

Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, de âmbito nacional, que celebram, de um lado, como empregadora, a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA** e, de outro, como representante dos empregados, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**

PREFÁCIO

CONSIDERANDO Que é intenção das partes negociar direitos disponíveis e não irrenunciáveis, na forma constitucional e legalmente prevista, em paridade de condições, em âmbito coletivo;

Que as partes adotam o princípio da boa-fé negocial, livres de qualquer reserva mental e preenchidos os requisitos previstos na legislação trabalhista e civil;

Que as partes desejam outorgar maior segurança jurídica ao acordado, prevalecendo sobre o legislado;

Que as partes desejam prestigiar a negociação coletiva como fonte de direito do trabalho, de modo a garantir, de forma compatibilizada, a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana, previstas constitucionalmente, considerando-se, ainda, a condição da CAIXA, com a supremacia do interesse público;

Que as partes se comprometem, em prestígio à negociação coletiva, a negociar previamente à eventual judicialização de temas de interesse da categoria.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC

Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, de âmbito nacional, que celebram, de um lado, como empregadora, a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA** e, de outro, como representante dos empregados, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 1ª – 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 2ª – 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.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2025

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

CLÁUSULA 4ª – 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 5ª – 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 descontados os adiantamentos efetuados pelos seus valores nominais.

CLÁUSULA 6ª – 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 03.06.2024, do Ministério de Trabalho e Previdência. Eventuais ajustes sistêmicos decorrentes de alteração nas cláusulas deste instrumento serão implementados até janeiro de 2025.

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

Parágrafo Segundo - Os empregados ocupantes de função gratificada/cargo comissionado e da Carreira Profissional poderão ser dispensados, a critério da CAIXA, do registro relativo à sua jornada de trabalho, dispensado o parágrafo primeiro.

CLÁUSULA 7ª – 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 tesouheiros 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.

Parágrafo Quinto - A implantação dos parágrafos primeiro, terceiro, nono e décimo ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada 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 não trabalhadas 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 não trabalhadas, sem que se tenha efetivada a compensação, todo o saldo remanescente será descontado no próprio mês do vencimento do prazo de compensação.

CLÁUSULA 8ª – TRABALHO EM FEIRÕES E FEIRAS

Os empregados poderão trabalhar aos sábados, domingos e feriados, a convite da CAIXA, para realização de eventos de atendimento a grande público ou interesse da sociedade.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados com registro de ponto obrigatório, as horas trabalhadas nos sábados, domingos e feriados serão remuneradas integralmente como jornada extraordinária.

Parágrafo Segundo - O vale-transporte utilizado nos dias de trabalho em evento aos sábados, domingos e feriados será ressarcido na folha de pagamento do empregado.

CLÁUSULA 9ª – 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 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 10 – 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 o empregador pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho, até a eliminação do risco ou perigo.

CLÁUSULA 11 – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá auxílio refeição/alimentação aos seus empregados no valor mensal de R\$ 1.110,12 (um mil, cento e dez reais e doze centavos) referente a 01.09.2024, 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 empregador esteja inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

CLÁUSULA 12 – 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 13 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá 13ª Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no mês de outubro/2024 e novembro/2025, respectivamente, no valor 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(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 14 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá a seus empregados, no valor mensal de 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 nos 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 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 15 – 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 16 – 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.

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.

CLÁUSULA 17 - 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.

Parágrafo Quarto – A dedução/compensação prevista no Parágrafo Terceiro desta cláusula será aplicável em todas às ações judiciais, independentemente da data de ajuizamento.

Parágrafo Quinto – 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.

CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA 18 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

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

CLÁUSULA 19 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

A CAIXA enquadrará os seus empregados em 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 20 – 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 21 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

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

- 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 ou 8 horas, respectivamente, para acompanhar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a) 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 06 ou 08 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 22 – 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 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 23 – 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 24 – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

A jornada normal de trabalho dos empregados da CAIXA 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 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. Caso haja prestação de horas extras, esse intervalo poderá ser de até de 2 (duas) horas.

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.

CLÁUSULA 25 – 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.

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 26 – 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 Sexto 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.

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 27 – 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 29, 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 28 – LICENÇA PATERNIDADE

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 29 – 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;
- 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.

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 30 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO

A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 266.020,28 (duzentos e sessenta e seis mil, vinte reais e vinte 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 01/09/2025, 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 31 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE

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

CLÁUSULA 32 – 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, decreto 8084/20213, desde que seja restabelecido o incentivo fiscal previsto na referida Lei.

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 33 – 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 34 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

A CAIXA suplementará o auxílio incapacidade temporária (auxílio-doença) pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, na razão do valor representado pela diferença entre a remuneração base do empregado e o valor do benefício pago pelo INSS, observado o disposto nos parágrafos Segundo e Sétimo.

Parágrafo Primeiro. O empregado que ainda não faça jus ao auxílio incapacidade temporária (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.

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

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - Os pagamentos da suplementação do auxílio incapacidade temporária (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 Sexto - No caso de concessão retroativa de aposentadoria por invalidez serão estornados os pagamentos indevidos do benefício INSS pago em folha, da suplementação do auxílio incapacidade temporária (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 35 – ADIANTAMENTO DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

A CAIXA realizará o adiantamento salarial ao empregado que se encontra em tratamento saúde e aguarda a decisão do INSS sobre o requerimento de benefício de incapacidade temporária (auxílio-doença) solicitado, mantendo o pagamento integral da Remuneração Base.

Parágrafo Primeiro. A CAIXA efetuará o pagamento do adiantamento por até 90 dias consecutivos ou enquanto o benefício estiver sob análise do INSS, desde que o empregado apresente a comprovação de que o requerimento esteja em análise ou data de perícia futura.

Parágrafo Segundo. O empregado deverá apresentar cópia da Carta de decisão do INSS até o 5º dia útil do mês subsequente de seu recebimento, bem como Extrato de Pagamento da primeira parcela paga pelo INSS (disponível na Plataforma MEU INSS), observando que:

a) Na hipótese de deferimento do benefício, a CAIXA descontará os valores antecipados relativos ao benefício de auxílio-doença, em folha de pagamento ou conta corrente;

b) Em caso de benefício indeferido ou parcialmente deferido, a CAIXA descontará os valores relativos ao benefício de auxílio-doença relativo ao período deferido pelo INSS e o empregado poderá solicitar o lançamento como horas não trabalhadas relativo ao período indeferido, para compensação, cujo pleito será analisado e poderá ser autorizado, conforme prazos estabelecidos em norma.

Parágrafo Terceiro. Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer de suas modalidades, respeitados os períodos de estabilidade provisória e, havendo débitos correntes do adiantamento referido, a CAIXA efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

CLÁUSULA 36 – 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 37 – 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 38 – 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/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.

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

CLÁUSULA 39 – 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 100 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 40 – 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 na busca da 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 41 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS

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

CLÁUSULA 42 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A CAIXA remeterá aos sindicatos profissionais signatários do presente acordo, mensalmente, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho – CAT referentes às suas respectivas bases territoriais.

CLÁUSULAS SINDICAIS

CLÁUSULA 43 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

A CAIXA assegurará o afastamento dos empregados, membros da Comissão de Negociação junto à empresa, sem prejuízo da remuneração, dos direitos trabalhistas e das demais vantagens, 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 CONTEC comunicará a CAIXA a relação dos membros que compõem a Comissão de Negociação, bem como as eventuais substituições.

CLÁUSULA 44 – 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 de 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.

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

CLÁUSULA 45 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a liberação de até 50 (cinquenta) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de cargo em entidade sindical de bancários, 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 CONTEC, que indicará os nomes dos empregados, mandato e entidades

Parágrafo Segundo - A liberação deve ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação à CAIXA, com todas as informações citadas no parágrafo primeiro, ficando condicionada à autorização da área de Pessoas, em unidade estabelecida em norma interna, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço, caso contrário o período de afastamento será considerado licença não remunerada, na forma do disposto no Parágrafo 2º do Art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo Terceiro:- A data inicial da liberação a que se refere o “caput” não poderá ser anterior à data de início do mandato para o qual o empregado foi eleito.

Parágrafo Quarto: - O período da liberação corresponderá à vigência do presente Acordo Coletivo ou à data-fim do mandato sindical do empregado, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Quinto:- O empregado será dispensado da função de confiança, cargo em comissão ou função gratificada que efetivamente exerça à época da liberação, ficando-lhe assegurada a percepção do respectivo valor até o seu retorno.

Parágrafo Sexto: - Aos empregados liberados até 31/08/2022, nos termos desta cláusula, prevalece o seguro adquirido (T1N2), durante tal condição, inclusive em caso de nova liberação.

Parágrafo Sétimo: - 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.

Parágrafo Oitavo: - A liberação de dirigentes sindicais, na forma estabelecida nesta cláusula, somente ocorrerá após a extinção de eventual ação judicial cujo objeto seja o afastamento com ônus para a CAIXA.

CLÁUSULA 46 – 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:

- 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 1 (um) 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 47 – QUADRO DE AVISOS

A CAIXA colocará à disposição das entidades representativas dos empregados quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento e não serão permitidas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

CLÁUSULA 48 – 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 49 – 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 50 - 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.

CLÁUSULA 51 – 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 CONTEC.

CLÁUSULA 52 - GRUPO 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, deslocamento, diárias e hospedagem.

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

CLÁUSULA 53 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Se descumprida qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 50,55 (cinquenta reais e cinquenta e cinco centavos) a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

Parágrafo único - O valor previsto no caput desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder o reajuste de 01.09.2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

CLÁUSULA 54 – 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 CONTEC, para o aprimoramento das relações de trabalho, na qual serão discutidos os 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 coletiva.

CLÁUSULA 55 – 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 56 – PROMOÇÃO ANO BASE 2024

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 57 – PROMOÇÃO ANO BASE 2025

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 58 – 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 59 – 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 60 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A CAIXA e CONTEC se comprometem a reavaliar as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a CCP 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 Prévia (CCP), a incorporação da gratificação de função, 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; que tenham exercido a função gratificada por dez anos ou mais e que tenham sido destituídos da função 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 61 – 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 por no mínimo 180 dias nas licenças para tratamento de saúde — LTS ou licença por acidente de trabalho - LAT, e durante todo o período de gestação e na Licença Maternidade/Licença Adoção.

Parágrafo Primeiro - O empregado afastado por Licença Tratamento de Saúde decorrente de doença grave prevista pelo INSS, e outras que sejam inclusas no rol, dentre elas: 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, permanecerá percebendo o valor da função, enquanto perdurar a licença/afastamento por até 02 anos, contados do início da licença, desde que mantido o afastamento de forma ininterrupta.

Parágrafo Segundo - O empregado afastado por Licença Acidente de Trabalho permanecerá com o valor da função enquanto perdurar de forma ininterrupta o afastamento por essa natureza.

Parágrafo Terceiro - O empregado com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS terá assegurado o valor da função por mais 180 dias, além dos prazos previstos no parágrafo primeiro e segundo.

CLÁUSULA 62 – 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 63 – 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 substitui 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 64 –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 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 65 – 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 Quarto: A implantação do Parágrafo Primeiro ocorrerá após adequações e atualização normativa, com previsão de ser realizada até outubro de 2024.

CLÁUSULA 66 - ADICIONAL EMBARCADO E DESCANSO ADICIONAL NA MODALIDADE DE TRABALHO EMBARCADO

Será pago ao empregado que esteja atuando na modalidade de trabalho embarcado adicional 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 01/09/2025, 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 67 – CARREIRA SUSTENTÁVEL

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 68 - 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 69 – 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.

CLÁUSULA 70 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS

No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados.

Parágrafo primeiro: É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.

Parágrafo segundo: Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

CLÁUSULA 71 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

As partes signatárias deste Acordo declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CLÁUSULA 72 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará informações para sua liderança e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual).

Parágrafo único: A CAIXA disponibilizará informações, a todos os seus empregados, quanto aos termos deste Acordo e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar.

CLÁUSULA 73 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO CANAL DE APOIO

A CAIXA disponibilizará canal de apoio para tratar de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim, assegurada a confidencialidade.

Parágrafo único: A empregada terá à sua disposição informações a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

CLÁUSULA 74 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - MEDIDAS DE APOIO

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:

- a) realocação para outra unidade, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e
- b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.

Parágrafo único – A CAIXA decidirá sobre o aceite da solicitação.

CLÁUSULA 75 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO

A CAIXA, a seu critério, poderá:

- a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;
- b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

CLÁUSULA 76 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

O sindicato profissional signatário deste Acordo também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de apoio.

CLÁUSULA 77 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

CLÁUSULA 78 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

A CAIXA não poderá ser responsabilizada por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que porventura tenha acionado o canal previsto na cláusula que trata do canal de apoio.

CLÁUSULA 79 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas “prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária” poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios

remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente à época.

CLÁUSULA 80 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

As partes signatárias deste Acordo declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade.

CLÁUSULA 81 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará informações para sua liderança e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual).

Parágrafo único: A CAIXA disponibilizará informações, a todos os seus empregados, quanto aos termos deste Acordo e às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade.

CLÁUSULA 82 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

CLÁUSULA 83 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

A CAIXA não poderá ser responsabilizada por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CLÁUSULA 84 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

As partes signatárias deste Acordo declaram repúdio a qualquer forma de discriminação salarial e de critérios remuneratórios em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

CLÁUSULA 85 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO APOIO

As partes signatárias deste Acordo declaram apoio à mitigação da desigualdade salarial entre mulheres e homens, bem como à prevenção de qualquer forma de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

CLÁUSULA 86 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Parágrafo único - A negociação coletiva prevista no *caput*, quaisquer que sejam as partes ou abrangência, deverão ser precedidas de ofício da CONTEC à CAIXA.

CLÁUSULA 87 - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do banco, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

Parágrafo primeiro - O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Parágrafo segundo - O banco deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, por meio físico, digital, presencial ou à distância.

Parágrafo terceiro - Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes, relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, definido pelo banco, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.

Parágrafo quarto - O banco concederá o vale-transporte ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico em caso de teletrabalho ou trabalho remoto, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para trabalho presencial e desde que o gasto que o empregado tenha com o vale-transporte ultrapasse o percentual de 4% do seu salário base. Caso haja alteração legislativa específica nesse sentido, o desconto será feito de forma proporcional à utilização por parte do empregado.

Parágrafo quinto - O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do território nacional será regido pela legislação brasileira, não se aplicando as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em acordo individual ou coletivo de trabalho.

Parágrafo sexto - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teletendimento.

Parágrafo sétimo - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA 88 - ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO

O estabelecimento do regime de teletrabalho ou trabalho remoto, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo banco ficando garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido apenas de comunicação, por qualquer meio, ao empregado.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de o empregado de uma área sujeita ao teletrabalho ou trabalho remoto não tiver possibilidade de atuar em tal regime, o banco analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do banco, poderá alocar o funcionário em regime presencial.

Parágrafo segundo - Quando o empregado estiver em teletrabalho ou trabalho remoto integralmente fora das dependências do empregador, e realizá-lo em outro estado ou país, o prazo

previsto no caput desta cláusula será de trinta dias, caso haja necessidade de mudança de domicílio.

CLÁUSULA 89 - JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro: - O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo segundo: - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

Parágrafo terceiro: - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo quarto: - O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, etc.) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso ou férias.

Parágrafo quinto: - Deverá ser observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.

Parágrafo sexto: - O banco não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do banco, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

Parágrafo sétimo: - As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula começaram a vigorar a partir de 1º.07.2023, para os bancos que ainda não adotavam controle de jornada.

CLÁUSULA 90 - DA AJUDA DE CUSTO

O banco pagará ao empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de R\$ 1.134,60 (um mil, cento e trinta e quatro reais e sessenta centavos), que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

Parágrafo primeiro - Conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, a ajuda de custo prevista no caput desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo segundo - O empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências do banco em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, terá direito à ajuda de custo prevista no caput desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço em regime integral de teletrabalho ou de trabalho remoto, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo terceiro - O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do caput desta cláusula, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo.

Parágrafo quarto - O valor previsto no caput desta cláusula será, excepcionalmente, corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

Parágrafo quinto - As disposições contidas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula começaram a vigorar a partir de 31.03.2023, para os bancos que ainda não adotavam controle de jornada.

CLÁUSULA 91 - EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

Os equipamentos que, a critério do banco, vierem a ser disponibilizados ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto serão fornecidos em comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

Parágrafo único - As manutenções nos equipamentos de propriedade do banco, quando necessárias, serão custeadas e previamente autorizadas por este, bem como deverão ocorrer durante a jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA 92 - PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

O banco promoverá orientação a todos os empregados no regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

Ambiente de Trabalho

1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

Equilíbrio vida pessoal/profissional

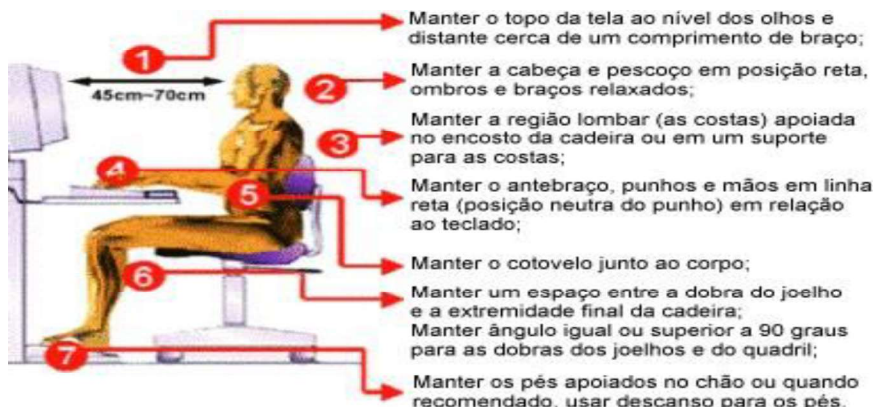
3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (*smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.*).

Saúde emocional

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018.

- a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira;
- g. Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- h. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- i. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- j. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- k. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- l. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo primeiro - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo segundo - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo terceiro - O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação.

CLÁUSULA 93 - IGUALDADE DE TRATAMENTO

Será assegurado ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, a igualdade de tratamento em relação àqueles em trabalho presencial, nos seguintes termos:

- a) será assegurada a concessão dos benefícios compatíveis previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho; e
- b) terá direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado.

CLÁUSULA 94 - CANAL DE ACESSO

O empregado deverá seguir as orientações do banco e, sempre que necessário, entrar em contato com o banco, por meio do canal indicado.

CLÁUSULA 95 - EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A CAIXA avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

CLÁUSULA 96 - CONFIDENCIALIDADE

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, por qualquer meio, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do banco, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

CLÁUSULA 97 - PESSOALIDADE

O teletrabalho ou trabalho remoto deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 98 - ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação do tema será realizado por Grupo de Trabalho Bipartite sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria e FENAVAB, constituído especificamente para este fim.

CLÁUSULA 99 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO REPÚDIO

As partes signatárias deste Acordo declaram repúdio a qualquer ato de assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.

CLÁUSULA 100 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará informações aos seus empregados sobre os tipos de assédio moral e sexual, bem como outras formas de violência no ambiente de trabalho, além de orientações sobre atitudes que podem ser tomadas pelos empregados diante dessas circunstâncias.

CLÁUSULA 101 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE DENÚNCIA

A CAIXA disponibilizará canal de denúncias para lidar com casos de assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 102 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE APOIO

A CAIXA disponibilizará canal de apoio para questões relacionadas ao acolhimento em assédio moral, sexual e outras violências no trabalho.

CLÁUSULA 103 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - MEDIDAS DE APOIO

O empregado pode informar ao banco suas expectativas para o encaminhamento de situações de assédio ou violência no trabalho.

Parágrafo único – A CAIXA possui autonomia para avaliar e decidir sobre o interesse manifestado pelo empregado.

CLÁUSULA 104 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - PRAZO PARA O RECEBIMENTO E ENCAMINHAMENTO

Entre o recebimento de denúncia de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho pelo banco e o encaminhamento para apuração e deliberação do canal de denúncias do banco, o prazo não será superior a 45 (quarenta e cinco) dias corridos.

Parágrafo único - Havendo necessidade, o prazo poderá ser prorrogado por igual período.

CLÁUSULA 105 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - CONFIDENCIALIDADE

Deverá ser resguardado o compromisso de confidencialidade da pessoa denunciante no encaminhamento da denúncia de assédio ou outra forma de violência.

Parágrafo único - A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa denunciante, observado o limite necessário para o eventual encaminhamento para apuração.

CLÁUSULA 106 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO ACOMPANHAMENTO

A negociação coletiva permanente relacionada à Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho foi iniciada na Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, com termos de adesão firmados pelos bancos em janeiro de 2011, tem o seu escopo ampliado e, para o acompanhamento do tema, passa a ser denominada de “Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violências no Trabalho Bancário”, na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026.

Parágrafo único - O acompanhamento das iniciativas de “prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho”, será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e Outras Formas de Violências no Trabalho Bancário”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

CLÁUSULA 107 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

O sindicato profissional signatário deste Acordo também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de denúncia.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de a questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao banco, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo segundo - No período de apuração dos fatos, não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem pelo banco.

Parágrafo terceiro - A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pelo banco, que prestará os esclarecimentos ao sindicato.

Parágrafo quarto - A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

Parágrafo quinto - Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo sexto - O sindicato não encaminhará ao banco denúncia recebida anonimamente.

CLÁUSULA 108 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO PRAZO

As disposições contidas nas cláusulas 100 a 107 começam a vigorar a partir de 1º de setembro de 2025, ressalvada a hipótese de o banco já ter implementado medidas equivalentes.

CLÁUSULA 109 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO – SIPAT

O tema “prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho” será parte do programa da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, no ano 2025 ou de 2026, salvo se houver deliberação em contrário pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.

CLÁUSULA 110 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DO APOIO

As partes signatárias deste Acordo declaram apoio a inclusão de mulheres na área de tecnologia.

CLÁUSULA 111 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará informações aos seus empregados sobre as iniciativas adotadas na promoção de inclusão de mulheres na área de tecnologia, como equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

CLÁUSULA 112 - MULHERES NA TECNOLOGIA - INTRODUÇÃO À PROGRAMAÇÃO

Conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, a FENABAN fornecerá um total de 3.000 (três mil) bolsas para um curso de introdução à programação com o objetivo de capacitar mulheres com os primeiros passos na aprendizagem da programação, contribuindo para que mais sintam-se capazes e motivadas com a área de tecnologia.

Parágrafo primeiro - As candidatas aprovadas no processo seletivo, poderão escolher um dos seguintes cursos:

- i. Primeiros passos em dados;
- ii. Meu primeiro site responsivo;
- iii. Minha primeira API; e
- iv. Minha primeira página web.

Parágrafo segundo - Os cursos ministrados pela empresa Programaria Treinamento e Consultoria em Tecnologia Ltda (Progra{m}aria - <https://www.programaria.org/>), que se dedica à formação e engajamento de mulheres em tecnologia.

Parágrafo terceiro - A Progra{m}aria será responsável pelo curso e pela seleção das candidatas, devendo observar a seguinte composição: haja a participação de mulheres negras, LGBTQIA+, mães e responsáveis e mulheres trans e travestis.

Parágrafo quarto - Cada curso terá entre 15 (quinze) e 20 (vinte) horas de conteúdo, sendo realizado integralmente de forma remota.

Parágrafo quinto - Cada curso abordará os primeiros passos práticos para mulheres interessadas em ingressar nas áreas de tecnologia, destinando-se a capacitá-las a publicar uma landing page.

Parágrafo sexto - Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN, sendo que a organização ficará a cargo da CONTEC e da FENABAN.

CLÁUSULA 113 - MULHERES NA TECNOLOGIA - CURSO PARA A CARREIRA NA ÁREA DE TECNOLOGIA

Conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, a FENABAN fornecerá um total de 100 (cem) bolsas para um curso de introdução à programação com o objetivo de capacitar mulheres por meio de um programa intensivo de aprendizagem, baseado na demanda do mundo do trabalho atual (*bootcamp*) em que são desenvolvidas habilidades técnicas e socioemocionais para que essas mulheres comecem uma carreira na área tech.

Parágrafo primeiro - Além de aprenderem a programar haverá foco no desenvolvimento de habilidades profissionais (*soft skills*), que são cruciais para desenvolver produtos digitais com soluções inovadoras para o nosso dia a dia, como resolução de problemas, pensamento crítico e trabalho em equipe.

Parágrafo segundo - O recrutamento, seleção e o curso serão de responsabilidade da organização Laboratória (<https://www.laboratoria.la/br>), que se dedica a possibilitar que mulheres que sonham com um futuro melhor comecem uma carreira transformadora e promissora na área de tecnologia.

Parágrafo terceiro - O curso terá duração de 6 (seis) meses, com 600 (seiscentas) horas e terá como conteúdo a programação em tecnologia da informação.

Parágrafo quarto - Todas as despesas decorrentes da presente cláusula serão de responsabilidade da FENABAN, sendo que a organização ficará a cargo da CONTEC e da FENABAN.

CLÁUSULA 114 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas “mulheres na tecnologia” integram o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens do banco, abrangendo exclusivamente a promoção do ingresso da mulher não pertencente ao quadro de empregados do banco, no mercado de trabalho.

CLÁUSULA 115 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento dessas iniciativas será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Igualdade da Mulher Bancária”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

CLÁUSULA 116 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

As partes signatárias deste Acordo declaram repúdio a qualquer forma de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ que inclui as empregadas e empregados trans, reafirmando compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de preconceitos.

CLÁUSULA 117 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO APOIO

As partes signatárias deste Acordo declaram apoio a igualdade, sem discriminação, das pessoas LGBTQIA+, com destaque para as pessoas trans empregadas nos bancos.

CLÁUSULA 118 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará informações aos seus empregados sobre o reconhecimento e respeito ao grupo diverso de pessoas com orientações sexuais e identidades de gênero distintas, conhecido pela sigla LGBTQIA+.

CLÁUSULA 119 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO CANAL DE APOIO

A CAIXA disponibilizará aos empregados um canal de apoio que poderá ser acessado para questões relacionadas ao tema “LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero”.

Parágrafo único - O canal de denúncia de discriminação das pessoas LGBTQIA+ será o mesmo previsto na cláusula “assédio moral, sexual e outras formas de violência”.

CLÁUSULA 120 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - USO DO NOME SOCIAL

A CAIXA assegura à pessoa transgênero empregada o direito ao uso do prenome auto identificado, quando dissonante daquele que constar do registro civil.

Parágrafo primeiro - O prenome ou uso do nome social para pessoa trans será utilizado nos crachás, endereço eletrônico, plataforma de reunião e mensagens instantâneas, sempre que solicitado pelo empregado, ressalvadas as obrigações legais das empresas.

Parágrafo segundo - A pessoa trans poderá fazer sua solicitação no canal adequado para as questões de registros funcionais de pessoas.

CLÁUSULA 121 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO ACOMPANHAMENTO

A Comissão Bipartite de Diversidade, anteriormente denominada de Igualdade de Oportunidades, foi constituída nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2002 e mantida nos instrumentos subsequentes. Na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 passa a ser denominada como “Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento”.

Parágrafo único - O tema “LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero” está inserido nas atribuições da “Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento”.

CLÁUSULA 122 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas “LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero” integram o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial do banco, com a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 123 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO PRAZO

As disposições contidas nas cláusulas 119 a 122 começam a vigorar a partir de 1º de setembro de 2025, ressalvada a hipótese do banco já ter implementado medidas equivalentes.

CLÁUSULA 124 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DO APOIO À REQUALIFICAÇÃO

As partes signatárias deste Acordo declaram apoio às iniciativas de requalificação e promoção de oportunidades em face de tecnologias, como a inteligência artificial, com ênfase na igualdade de oportunidades para as mulheres.

CLÁUSULA 125 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará informações aos seus empregados sobre as iniciativas adotadas para a requalificação, e sobre tecnologias disruptivas aplicadas à atividade bancária, como a inteligência artificial.

CLÁUSULA 126 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento das iniciativas voltadas à requalificação em face de tecnologias como a inteligência artificial será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Novas Tecnologias, como IA, e a Atividade Bancária”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

CLÁUSULA 127 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas “tecnologias como a inteligência artificial e requalificação” poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios

remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente a época.

CLÁUSULA 128 - EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA - ABONO DE AUSÊNCIA

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, terão direito a ausentar-se do trabalho, seja ele realizado na modalidade presencial ou em regime de Teletrabalho, nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento, durante o horário de trabalho, em locais especializados nos serviços de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas, conforme Decreto Lei 5.296, de dezembro de 2004.

Parágrafo único - A referida ausência deverá ser comprovada, no máximo, até o 1º dia útil após aquisição, conserto ou reparo, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento, acompanhada de nota fiscal ou de outro documento idôneo.

CLÁUSULA 129 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DO APOIO

As partes signatárias deste Acordo declaram apoio às iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento.

CLÁUSULA 130 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará aos seus empregados informações sobre as iniciativas relativas ao tema “diversidade, inclusão e pertencimento”.

CLÁUSULA 131 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento das iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento será realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

CLÁUSULA 132 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - CENSO

A FENABAN se compromete a planejar em 2025, e realizar até o final de 2026, uma nova edição do Censo da Diversidade, Inclusão e Pertencimento do Setor Bancário.

CLÁUSULA 133 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas de “diversidade, inclusão e pertencimento” poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente a época.

CLÁUSULA 134 - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - DO APOIO AO BANCÁRIO

As partes signatárias deste Acordo declaram apoio às iniciativas de cuidado aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas.

CLÁUSULA 135 - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará aos seus empregados informações sobre as iniciativas de cuidado aos que tiverem sido diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas.

CLÁUSULA 136 - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - COMITÊ DE CRISE ENTRE FENABAN E ENTIDADES SINDICAIS

Para fins de acompanhamento das iniciativas dirigidas aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas, será instituído um Comitê de Crise pela FENABANM com a participação da CONTEC e das federações e sindicatos profissionais da localidade afetada, mediante ofício da CONTEC dirigido àquela, com o referido pedido.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 137 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19

A Organização Mundial da Saúde - OMS declarou, em 11.03.2020, a pandemia de COVID-19. No dia 12.03.2020, foi instaurada Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19 pela FENABAN, envolvendo Confederação, Federações e mais de 100 Sindicatos que representam nacionalmente os bancários do país, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.

Parágrafo primeiro - Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos bancários e clientes, e assegurando os serviços bancários que são essenciais às necessidades da sociedade, sempre com transparência e por meio do diálogo social. Temas que foram objeto de negociação pelas partes:

- a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;
- b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;
- c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;
- d) distanciamento social;

e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;

f) proteção ao grupo de risco; e

g) equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.

Parágrafo segundo - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo prioridade nas reuniões periódicas entre a CONTEC e a Comissão de Negociações da FENABAN.

Parágrafo terceiro - Será realizado um balanço do tema COVID-19, até julho de 2025, por meio da Negociação Nacional sobre Saúde e Bem-Estar dos Bancários com a FENABAN, conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, para avaliação da necessidade de novos encaminhamentos ou da finalização do estado de prioridade deste tema.

CLÁUSULA 138 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações, assim, aplica-se a todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes.

CLÁUSULA 139 – REPRESENTAÇÃO

O presidente da CONTEC 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 140 - VIGÊNCIA

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

Brasília, 17 de setembro de 2024.

ANEXO I – REGULAMENTO DE DELEGADO SINDICAL

A CAIXA e a CONTEC, considerando o disposto no Parágrafo Quarto da Cláusula 46 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.

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 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;
- 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 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

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.