a CAIXA adequará a licença maternidade das empregadas para 120 dias, mais 30 dias para licença aleitamento.

Parágrafo Décimo - No caso de união estável com companheira(o) do mesmo sexo, sendo ambas(os) empregadas(os) da CAIXA, exclusivamente um(a) terá direito ao período de licença maternidade, podendo o(a) outro(a) usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

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

CLÁUSULA 26ª – LICENÇA ADOÇÃO

No caso de adoção ou guarda judicial, a CAIXA concederá à(ao) empregada(o) 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, nos termos da lei nº 12.873, de 24/10/2013

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 – Ao empregado(a) que não gozar do benefício previsto no *caput* será concedida licença Paternidade de 10 dias consecutivos, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, acrescida da prorrogação prevista na cláusula 27, totalizando 20 (vinte dias).

Parágrafo Terceiro - Para fins de concessão dessa licença, deverá 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 pode exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença adoção.

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

CLÁUSULA 27ª – LICENÇA PATERNIDADE

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

A CAIXA concederá a prorrogação de licença paternidade, totalizando 20 dias, com base na Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei 13.257/2016, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias após o início da licença, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Parágrafo Primeiro – A licença paternidade tem início em até 120 dias a partir do nascimento da criança ou da alta hospitalar, a critério do empregado, não podendo ser interrompida após o início.

Parágrafo Segundo – O(a) empregado(a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança que não gozar do benefício previsto na cláusula 26 fará jus à prorrogação da licença paternidade, desde que a requeira no prazo de 05 (cinco) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo Terceiro – A prorrogação da licença paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença paternidade.

Parágrafo Quarto – A concessão da prorrogação prevista na presente cláusula fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

Parágrafo Quinto – A flexibilidade de início da licença paternidade em até 120 dias do nascimento ou da alta hospitalar prevista no parágrafo primeiro ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até janeiro de 2025.

CLÁUSULA 28ª – ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

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

- a) **Gestante:** Desde a gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade;
- b) **Alistado:** O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **Doença:** Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **Acidente:** Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente, consoante Art. 118 da Lei 8.213, de 24.07.1991;
- e) **Pré-aposentadoria:** Por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a CAIXA;
- f) **Pré-aposentadoria:** Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com a CAIXA;
- g) **Pré-aposentadoria:** Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, desde que tenha o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com a CAIXA;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

- h) **Pai:** O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à CAIXA no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento;
- i) **Gestante/aborto:** À gestante, por 180 (cento e oitenta) dias, em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico, a partir da data do evento.
- j) **Adotantes:** aos empregados e empregadas, desde a adoção comprovada, até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença adoção.

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

- I - Aos compreendidos nas alíneas “e”, “f” e “g”, a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pela CAIXA, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, acompanhada dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após a CAIXA os exigir.
- II - Aos abrangidos pelas alíneas "e", "f" e "g", a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após o preenchimento dos requisitos mínimos fixados pela Previdência Social, para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Segundo - Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela CAIXA, de sua gravidez, a gestante terá o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estável suplementar ao previsto no Art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLÁUSULA 29ª – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO

A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 266.020,28 (duzentos e sessenta e seis mil e vinte e vinte reais e oito centavos) 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 seu dependente legal.

Parágrafo único – em 1º.09.2025, o valor previsto nessa cláusula será reajustado pela variação do INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real de 0,6%.

CLÁUSULA 30ª – 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 por meio de Serviço de Compensação de Cheques e Outros Papéis.

CLÁUSULA 31ª – VALE CULTURA

A CAIXA participará do programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para distribuir o vale-cultura aos empregados que requeiram e que tenham Remuneração Base igual ou inferior a 5 (cinco) salários-mínimos, conforme os termos estabelecidos pela Lei 12.761/2012 e seu regulamento, 31/12/2016, desde que seja restabelecido o incentivo fiscal previsto na referida Lei.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Único – Preenchida a condição do *caput*, a CAIXA estenderá a distribuição do cartão Vale Cultura aos seus empregados com Remuneração Base superior a 5 (cinco) e igual ou inferior a 8 (oito) salários-mínimos.

CLÁUSULA 32ª – DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A CAIXA reforça o seu compromisso com as pautas que abordem temas relacionados a diversidade e inclusão.

Parágrafo Primeiro - A CAIXA se compromete com a promoção de ações respaldadas nos cinco eixos temáticos que são equidade de gênero, raça – cor, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e geracional, bem como permitirá a inclusão de novos temas a serem abordados nos eixos temáticos, conforme cenários.

Parágrafo segundo- A CAIXA oportunizará a participação de representantes das entidades sindicais na discussão dos temas prioritários para os empregados.

Parágrafo terceiro - A CAIXA reforça o compromisso de que as ações serão discutidas por pessoas que sejam representativas dos eixos tratados nas ações.

CLÁUSULAS DE SAÚDE

CLÁUSULA 33ª – PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

A Caixa e as entidades sindicais ratificam os termos do ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – SAÚDE CAIXA 2023/2025, firmado na data de 22 de dezembro de 2023, como solução consensual única vigente para todo o Brasil sobre o custeio do Saúde CAIXA.

CLÁUSULA 34ª – 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, no período do afastamento.

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 no parágrafo 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, nas seguintes situações:

I - Pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, nos casos de auxílio-doença;

II - Pelo período de 02 (dois) anos, no caso de auxílio-doença decorrente de: tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Pagét, síndrome da deficiência imunológica adquirida - AIDS, hepatopatia grave, contaminação por radiação, moléstia contagiosa, de que resulte segregação compulsória, determinada pela autoridade médica competente ou imposição legal, e outras moléstias graves, com base nas conclusões da medicina especializada;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

III - Pelo período do afastamento, no caso de acidente do trabalho;

IV - Por 180 dias além do prazo previsto nos incisos I e II, nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo período do INSS.

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 exclusivamente pelo prazo do seguro a que o empregado faria jus caso não estivesse em licença médica/acidente de trabalho.

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 auxílio doença 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 as 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 Sétimo - 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 nesta cláusula, mediante concessão de Licença CAIXA, pelo prazo máximo de 365 dias, consecutivos ou não, para cada período de 06 (seis) anos, devendo ser observado:

I) A contagem do ciclo de 06 (seis) anos terá início em 01/01/2019 para os empregados em atividade ou a partir da data de admissão, se esta for superior àquela data.

II) Salvo as licenças médicas, os afastamentos que suspendem o contrato de trabalho não são considerados como dias trabalhados para contagem do ciclo de 06 (seis) anos.

CLÁUSULA 35ª – ADIANTAMENTO DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

A CAIXA realizará o adiantamento salarial ao empregado que se encontra em Licença Tratamento de Saúde ou Licença Acidente de Trabalho e que aguarda a decisão do INSS sobre o requerimento de benefício de incapacidade temporária solicitado, mantendo o pagamento integral da Remuneração Base.

Parágrafo Primeiro: A concessão do benefício de adiantamento previsto nesta cláusula deverá observar o prazo de pagamento do adiantamento de até 90 dias consecutivos, podendo ser

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

prorrogado mensalmente, mediante comprovação de que o Requerimento do benefício junto ao INSS ainda está em análise ou com data de perícia futura.

CLÁUSULA 36ª – 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, por meio de realização de perícia por perito do Ministério do Trabalho ou equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa.

Parágrafo Único - O fato de a CAIXA pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.

CLÁUSULA 37ª – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO

No caso de assalto a qualquer local de trabalho, sequestro ou extorsão mediante 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, sequestro ou extorsão mediante 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, sequestro ou extorsão mediante sequestro que atinja ou vise atingir o patrimônio da empresa.

CLÁUSULA 38ª – 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.

CLÁUSULA 39ª – TRABALHO DA GESTANTE

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

Parágrafo Primeiro - Quando houver remanejamento de seu local de trabalho, a empregada, se titular de função gratificada/cargo em comissão ou função de confiança, permanece 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 não será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Sexto - Nos casos em que não houver recomendação médica para remanejamento, será garantido o direito à inamovibilidade da empregada gestante.

CLÁUSULA 39ª – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPA serão constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados, de acordo com a NR 5, sob a presidência de empregado indicado pela CAIXA, dentre os titulares eleitos.

Parágrafo Primeiro - É permitida uma única reeleição tanto para os membros titulares quanto para os suplentes, de acordo com os termos da NR 5.

Parágrafo Segundo - As eleições serão organizadas e controladas pela CAIXA, com a participação das entidades sindicais, sendo comunicadas com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato dos membros da CIPA.

Parágrafo Terceiro - As entidades sindicais interessadas na participação do processo eleitoral de que trata a presente cláusula 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 Quarto - Os representantes de CIPA para as unidades que não possuem CIPA constituída conforme NR 5 também serão eleitos, permitida uma reeleição.

Parágrafo Quinto - Todos os membros eleitos gozarão de estabilidade de emprego e inamovibilidade durante o mandato, nos termos da NR 5.

Parágrafo Sexto - 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 Sétimo - Caso não haja candidato para Representante de CIPA, nas unidades até 80 empregados, a CAIXA fará a indicação.

Parágrafo Oitavo - 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.

CLÁUSULA 40ª – PROGRAMAS DE SAÚDE DO TRABALHADOR

A CAIXA estabelece o compromisso de atuar na implementação de programas de saúde do trabalhador que visem a prevenção e promoção da saúde integral do empregado visando a melhoria da saúde física e mental, através da oferta de programas e ações com foco no bem-estar.

Parágrafo Único – Será mantido Grupo de Trabalho, constituído de forma paritária, para tratar do tema Saúde do Trabalhador.

CLÁUSULA 41ª – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS

A CAIXA seguirá desenvolvendo, com recursos próprios, campanhas objetivando zelar e promover a saúde e a qualidade de vida do conjunto de seus empregados.

CLÁUSULAS SINDICAIS

CLÁUSULA 42ª – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

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, exceto diárias e passagens.

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

Parágrafo Segundo - Os empregados participantes das negociações coletivas terão garantia de estabilidade durante o período do exercício e de 1 (um) ano após o seu afastamento da Comissão de Negociação.

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

CLÁUSULA 43ª – 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 ao sindicato dos bancários.

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.

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.

Parágrafo Terceiro - Os valores descontados serão creditados nas contas dos sindicatos, mantidas na CAIXA, no prazo de até 02 (dois) dias úteis após o desconto.

CLÁUSULA 44ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a liberação de até 180 (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" da cláusula, a liberação será solicitada pela CONTRAF/CUT, indicando 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, com todas as informações citadas no parágrafo primeiro, ficando condicionada à autorização da Gerência Nacional de Relações Trabalhistas - GERET, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço.

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 dos princípios legais que regem o assunto.

CLÁUSULA 45ª – DELEGADOS SINDICAIS

A CAIXA reconhecerá os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

- I - Até 100 empregados: 01(um) delegado sindical
- II - De 101 a 200 empregados: 02(dois) delegados sindicais
- III - De 201 a 300 empregados: 03(três) delegados sindicais
- IV - De 301 a 400 empregados: 04(quatro) delegados sindicais
- V - Acima de 401 empregados: 05(cinco) delegados sindicais

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, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato.

Parágrafo Quarto - O Regulamento de delegado sindical é parte integrante do presente Acordo (Anexo I).

CLÁUSULA 46ª – UTILIZAÇÃO DE MALOTE

Será assegurada a livre utilização, pelas entidades sindicais da categoria, dos malotes da empresa, para circulação de suas publicações e comunicados, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA 47ª – REUNIÕES

Ficam asseguradas reuniões de natureza sindical, no local de trabalho, que serão realizadas em conformidade com as condições estabelecidas em comum acordo entre a Gerência da Unidade e o representante da entidade sindical local.

CLÁUSULA 48ª - GRUPOS DE TRABALHO

Será mantido Grupo de Trabalho paritário, composto por 15 integrantes, 5 indicados pela CAIXA e 10 pelos representantes dos empregados para tratar de questões relativas às condições de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Os integrantes serão obrigatoriamente empregados.

Parágrafo Segundo – As reuniões do grupo serão preferencialmente virtuais e deverão iniciar até dezembro de 2024.

Parágrafo Terceiro - Em caso de reuniões presenciais, serão realizadas nas dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, deslocação, diárias e hospedagem.

CLÁUSULA 49ª – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

Parágrafo Primeiro - 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, inclusive com discussão sobre impactos na vida funcional dos empregados decorrentes da implantação de novos processos de trabalho pela empresa.

Parágrafo Segundo - As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

CLÁUSULA 50ª – DISSÍDIOS E CONVENÇÕES REGIONAIS

A CAIXA ficará desobrigada do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções e dissídios coletivos regionais envolvendo entidades sindicais de bancos e de bancários em todo o território nacional, firmados ou ajuizados para vigência concomitante ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 51ª – SINDICALIZAÇÃO

A CAIXA facilitará às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, em dia, local e horário previamente acordados com o gestor da Unidade.

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

CLÁUSULA 52ª – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Fica garantido o acesso ao Portal da Universidade Corporativa CAIXA aos empregados liberados para atuação como dirigente sindical CONTRAF.

CLÁUSULA 53ª – PROMOÇÃO ANO BASE 2025

A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito em 2025, referente ao ano base 2024, dos empregados ativos em 31.12.2024, integrantes do quadro de pessoal permanente, inclusive cedidos, requisitados, liberados para entidades representativas dos empregados e licenciados sem suspensão do contrato de trabalho, com no mínimo 180 dias de efetivo exercício em 2024, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

CLÁUSULA 54ª – PROMOÇÃO ANO BASE 2026

A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito em 2026, referente ao ano base 2025, dos empregados em 31.12.2025, integrantes do quadro de pessoal permanente, inclusive cedidos, requisitados, liberados para entidades representativas dos empregados e licenciados sem suspensão do contrato de trabalho, com no mínimo 180 dias de efetivo exercício em 2025, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

CLÁUSULA 55ª – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

Serão oferecidas, em **2025 e 2026**, 1.600 bolsas de incentivo a elevação da escolaridade, na seguinte forma: até 300 para graduação, até 500 para pós-graduação e até 800 para idiomas, em cada ano do acordo.

CLÁUSULA 56ª – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL EM CASO DE CALAMIDADE

A CAIXA concederá ao empregado, a título de adiantamento salarial, o valor líquido de até 10 salários padrão da referência de seu cargo efetivo, quando seu local de residência for afetado por desastres naturais graves, que resultem em decretação, pelo Poder Executivo, de estado de calamidade pública ou situação de emergência, reconhecida pelo Ministério competente, segundo normas internas.

Parágrafo Primeiro - O valor bruto do adiantamento, considerando retenção de encargos, terá devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros.

Parágrafo Segundo - Além do adiantamento referido no caput, será facultada ao empregado vitimado a antecipação da 13ª Cesta-Alimentação, caso a situação de Calamidade ocorra entre os meses de janeiro a outubro, e a antecipação de até 5 APIPs a serem adquiridos no próximo exercício, caso o empregado tenha um saldo menor que 5 APIPs no momento do requerimento.

CLÁUSULA 57ª – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

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

Parágrafo Primeiro – As sessões de conciliação poderão ser por videoconferência e utilização de certificado digital para assinatura de documentos.

Parágrafo Segundo - Será incluída, dentre os temas previstos na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV), a incorporação da gratificação de função gratificada, do Complemento Temporário Variável de Ajuste ao Piso de Mercado – CTVA, do Complemento Temporário de Cessão – CTC, do Porte Unidade e do Adicional Pessoal Provisório de Adequação ao PFG – APPA, para os empregados contratados até 10 de novembro de 2017, e o tenham exercido por dez anos ou mais e que tenham sido destituídos da função gratificada por motivos de interesse da administração, desde que não tenha transcorrido o prazo prescricional, contado a partir da dispensa da função/cargo comissionado ou da rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 58ª – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE E LICENÇA MATERNIDADE

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, até o limite de 180 dias, e durante o período de gestação e na Licença Maternidade/Licença Adoção.

CLÁUSULA 59ª – SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA

A CAIXA garantirá a substituição de Função Gratificada quando o titular de função se afastar por, pelo menos, 05 dias consecutivos, observado o regramento interno sobre os motivos de afastamentos elegíveis, funções substituíveis, requisitos do substituto e demais normas que regem a matéria.

Parágrafo Primeiro - Na situação de afastamento do titular em que não é permitida a substituição da função gratificada, responde pelas atividades o gestor hierarquicamente superior ou outro empregado com função gratificada de nível hierárquico maior ou igual ao do empregado afastado.

Parágrafo Segundo - A implantação dos termos do caput ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de serem realizados até janeiro de 2025.

CLÁUSULA 60ª – SUBSTITUIÇÃO EM CASCATA

A cascata decorre da substituição de titular de Função Gratificada que se encontra em exercício não efetivo de outra função, sendo autorizada quando a Agência ou PA contar com o total de até 4 vagas de função gerencial, considerando o somatório das vagas da unidade, exceto a função de gestor chefe, exclusivamente para o titular dessa função gerencial que substituiu ou está designado por prazo em outra função.

Parágrafo Primeiro - Quando não é permitida a substituição em efeito cascata, o titular responde pelas atividades das funções exercidas em caráter efetivo e não efetivo.

Parágrafo Segundo - A implantação dos termos do caput ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de serem realizados até janeiro de 2025.

CLÁUSULA 61ª –TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS PCD E EMPREGADOS COM DEPENDENTES PCD

A CAIXA se compromete a priorizar o empregado PcD, assim como o empregado na qualidade de pai ou mãe de dependente com deficiência, na movimentação por meio do Programa de

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Transferência - Movimenta CAIXA ou outro sistema que o substitua, quando em concorrência com os demais empregados, conforme regras estabelecidas em normativo e regulamento próprio do programa.

Parágrafo Único - A implantação dos termos do caput ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de serem realizados até janeiro de 2025.

CLÁUSULA 62ª – CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA EMPREGADOS COM DEPENDENTES PcD, INCLUSIVE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Para empregado, na qualidade de pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência, será concedida mobilidade e/ou redução de sua jornada de trabalho em até 25% das horas diárias, conforme regras estabelecidas em normativo, desde que comprovada a deficiência por atestado/laudo médico ratificado pelo Médico da CAIXA e avaliado por equipe multidisciplinar e mediante comprovação da necessidade de acompanhamento para tratamento durante o horário de trabalho.

Parágrafo Primeiro - O termo mobilidade compreende a modalidade de trabalho presencial, trabalho remoto, e jornada híbrida.

Parágrafo Segundo — Na situação em que ambos os responsáveis forem empregados CAIXA, as condições especiais serão concedidas a apenas um dos responsáveis, sendo vedada a cumulação das condições em relação ao mesmo dependente.

Parágrafo Terceiro - Anualmente deverá ser apresentado laudo atualizado à Área de Pessoas para continuidade da referida redução.

Parágrafo Terceiro - Anualmente deverá ser apresentado laudo atualizado à Área de Pessoas para continuidade da referida redução.

Parágrafo Quarto –A implantação do Parágrafo Primeiro ocorrerá após adequações e atualização normativa, com previsão de ser realizada até outubro de 2024.

CLÁUSULA 63ª – ADICIONAL EMBARCADO E DESCANSO ADICIONAL NA MODALIDADE DE TRABALHO EMBARCADO

Será remunerado ao empregado que esteja atuando na modalidade de trabalho embarcado o adicional embarcado, no valor de R\$ 100,00, por dia de trabalho embarcado, em agência barco da CAIXA ou decorrente de convênios firmados pela CAIXA.

Parágrafo Primeiro – O referido valor será reajustado em 1º/09/2025, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2024 a agosto/2025.

Parágrafo Segundo – O empregado que prestar serviço por 03 ciclos consecutivos de trabalho receberá valor complementar correspondente a 30% do valor total recebido de adicional embarcado nos respectivos ciclos conforme regramento em normativo interno.

Parágrafo Terceiro – A CAIXA concederá até 03 (três) dias úteis de descanso adicional ao empregado até a semana subsequente ao retorno de 1 ciclo de trabalho na modalidade de trabalho embarcado.

CLÁUSULA 64ª – CAIXA E LO EXECUTIVO

A CAIXA se compromete a retomar a designação efetiva para as funções gratificadas de caixa e tesoureiro executivo, conforme normas internas.

Parágrafo Primeiro - Todas as novas designações da função gratificada de tesoureiro executivo, a partir de 01 SET 24, tem jornada de 6h, com valor de gratificação e piso de função gratificada de 6 horas.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Segundo - Será facultado aos empregados atualmente designados de forma efetiva na função de tesoureiro 8 horas migrarem para a jornada de 6 horas, com o valor de gratificação e piso de função gratificada de 6 horas.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que optarem pela manutenção da jornada de 8 horas reconhecem que a partir da assinatura deste acordo a 7ª e 8ª horas trabalhadas diariamente não serão devidas como extraordinárias, considerando que a respectiva gratificação de função recebida é a contrapartida para o trabalho prestado além da 6ª hora diária. Para os casos em que houve ajuizamento de ação até 31/08/2024 postulando o pagamento de horas extras, prevalecerá a decisão judicial, observada a previsão da cláusula 9ª.

CLÁUSULA 65ª – QUEBRA DE CAIXA

As partes reconhecem que é vedada a cumulação das parcelas quebra de caixa e gratificação de função para os empregados da CAIXA que recebem a segunda rubrica, tais como os exercentes das funções de caixa, tesoureiro executivo, avaliador de penhor, supervisor e gerentes.

Parágrafo Primeiro - Os empregados admitidos até 30/06/2016 e que exerceram ou exercem as funções gratificadas de Caixa, Tesoureiro e Avaliador de Penhor e, que realizaram, no período imprescrito, às atividades específicas do caixa bancário, podem optar, mediante adesão individual e voluntária, à uma indenização substitutiva da parcela quebra de caixa, em contrapartida à sua quitação integral, bem como de quaisquer reflexos dela decorrentes, calculada considerando o tempo de exercício efetivo e por minuto.

Parágrafo Segundo- O pagamento ocorrerá em parcela única na folha subsequente ao da adesão, iniciando-se em janeiro de 2025.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que se enquadrem nesta condição e possuem ação judicial discutindo o recebimento da quebra de caixa podem aderir ao recebimento da indenização substitutiva. O efetivo pagamento, nesta hipótese, é condicionada à homologação judicial do acordo.

Parágrafo Quarto - Os empregados que possuem ou possuíram ação judicial com decisão definitiva no sentido de ser indevido o recebimento da quebra de caixa, não fazem jus à parcela indenizatória.

Parágrafo Quinto - Os empregados que por qualquer motivo já receberam ou recebem a parcela quebra de caixa não fazem jus à parcela indenizatória, e não terão seus direitos prejudicados.

CLÁUSULA 66ª – INTERVALO 10/50 - As partes consignam que não é devida a pausa de 10 (dez) minutos a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo em virtude da atividade de inserção de dados, inclusive para os caixas/caixas executivos.

Parágrafo Primeiro – Essa cláusula não se aplica aos empregados que possuem decisão favorável transitada em julgado.

Parágrafo Segundo - No caso de empregados com ações judiciais com liminar deferida, a CAIXA permanecerá cumprindo a decisão, enquanto vigente.

CLÁUSULA 67ª – CARREIRA SUSTENTÁVEL

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

A CAIXA reforça o seu compromisso por fortalecer a carreira sustentável de seus empregados, valorizando sua trajetória, experiência e o desenvolvimento contínuo.

Parágrafo Primeiro. A CAIXA realizará ações de sensibilização da importância das soluções educacionais para o desenvolvimento das lideranças e de seus sucessores.

Parágrafo Segundo - A CAIXA está comprometida com a promoção da diversidade e reconhece sua importância na construção de uma empresa mais plural e rica em suas decisões a serviço do Brasil e fortemente encoraja o encareiramento de mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência e da comunidade LGBTQIAPN+ e realizará ações para o fortalecimento da liderança diversa.

CLÁUSULA 68ª - INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF

A Caixa e as entidades sindicais assumem o compromisso de envidar esforços junto aos órgãos controladores e fiscalizadores com o objetivo de acelerar o andamento do processo de incorporação do REB ao Novo Plano FUNCEF, aprovado na CAIXA e na FUNCEF.

CLÁUSULA 69ª – HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

Os empregados deverão dispor de 6 horas no mês para realização de estudos na metodologia a distância - EAD, junto a Universidade Caixa, dentro da jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro: Os gestores das unidades viabilizarão a organização de escala de horas de estudos para o acesso dos empregados das unidades ao estudo previsto no caput.

Parágrafo segundo: A CAIXA fará ações de sensibilização da importância das soluções educacionais para os empregados, visando o desenvolvimento constante das equipes.

Parágrafo terceiro: A CAIXA disponibilizará ações e soluções como cartilhas, apresentações e outros materiais que possam ser utilizadas por meio de ações presenciais.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 70ª – REPRESENTAÇÃO

A presidente da CONTRAF declara, neste ato, que representa as Entidades Sindicais, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 10 dias, os documentos de representação que lhe outorga poderes para firmar o presente Instrumento.

CLÁUSULA 71ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2024 a 31 de Agosto de 2026.

Brasília, XX de setembro de 2024.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Anexo I – Regulamento de Delegado Sindical

A CAIXA e a CONTRAF, considerando o disposto no Parágrafo Quarto da Cláusula 42 do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, resolvem firmar o presente documento, que regulará as relações do delegado sindical da CAIXA, mediante os seguintes artigos:

CAPÍTULO I

DO RECONHECIMENTO

Art. 1º - A CAIXA reconhece os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

Art. 2º - Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada unidade, observada a seguinte proporção:

- a) Até 100 empregados: 01(um) empregado
- b) De 101 a 200 empregados: 02 (dois) empregados
- c) 201 a 300 empregados: 03 (três) empregados
- d) De 301 a 400 empregados: 04 (quatro) empregados
- e) Acima de 401 empregados: 05 (cinco) empregados

Parágrafo Primeiro - As Unidades da CAIXA serão assim consideradas:

- I - Agências
- II - Posto de Atendimento Bancário;
- III - Superintendências Regionais;
- IV - Gerência de Filial;
- V - Centralizadora Regional;
- VI - Centralizadora Nacional;
- VII - Superintendência Nacional;

Parágrafo Segundo - Nas Unidades que funcionem em mais de um turno será eleito um delegado sindical por turno.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 3º - Caberá aos sindicatos a coordenação do processo de eleição do delegado sindical.

Parágrafo Primeiro - O Sindicato divulgará Edital de Convocação aos empregados lotados nas dependências da CAIXA onde ocorrerão as eleições contendo, no mínimo, os seguintes parâmetros:

- a) Prazo para inscrição de candidatos;
- b) O período e os locais da eleição;
- c) Início e término do mandato do delegado sindical.

Parágrafo Segundo - Para ser candidato a delegado sindical o empregado deverá estar filiado ao sindicato e ter cumprido o contrato de experiência.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Parágrafo Terceiro - Todos os empregados lotados na respectiva Unidade poderão participar do processo eleitoral, desde que atendidas as condições referidas no Parágrafo Segundo.

Parágrafo Quarto - Os empregados que estiverem destacados somente poderão participar, como candidato, do processo eleitoral da sua Unidade de lotação física, não sendo permitida a sua participação na unidade em que estiver destacado, em razão do caráter temporário do destacamento.

Parágrafo Quinto - O Sindicato divulgará aos empregados e comunicará à CAIXA, – na área de Pessoas, em unidade estabelecida em norma interna, a relação dos candidatos a delegado sindical, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis antes da data da eleição.

Parágrafo Sexto - A eleição será por voto direto e secreto.

Parágrafo Sétimo - A eleição será realizada, preferencialmente, nas Unidades da CAIXA, observadas as peculiaridades de cada caso, em horário e dia acordados com o Gestor da Unidade.

Parágrafo Oitavo - O “quórum” mínimo para validar as eleições é de 30% dos empregados lotados na Unidade.

Parágrafo Nono - O Sindicato comunicará à a área de Pessoas, em unidade estabelecida em norma interna, que os empregados eleitos delegados sindicais, os suplentes e a data de início e término do mandato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após a data da eleição.

Parágrafo Décimo - A comunicação mencionada no parágrafo anterior deverá ser feita por meio eletrônico onde conste:

I - O nome do empregado;

II - Matrícula do empregado;

III - Nome e código da Unidade de lotação e,

IV - Nome e código da Unidade de vinculação, hierarquicamente superior.

CAPÍTULO III

DO MANDATO

Art. 4º - Os delegados sindicais terão mandato de 02 (dois) anos, podendo ser destituídos a livre critério da maioria dos empregados da Unidade de lotação física, a qualquer tempo.

Parágrafo Primeiro - Para fins de destituição do delegado sindical, os empregados deverão encaminhar correspondência nesse sentido ao Sindicato em forma de “abaixo-assinado”.

Parágrafo Segundo - Ocorrendo a destituição do delegado sindical, o suplente assumirá o cargo pelo prazo máximo de até 30 (trinta) dias, quando deverá ocorrer a eleição do novo delegado.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DO DELEGADO SINDICAL

Art. 5º - Compete ao delegado sindical:

a) Apoiar e encaminhar aos sindicatos e aos gestores as reivindicações dos trabalhadores;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

- b) Representar o sindicato junto aos empregados de sua Unidade;
- c) Participar dos eventos e instâncias sindicais;
- d) Representar os empregados de sua Unidade junto ao Sindicato;
- e) Acatar e encaminhar as decisões dos Fóruns Sindicais;
- f) Manter contato permanente com os colegas da Unidade de trabalho, discutindo individual e coletivamente, organizando as suas reivindicações, manifestações, críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, encaminhando-as ao Sindicato e aos Gestores;
- g) Responsabilizar-se pela distribuição dos boletins e publicações que digam respeito aos empregados e sindicatos;
- h) Outras a serem eventualmente aprovadas nos fóruns sindicais.

CAPÍTULO V

DAS PRERROGATIVAS

Art. 6º - Fica vedada a dispensa do empregado eleito delegado sindical, a partir do momento do registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave.

Parágrafo Primeiro - Ao empregado eleito para cargo de delegado sindical será assegurada a inamovibilidade de sua Unidade de lotação física, durante a vigência do mandato.

Parágrafo Segundo - Entende-se por inamovibilidade a proibição de transferência da unidade da eleição para outra unidade da CAIXA, salvo em caso de extinção de unidade.

Parágrafo Terceiro - Serão permitidas as situações de destacamento para o delegado eleito durante a vigência do seu mandato.

Parágrafo Quarto - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita ou em caso de extinção de unidade.

Parágrafo Quinto- Caso a CAIXA necessite transferi-lo só poderá fazê-lo mediante entendimento entre o Sindicato de vinculação do empregado e a área de Pessoas, em unidade estabelecida em norma interna.

Art. 7º - O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato do empregado, e que não implique em custos para a Empresa.

Art. 8º - O delegado sindical poderá promover reuniões com os demais empregados da Unidade, desde que previamente acordado com o Gestor da Unidade.

Art. 9º - Ao delegado sindical é permitida a distribuição de propaganda sindical.

Parágrafo Único - Para fins do disposto neste artigo, as especificidades de cada Unidade serão previamente negociadas entre o Gestor da Unidade e o delegado sindical.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CCT – CONTRAF – 2024/2026

Art. 10 - A ação do delegado sindical é livre, respeitadas as conveniências de funcionamento da Unidade e de atendimento ao público.

Art. 11 - Caso não haja registro de lotação física para o empregado no sistema da CAIXA, o sindicato pertinente é aquele vinculado à Unidade de lotação administrativa.

Art. 12 - O presente Regulamento passa a fazer parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026.