



CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2020

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2020/2021





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

1. A presente Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo contém a proposta de cláusulas e condições de trabalho, em ambiente de negociação coletiva baseada na boa-fé, com vistas à melhoria das condições de trabalho dos empregados da empresa;
2. A CAIXA, os Sindicatos e a CONTRAF concordam em se submeter às reivindicações da categoria bancária presentes na minuta de Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2020/2021, bem como reitera os direitos previstos no Acordo Coletivo 2018/2020, salvo as cláusulas e condições mais favoráveis aqui ressalvadas;
3. Os trabalhadores, por suas entidades representativas, propõem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para disciplinar e reger as relações laborais na CAIXA, com vigência para o período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, data em que será automaticamente prorrogada até a celebração da norma coletiva subsequente.

ARTIGO 1º – REFERÊNCIA DE INGRESSO

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

ARTIGO 2º – DESIGNAÇÃO DE FUNÇÕES

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

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

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

Parágrafo terceiro – Os empregados designados por minuto serão efetivados nas funções de caixa, tesoureiro ou avaliador.

Parágrafo quarto – A CAIXA efetuará o pagamento da parcela “quebra de caixa” aos caixas, tesoureiros e avaliadores, bem como a todos os empregados que operarem o caixa ou manusearem numerário.



Parágrafo quinto – A Caixa não exigirá venda de produtos aos empregados que manuseiam numerário, inclusive caixas.

Parágrafo sexto – A Caixa equipará a remuneração do Gerente de Atendimento e Negócios - GAN a do Gerente de Relacionamento, inclusive quanto ao porte de agência.

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

ARTIGO 3º – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

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

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

ARTIGO 4º – INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO

A Caixa garantirá a incorporação integral da gratificação de função, aos empregados que tenham exercido função gratificada/cargo comissionado efetivo, APPA, CTVA, dentre outros, por período igual ou maior de 10 (dez) anos, e sejam dispensados da função.

ARTIGO 5º - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

ARTIGO 6º – REGISTRO DE JORNADA

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

ARTIGO 7º – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

Parágrafo Segundo – As horas extraordinárias serão apuradas e pagas com a utilização dos divisores 150 e 200, para os empregados com jornada de trabalho de seis e de oito horas, respectivamente.

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

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

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

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

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

ARTIGO 8º – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO

A CAIXA pagará adicional noturno, no mês subsequente ao da realização, ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 22h de um dia e 7h do dia seguinte, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, com base nas parcelas que compõem a remuneração do

empregado na data da realização do trabalho noturno, considerando os valores da tabela salarial vigente no mês do pagamento.

Parágrafo único - Considera-se integralmente noturno, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 22hs e 7h, ainda que se encerre em horário diurno.

ARTIGO 9º – AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá aos seus empregados no valor mensal de R\$1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) por filho de qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 12 anos para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, de conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI.

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

Parágrafo Segundo - No caso de filho com deficiência, o benefício será concedido no valor de R\$2.090,00 (dois mil e noventa reais) independentemente de idade.

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

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

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

ARTIGO 10º – 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, com garantia do valor mínimo de R\$9.672,05 (nove mil, seiscentos e setenta e dois reais e cinco centavos), à época do evento.

ARTIGO 11 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Os empregados farão jus a Participação nos Lucros ou Resultados, com periodicidade anual, referente ao ano de 2020, cujas regras estão previstas na Minuta FENABAN, constituída da parcela regra básica e parcela regra adicional.

ARTIGO 12 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS SOCIAL

Os empregados também farão jus a PLR Social Caixa, além da PLR prevista no artigo 11, equivalente a 6% do lucro líquido apurado no exercício de 2020, distribuídos de forma linear, sem limite individual.



Parágrafo Primeiro - A título de adiantamento, a CAIXA promoverá o pagamento, de 60% do valor devido a cada empregado, calculado conforme regras acima, considerando o lucro projetado para o exercício de 2020, em até 10 dias após assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo – São elegíveis para recebimento da PLR/2020 os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA.

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

Parágrafo Quarto – O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo com ônus, Licença para Campanha Eleitoral, Licença para Estudos Especializados, requisição, cessão, com e sem ônus, liberado para exercício de mandato em entidade sindical, Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão disciplinar, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Afastamento Preventivo, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Suspensão do Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez, admitido e desligado por falecimento, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao cômputo do afastamento no período de apuração, nos termos do parágrafo terceiro.

CLÁUSULAS SOCIAIS

ARTIGO 13 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

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

ARTIGO 14 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

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

ARTIGO 15 – 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); Transferência Eletrônica Disponível – TED; Documento de Crédito - DOC (pessoal, eletrônico e Internet); 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.

ARTIGO 16 – CRÉDITOS, EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS

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

Parágrafo único Além dos menores juros e taxas, nos produtos elencados no *caput*, a Caixa também garantirá descontos.

ARTIGO 17 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

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

- a) Casamento, de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do evento;
- b) Licença paternidade pelo nascimento de filho ou pai adotante, de 180 dias consecutivos, inclusive o de registro, garantindo 25 (vinte e cinco) dias consecutivos a contar da data de nascimento e o restante imediatamente após o término da licença maternidade;
- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), de 8 (oito) dias úteis 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, de 06 (seis) dias úteis consecutivos a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias úteis consecutivos ou não consecutivos;
- g) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios, sem necessidade de autorização prévia;
- i) Participação em seminários, congressos ou outras atividades;

- j) Prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;
- k) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino;
- l) Acompanhar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho (a) / enteado (a) menor de 18 anos ou dependente menor de 18 anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- m) Acompanhar internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filho (a) / enteado (a), pai ou mãe;
- n) Acompanhamento de pessoa com deficiência ao médico e/ou internação (filho, enteado, dependente e/ou curatelado);
- o) Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência, serão abonadas 2 horas por dia de acompanhamento às terapias multidisciplinares, sem prejuízo da função.
- p) Para tratar de interesse particular – APIP, de até 5 (cinco) dias ao ano, adquiridos em 1º de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de indenização em valor equivalente às APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa;
- q) Licença prêmio, de até 18 (dezoito) dias a cada período de 365 dias.

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 letra “l” será concedido sem limite idade.

Parágrafo Terceiro - Nos casos de admissão, o empregado fará jus ao benefício previsto na letra “n” 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.

ARTIGO 18 - LICENÇA PRÊMIO E APIP

As licenças prêmio e APIP's poderão ser convertidas em pecúnia, por interesse do empregado, bem como fica assegurado o pagamento de indenização em valor



equivalente às licenças prêmios, adquiridas e proporcionais, nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.

ARTIGO 19 – ESCALA DE FÉRIAS

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

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

Parágrafo Segundo - O gozo das férias em dois períodos será permitido aos empregados, em caráter excepcional e no interesse do serviço, independentemente da idade do empregado, bem como a conversão de 1/3 em pecúnia.

ARTIGO 20 – 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.

ARTIGO 21 – JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados da CAIXA será de 5 (cinco) horas diárias contínuas, de segunda a sexta-feira, perfazendo 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - Ficará assegurado ao empregado, diariamente, um intervalo de 15 (quinze) minutos para repouso e alimentação, que estará incluso na jornada de trabalho normal, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

Parágrafo Segundo - Aos empregados integrantes da carreira profissional, tais como advogados, engenheiros, arquitetos e médicos do trabalho, aplica-se o previsto em seus contratos de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Será obrigatório o registro de ponto para todos os empregados.

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

Parágrafo Quinto - Os sindicatos profissionais poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes ou assessores investidos de poderes para essa função, que poderão



requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que estas deverão ser objeto de tratativa com a CAIXA.

Parágrafo Sexto – Será vedada a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, mediante a prévia negociação com o sindicato profissional.

Parágrafo Sétimo - A jornada 12x36, do contrato de trabalho intermitente, contrato por tempo parcial, contrato de trabalho de autônomos são vedados.

ARTIGO 22 – 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 enquanto tal situação permanecer.

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

ARTIGO 23 – LICENÇA MATERNIDADE

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença maternidade, totalizando 180 dias, além de mais 30 dias para 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 empregada 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 Terceiro - No caso de união estável com companheira do mesmo sexo, sendo ambas empregadas da CAIXA, exclusivamente uma terá direito ao período de licença maternidade podendo a outra usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto –Será vedada dispensa da função gratificada/cargo comissionado de gestante, durante o período gestacional e até seis meses após o retorno ao trabalho

ARTIGO 24 – LICENÇA ADOÇÃO

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

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

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

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

Parágrafo Quarto - Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado (a) não 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.

ARTIGO 25 – ESTABILIDADES DE EMPREGO

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

ARTIGO 26 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO / SINISTRO

A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$200.618,76 (duzentos mil e seiscentos e dezoito reais e setenta e seis centavos), no caso de morte ou invalidez permanente de empregado ou seu dependente legal, em consequência de:

1. Assalto ocorrido em unidade da CAIXA ou contra empregado conduzindo valores em serviço;
2. Ocorrência de sinistro em viagem a serviço da CAIXA;
3. Assalto ocorrido contra a CAIXA, inclusive sequestro, em que seja vítima empregado ou seu dependente legal.

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

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

ARTIGO 27 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE

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

ARTIGO 28 – VALE CULTURA

A CAIXA fornecerá vale-cultura, no valor de R\$179,60 (cento e setenta e nove reais e sessenta centavos) aos empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês.

CLÁUSULAS DE SAÚDE

ARTIGO 29 – PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SAÚDE CAIXA

A CAIXA assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde, a todos os seus empregados (independentemente da data de admissão) e respectivos dependentes, com participação contributiva mensal dos empregados e da CAIXA, sem teto de contribuição patronal, nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro - Fica garantido ao empregado que se aposentou ou que venha a se aposentar pela previdência oficial, antes de romper seu vínculo trabalhista com a CAIXA e respectivos dependentes, o direito à manutenção do benefício Saúde CAIXA.

Parágrafo Segundo – Fica garantido Saúde Caixa ao empregado que tenha o contrato de trabalho suspenso, inclusive quando ocorrer o fim do pagamento da licença caixa ou outras situações, com débito em conta da mensalidade e co-participação.

Parágrafo Terceiro- É fixada a participação de custeio do Saúde CAIXA em 30% das despesas assistenciais para os beneficiários titulares, assim entendidas, as relativas exclusivamente ao pagamento do valor de consultas e outros serviços prestados diretamente pela rede credenciada ou livre escolha ao titular e seus dependentes e 70% das despesas assistenciais para a CAIXA.

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

Parágrafo Quinto - O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo, o aposentado nos termos do parágrafo Primeiro e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 2% da remuneração base, definida no parágrafo Terceiro, para o custeio do Saúde CAIXA, com vistas à cobertura do grupo familiar, assim entendido o titular e dependentes diretos.

I - São dependentes diretos:

- a) Cônjuge;
- b) Companheiro(a) com união estável;
- c) Companheiro (a) estável de relação homoafetiva estável;
- d) Filhos e enteados até 20 anos, 11 meses e 30 dias.
- e) Filhos/enteados com deficiência permanente e incapazes, assim entendidos aqueles que não tenham condições de viver de forma independente, em razão de anomalias ou lesões irreversíveis e de caráter permanente com idade superior ao definido na letra “d”, enquanto solteiros e sem renda proveniente de trabalho assalariado.

Parágrafo Sexto - É garantido o pagamento de mensalidade única para o grupo familiar por opção de um dos cônjuges ou companheiros (as) quando ambos são empregados CAIXA.

Parágrafo Sétimo - É garantida a inscrição na condição de dependente indireto, mediante pagamento de mensalidade adicional de R\$ 110,00 para cada um. Considera-se dependentes indiretos:

- a) Filhos e enteados, com idade de 21 anos até 27 anos;

- b) Menor de 18 anos de idade, solteiro, que se ache sob a guarda ou tutela do titular por determinação judicial;
- c) Pais do titular ou do casal caixa, se forem dependentes economicamente.

Parágrafo Oitavo - O titular contribuirá, também, com co-participação de 20% (vinte por cento) sobre o valor das despesas com a utilização do Saúde CAIXA, pelo grupo familiar, incluindo, nesse caso, o beneficiário indireto, por escolha dirigida ou livre escolha, limitada a um teto anual de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), acumulado de 01 de janeiro a 31 de dezembro.

Parágrafo Nono - Em novembro de cada ano civil, será realizado cálculo atuarial e serão apresentados os balancetes para fins de acompanhamento do Plano e identificação da necessidade de reajuste dos valores das mensalidades previstas nos Parágrafos Quarto e Sexto, bem como do limite de co-participação, previsto no Parágrafo Sétimo, passando os novos valores, se necessário, a vigorar a partir de 1º de Janeiro do ano seguinte.

Parágrafo Décimo - Ao final de cada exercício, e havendo desequilíbrio na proporção estabelecida para o custeio das despesas assistenciais, de 70% e 30%, pela CAIXA e pelos titulares respectivamente, será realizado o ajuste necessário.

- I - Caso haja saldo superavitário, ao final de cada exercício, este saldo será acrescido à reserva técnica e após três exercícios de superávit, o saldo será revertido em benefícios para o plano e para o formato de custeio.
- II - Caso haja saldo deficitário, ao final de cada exercício, deverá haver o ajuste necessário da participação da CAIXA e dos titulares, respeitando-se sempre a proporção de 70% e 30%, respectivamente, ao longo do exercício seguinte.

Parágrafo Décimo Primeiro - Será constituído e mantido fundo contábil, para reserva de contingência, de 5% (cinco por cento) dos valores de contribuições da CAIXA e dos participantes, na proporção estabelecida para as partes, cujo saldo será remunerado pela CAIXA com base na taxa SELIC.

Parágrafo Décimo Segundo - A CAIXA é responsável pela gestão e operacionalização do Saúde CAIXA, sem qualquer custo adicional para o Plano.

Parágrafo Décimo Terceiro - O Conselho de Usuários, que visa consolidar a responsabilidade mútua sobre os recursos do Saúde CAIXA, de caráter deliberativo, é constituído por representantes da CAIXA, que serão indicados pela Vice-Presidência de Gestão de Pessoas – VIPES, e representantes dos titulares do Saúde CAIXA, que serão eleitos, cujo Regimento Interno é parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho (Anexo).

Parágrafo Décimo Quarto – O Conselho de Usuários do Saúde Caixa será eleito com dois turnos, caso nenhuma das chapas obtenha 50% + 1 dos votos no primeiro turno.



Parágrafo Décimo Quinto – A CAIXA apresentará regularmente os relatórios financeiros mensais e anuais, além dos relatórios atuariais, para o Conselho de Usuários e para a CONTRAF/CUT.

Parágrafo Décimo Sexto - A Caixa realizará pesquisa a cada exercício, sobre a qualidade de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde Caixa, cujos parâmetros serão discutidos com as entidades representativas dos empregados, as quais também terão acesso aos resultados apurados.

Parágrafo Décimo Sétimo – Serão reembolsados 50 (cinquenta) medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do Plano de Saúde CAIXA, por regras, normas e limites financeiros definidos anualmente pela CAIXA, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 80% e 100%, conforme patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.

Parágrafo Décimo Oitavo – A Caixa se compromete a aprimorar a sistemática, a fim de conferir maior agilidade aos reembolsos do Saúde Caixa.

Parágrafo Décimo Nono – A Caixa se compromete a implantar e fortalecer comitês de credenciamento do Saúde Caixa, nas GIPES E REPES, adotando a função de receber demandas sobre o atendimento do Saúde Caixa.

Parágrafo Vigésimo – A Caixa se compromete a fortalecer as equipes próprias de atendimento do Saúde Caixa, nas GIPES e REPES, com a ampliação do número de empregados nestas atividades, alcançando todos os Estados.

Parágrafo Vigésimo Primeiro – A Caixa se compromete a manter e incluir todos os serviços e procedimentos do Saúde Caixa para os integrantes do PAMS Caixa, tais como a liberação do acesso ao APP Saúde Caixa, telemedicina e reembolso para todos os procedimentos odontológicos.

ARTIGO 30 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

Parágrafo Segundo - Caso o empregado exerça função de confiança /cargo em comissão ou Função Gratificada, ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à



função de confiança, função gratificada ou cargo em comissão, nos casos de auxílio-doença e acidente de trabalho e nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS, pelo período do afastamento.

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 31 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

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

Parágrafo 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.

ARTIGO 32 – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO

No caso de assalto a qualquer local de trabalho ou sequestro, consumados ou não, os empregados presentes receberão o atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados pela CAIXA, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o Sindicato

da Categoria da respectiva base territorial serem comunicados imediatamente dos fatos.

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

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

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

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

ARTIGO 33 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

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

ARTIGO 34 – 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 da remuneração.

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

Parágrafo Terceiro - 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 Quarto – O descanso especial concedido no Parágrafo Terceiro é por filho em cada gestação, não podendo o direito ser restringido por acordo individual.

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

ARTIGO 35 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPA serão constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados.

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

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

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

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

Parágrafo Quinto – As entidades sindicais interessadas na participação do processo eleitoral de que trata 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 Sexto – Todos os membros eleitos gozarão de estabilidade de emprego e inamovibilidade durante o mandato.

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

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

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

Parágrafo Décimo – A CAIXA e os representantes do GT Saúde do Trabalhador definirão, em até 180 dias após a assinatura deste ACT, o conteúdo do treinamento ministrado aos membros designados da CIPA, o qual será realizado durante a jornada de trabalho, em local apropriado, com metodologia EAD – Ensino a Distância – via intranet, com carga horária total de 20 horas.

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

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

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

ARTIGO 36 – INTERVALO PARA DESCANSO

Todos os empregados que exerçam atividades de entrada de dados, atendam público, façam movimentos repetitivos ou esforços repetitivos dos membros superiores e coluna vertebral (inclusive caixas, tesoureiros, dentre outros) farão uma pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, que deverá ser realizada fora do posto de trabalho, na própria unidade de lotação, sem que ocorra aumento de ritmo ou carga de trabalho em razão dessas pausas.

ARTIGO 37 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD'S

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

Parágrafo primeiro – A Caixa formará equipe multidisciplinar para acompanhamento e resolução de problemas dos PCD's nas unidades de trabalho, com autonomia para definir mudanças de unidade/setor, a garantir que os PCD's possam exercer o trabalho de acordo com suas características individuais, adequação do mobiliário, espaço, equipamentos, adaptação para braile, lixeiras basculantes, dentre outras medidas para garantir e viabilizar acessibilidade;

Parágrafo segundo - A Caixa se compromete a negociar junto a mesa de negociação permanente melhores condições de trabalho e saúde para os empregados PCD's, bem como desenvolver políticas de inclusão e ascensão dos empregados PCD's.

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

Parágrafo quarto – A Caixa fornecerá transporte próprio adaptado, garantindo acesso adequado ao(a) empregado(a) com deficiência (PCD), inclusive no trajeto casa – trabalho (vice e versa).

Parágrafo quinto – A Caixa garantirá adicional, em caráter de auxílio indenizatório, para os empregados(as) com deficiência – PCD's, na mesma data de pagamento de remuneração mensal, para viabilizar a acessibilidade e qualidade de vida do(a) empregado(a).

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

Parágrafo sétimo – O(a) empregado(a) com deficiência terá prioridade na escolha do local de trabalho.



Parágrafo oitavo – a Caixa assegurará teletrabalho para os(as) empregados(as) portadores com deficiência.

Parágrafo nono - Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de PCD's, a Caixa reembolsará integralmente as terapias multidisciplinares especializadas, bem como custeará os medicamentos, tratamentos em clínicas multidisciplinares, múltiplos profissionais e insumos para tratamento e qualidade vida do PCD's.

ARTIGO 38 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS

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

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

CLÁUSULAS SINDICAIS

ARTIGO 39 – 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 - A CONTRAF comunicará a CAIXA a relação dos membros que compõem a Comissão de Negociação, bem como as eventuais substituições.

ARTIGO 40 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

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

ARTIGO 41 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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



Parágrafo 1º –A contribuição negocial será rateada entre as entidades sindicais de primeiro, segundo e terceiro grau e respectiva Central sindical.

Parágrafo 2º- O repasse deverá ser feito em até cinco dias após o desconto.

Parágrafo 3º- Na hipótese do sindicato não ser filiado a qualquer federação ou central o percentual respectivo será repassado para a confederação e inexistindo esta, retornará para o sindicato.

Parágrafo 4º-O atraso no recolhimento implicará no acréscimo da multa de 5% do montante não recolhido por mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária, calculada pelo IPCA-E.

ARTIGO 42 – 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.

ARTIGO 43 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Ficará assegurada a liberação de até 180 (cento e oitenta) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

Parágrafo Primeiro - Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no “caput” da cláusula, a liberação será solicitada pela CONTRAF/CUT, 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, ficando condicionada à autorização da Gerência Nacional de Negociação Coletiva e Relacionamento com Empregados – GENER, 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 -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.

ARTIGO 44 – DELEGADOS SINDICAIS

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

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

- I - Até 100 empregados: 01(um) delegado sindical e 1 (um) suplente
- II - De 101 a 200 empregados: 02(dois) delegados sindicais e 2 (dois) suplentes
- III - De 201 a 300 empregados: 03(três) delegados sindicais e 3 (três) suplentes
- IV - De 301 a 400 empregados: 04(quatro) delegados sindicais e 4 (quatro) suplentes
- V - Acima de 401 empregados: 05(cinco) delegados sindicais e 5 (dois) suplentes

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

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

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

Parágrafo Quinto – O Regulamento de delegado sindical será parte integrante do Acordo, reitera-se os termos do anexo previsto no Acordo Coletivo 2018/2020, salvo os pontos aqui acrescentados.

Parágrafo Sexto – A Caixa se compromete a fornecer a relação dos empregados de cada unidade, quando solicitada pelo Sindicato local, a fim de viabilizar a realização das eleições para delegado sindical.

ARTIGO 45 – UTILIZAÇÃO DE MALOTE

Será assegurada a livre utilização, pelas entidades sindicais da categoria, dos malotes da empresa, para circulação de suas publicações e comunicados.

ARTIGO 46 – REUNIÕES

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

ARTIGO 47 - GRUPO DE TRABALHO SAÚDE CAIXA



Será mantido Grupo de Trabalho, composto por 12 integrantes, 6 indicados pela CAIXA e 6 pelos representantes dos empregados para tratar do Plano Saúde CAIXA, observando a sua sustentabilidade.

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

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

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

ARTIGO 48 - GRUPO DE TRABALHO SAÚDE DO TRABALHADOR

Será mantido Grupo de Trabalho, composto por 12 integrantes, 6 indicados pela CAIXA e 6 pelos representantes dos empregados para tratar do Plano Saúde CAIXA, observando a sua sustentabilidade.

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

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

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

ARTIGO 49 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

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

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

Parágrafo Terceiro – As seguintes áreas da CAIXA participarão do Fórum Nacional de Condições de Trabalho: Gestor da GIPES (Coordenador regional do Fórum pela CAIXA), Gestor da GILOG, Gestor da SR (conforme área da ocorrência), Gestor da GISEG, Gestor da GIRET, advogado CAIXA e representante do SESMT.



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

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

Parágrafo Sexto – Reconhece-se a Mesa Permanente de Negociação como espaço a discutir temas de mesas específicas para negociar melhorias das condições de trabalho por segmentos das carreiras profissionais e administrativas, bem como as reivindicações aprovadas no 36ª Congresso Nacional dos Empregados da Caixa.

ARTIGO 50 – SINDICALIZAÇÃO

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

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

ARTIGO 51 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

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

ARTIGO 52 – PROMOÇÃO ANO BASE 2020

A CAIXA realizará sistemática de promoção em 2021, referentes ao ano base 2020, dos empregados ativos em 31.12.2020, 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 nos respectivos anos, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

ARTIGO 53 – PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

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

ARTIGO 54 – INCENTIVO A ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

A CAIXA disponibilizará, em 2020, o total de 1.600 (mil e seiscentas) bolsas de incentivo a elevação da escolaridade, por ano, sendo até 300 para graduação, até 500 para pós-graduação e até 800 para idiomas.

Parágrafo primeiro: A Caixa divulgará o incentivo a elevação da escolaridade com antecedência mínima de um mês do início de cada semestre letivo, inclusive com comunicação para as entidades sindicais



Parágrafo segundo – A Caixa criará programa de qualificação para os empregados, a fim de efetuar a formação e adaptação quanto as mudanças tecnológicas.

Parágrafo terceiro – A Caixa fornecerá curso de libras para todos os empregados das áreas que tenham deficientes auditivos.

ARTIGO 55 – EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL EM CASOS FORTUITOS

A CAIXA concederá ao empregado, a título de empréstimo, o valor de até 10 salários padrão da referência de seu cargo efetivo, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de casos fortuitos, com devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros.

ARTIGO 56 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA

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

ARTIGO 57 – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

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

ARTIGO 58 - DESCANSO ADICIONAL EM AGÊNCIAS BARCO

A CAIXA concederá até 03 (três) dias úteis de descanso adicional ao empregado até a semana subsequente ao retorno de 1 ciclo de trabalho em Agências Barco.

ARTIGO 59 - 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 acompanhar o andamento do processo de incorporação do REB ao Novo Plano FUNCEF, aprovado na CAIXA e na FUNCEF.

ARTIGO 60 - FUNCEF

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

Parágrafo primeiro – A Caixa se comprometerá a reivindicar não existir voto de minerva na FUNCEF.

Parágrafo segundo – Será restabelecida a paridade no equacionamento, entre participantes e patrocinadora.

ARTIGO 61 - CONTENCIOSO FUNCEF

A Caixa deverá custear integralmente o contencioso da FUNCEF que tem origem na relação de emprego entre participante e patrocinadora.

Parágrafo Primeiro - Será mantido Grupo de Trabalho, composto por 12 integrantes, 6 indicados pela CAIXA e 6 pelos representantes dos empregados para tratar do contencioso FUNCEF, observando a sua sustentabilidade.

Parágrafo Segundo - Os integrantes serão obrigatoriamente empregados ou ex-empregados CAIXA.

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

Parágrafo Quarto - As propostas de modificações debatidas no GT serão negociadas na Mesa Permanente.

ARTIGO 62 – GRUPO DE TRABALHO DE PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS

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

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

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

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

ARTIGO 63 – PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS

A Caixa garantirá a todos os empregados a possibilidade de se inscreverem e participarem de todos os processos seletivos internos abertos, independente da Vice-Presidência.

Parágrafo primeiro – A GDP e o *score* não influenciarão nos processos seletivos internos.

Parágrafo segundo – A Caixa garantirá a transparência nos processos seletivos para as vagas de funções gratificadas.

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

Parágrafo quarto – A Caixa implementará, a partir da discussão com os empregados conforme parágrafo terceiro, modelo de avaliação por múltiplas fontes, que inclua autoavaliação, pares, subordinados e chefia imediata. O empregado será avaliado e avaliará sua chefia imediata;

Parágrafo quinto – A avaliação semestral ocorrerá conforme os quesitos exigidos nos editais dos processos seletivos internos, definidos nos termos dos parágrafos terceiro e quarto, respeitando as especificidades das áreas matriz, filiais e rede, diferenciando inclusive as funções técnicas das demais.

Parágrafo sexto – A CAIXA respeitará o intervalo de tempo mínimo semestral para realizar avaliações de desempenho. O trabalhador deverá ser comunicado em cada etapa do processo sobre o resultado de sua avaliação, a tempo de buscar seu aprimoramento pessoal e profissional, ofertado pela CAIXA. Observar-se-á nas avaliações:

ARTIGO 64 – FIM DOS DESCOMISSIONAMENTOS ARBITRÁRIOS

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

Parágrafo primeiro – O descomissionamento, em razão de avaliações, deverá observar obrigatoriamente as seguintes etapas:

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

- f) Deverá existir uma instância recursal colegiada para as decisões de dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo;
- g) A composição da instância colegiada e da instância recursal colegiada será discutida com os empregados.

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

Parágrafo terceiro – O Relatório de Sustentabilidade da CAIXA deverá incluir informações claras e específicas sobre descomissionamentos, decessos, lateralidades, ascensões e transferências;

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

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

Parágrafo sexto – É vedada a dispensa de função gratificada ou cargo comissionado de trabalhadora gestante a qualquer tempo, inclusive durante a licença maternidade;

Parágrafo sétimo – Deverá ser assegurado a função gratificada em caso de afastamento por questão de saúde de empregado(a) ou de familiar de 1º grau.

ARTIGO 65 – GRUPO DE TRABALHO PANDEMIA

Será formado Grupo de Trabalho, com participação da CAIXA e representantes dos empregados, para tratar sobre a pandemia e os protocolos a assegurarem a saúde e a vida dos trabalhadores e da população atendida na Caixa.

Parágrafo único – A Caixa garantirá todos os insumos necessários para proteger a saúde dos trabalhadores, como fornecimento de EPI's, teste de Covid no local de trabalho, inclusive terceirizados, revezamento, contingenciamento do atendimento, teletrabalho para o grupo de risco ampliado, não cobrança de metas, fim das realocações, auxílio indenizatório, dentre outros.

ARTIGO 66 – MAIS CONTRATAÇÃO

A CAIXA se compromete a contratar imediatamente os aprovados no cadastro reserva do concurso de 2014, para restabelecimento do quadro funcional.

Parágrafo primeiro: A CAIXA apenas poderá contratar através de concurso público.



Parágrafo segundo: As diretorias da CAIXA serão compostas exclusivamente por empregados de carreira.

ARTIGO 67 – TELETRABALHO

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

Parágrafo primeiro – A Caixa fornecerá equipamentos e demais insumos para o desempenho do teletrabalho.

Parágrafo segundo – O empregado terá direito ao reembolso de despesas decorrentes do exercício do teletrabalho;

Parágrafo terceiro – A Caixa instituirá programa de saúde física e mental, a fim de melhorar a qualidade de vida do(a) empregado(a) em teletrabalho;

Parágrafo quarto – A Caixa garantirá ao empregado a opção de retratação, a qualquer tempo, da opção pelo regime de teletrabalho.

Parágrafo quinto – A Caixa é responsável pela ergonomia do teletrabalho ao(a) empregado(a);

Parágrafo sexto – A Caixa debaterá e negociará com a mesa de negociação permanente a regulamentação e condições de trabalho referente ao regime de teletrabalho.

ARTIGO 68 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

ARTIGO 69 - HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

Os empregados deverão dispor de 6 horas mensais para estudos na metodologia à distância - EAD, junto a Universidade Caixa dentro da jornada de trabalho, em local apropriado na unidade.

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

ARTIGO 70 - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

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

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

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

ARTIGO 71 - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, e será aplicado a todos os empregados da Caixa.

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

**REIVINDICAÇÕES DO 36º CONGRESSO NACIONAL DOS EMPREGADOS DA CAIXA
ECONÔMICA FEDERAL - CONECEF**

1. Não fechamento de unidades, em especial as que estão em locais sem outras agências da Caixa ou oferta insuficiente de serviços bancários.
2. Manutenção da gestão do FGTS na Caixa.
3. Redução imediata da taxa de juros dos empréstimos. Redução das taxas e tarifas bancárias em defesa do papel público da Caixa. Não à mercantilização dos produtos, taxas e tarifas pela Caixa!
4. Manter a pauta emergencial para mitigar riscos da pandemia.
5. Fim das metas durante a Pandemia.
6. Compromisso de não haver descomissionamento durante a pandemia.
7. Com o objetivo de prevenir, controlar e mitigar a transmissão da COVID-19: As instituições financeiras estabeleceram protocolos de segurança à saúde para colaboradores e clientes. A Portaria Conjunta N° 20, de 18/06/2020, estabeleceu Orientações Gerais a serem observadas nos ambientes de trabalho. Ela NÃO autoriza, entre outros, o descumprimento: das Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho; de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho oriundas de CCTs e ACTs. Pleito: Capacitar as CIPAs (NR-5) com base nos protocolos adotados pelas instituições e na Portaria Conjunta N° 20, para atualizarem os Mapas de Risco e auxiliarem no PPRA (NR-9).
8. Aplicação de protocolos que assegurem a saúde e a vida dos trabalhadores e da população.
9. Garantir o fornecimento de EPIs para todos os empregados e terceirizados enquanto durar a pandemia.
10. Teste de Covid-19 no local de trabalho a todas e todos, inclusive terceirizados.
11. Obrigatoriedade da Caixa na execução e custeio da testagem frequente da Covid-19 nos empregados que estão em atividades nas unidades.
12. Que o fim do home office somente aconteça no fim da pandemia, quando não houver oficialmente mais risco de contágio.
13. Manter o serviço de home office, ao grupo de risco, enquanto perdurar a pandemia.
14. Que o retorno dos empregados ao trabalho presencial seja precedido de negociação com as entidades representativas e baseado em estudos científicos, com clareza dos critérios e priorizando a manutenção do home office e do rodízio enquanto durar a pandemia.

15. Responsabilizar a direção Caixa pelas doenças nos empregados que estão na linha de frente decorrente da Pandemia.
16. Solidariedade às famílias das vítimas de Covid-19.
17. Homenagem aos profissionais de saúde.
18. Prorrogação do home office durante a pandemia sem nenhum tipo de trabalho presencial para mães e empregados que cuidam sozinhos dos filhos.
19. Pelo fim do assédio moral na cobrança de metas.
20. Reformulação do PCMSO com a realização anual de exames detalhados por todos os empregados, permitindo a verificação das reais condições de saúde e a existência de comorbidades de forma a possibilitar a rápida identificação de empregados de grupos de risco e a adoção de programas internos de prevenção e melhoria da saúde dos empregados.
21. Reembolsar 100% do custo das vacinas antigripais utilizando para tal a verba de promoção à saúde da Caixa.
22. Desenvolver campanha, com os empregados, de conscientização contra as competições internas de vendas, estimuladas pelos gestores.
23. Engajar a CIPA na guerra contra a doença causada pelo SARS-CoV-2.
24. Promover a valorização (em caráter indenizatório) de empregado que trabalhe de forma presencial em casos de calamidade, pandemia ou situação de risco.
25. Apoio psicológico ao trabalhador dentro do ambiente de trabalho. Identificação por periodicidade aparte do PCMSO, com profissional específico (burnout, TAG e demais transtornos). Esclarecimentos aos colegas e gestores acerca de problemas mentais e diferenças comportamentais (geracionais x, y, z, millennials; TDAH; Asperger, etc).
26. Estabelecer um gabarito mínimo de funções por unidade de trabalho.
27. Melhora no mobiliário, principalmente, as cadeiras. Limpeza programada do ar-condicionado, organização de fiação, iluminação e filtro de água fornecido pela empresa.
28. Que a Caixa adote medidas efetivas para que os problemas de indisponibilidade de sistema diminuam, uma vez que estes afetam diretamente a rotina dos empregados.
29. Que quaisquer programas e/ou novidades no atendimento da Caixa sejam, primeiramente, informados de forma ampla a todos os empregados, e somente depois à imprensa.
30. Implantação permanente do Fórum Nacional de Condições de Trabalho, subsidiado de informações de saúde, infraestrutura, segurança e cobrança de metas na Caixa.
31. Criação de unidades estaduais de Saúde do trabalhador, por Gipes ou Repes com a participação dos trabalhadores.

32. Fortalecimento dos Fóruns Regionais de Condições do Trabalho.
33. Total responsabilidade da Caixa pelas perdas e danos decorrentes de problemas de segurança.
34. Programa de proteção aos empregados e suas famílias vítimas de violência e crimes motivados pelo exercício de sua atividade bancária. Pela concessão de licença do trabalho até que o empregado esteja totalmente restabelecido para suas funções, bem como pagamento integral de médicos, psicólogos e demais especialistas para a vítima e sua família.
35. Abertura obrigatória de CAT, no prazo de 24 horas, para todos os trabalhadores da unidade, envolvidos nas ocorrências de assalto e em outros acidentes de trabalho.
36. Custeio integral pela Caixa, sem ônus ao Saúde Caixa, de qualquer tratamento recomendado para doença ocupacional ou relacionada ao trabalho.
37. Eleição do presidente da CIPA pelos titulares e suplentes da CIPA e não interferência da Caixa na comunicação dessa comissão.
38. Reconhecimento da dependência química de álcool e outras drogas como doença, propiciando atendimento ao familiar por equipe multidisciplinar formada por médicos, psiquiatras, psicólogos e assistentes sociais. empregado, equipe de trabalho e grupo.
39. Caracterização como de efetivo exercício o período entre o fim da licença até a data do resultado da perícia, com a manutenção da remuneração integral, nos casos de pedidos de Prorrogação e de Reconsideração junto ao INSS, mesmo que venham a ser negados.
40. Extensão da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados para todos os bancários da Caixa que atendem público ou trabalham com entrada de dados ou movimentos repetitivos.
41. Implantação do Fórum Regional de Condições de Trabalho em toda base Repes ou Gipes.
42. Reconhecimento como acidente de trabalho de eventuais acidentes ocorridos no trajeto para o local de trabalho.
43. PCMSO a serviço da saúde e não dos interesses da direção Caixa.
44. Implementar um censo sobre o adoecimento mental da categoria. Uso de mediação/afastamentos para gerarmos indicadores capazes de subsidiar a luta pela saúde dos trabalhadores.
45. Combate ao assédio moral, sexual e a toda violência organizacional.
46. Fim do descomissionamento para quem sair de licença médica e garantia de um ano de função após o retorno ao trabalho.

47. Revisão do normativo que versa sobre Processo Disciplinar Civil garantindo o direito à ampla defesa, sem punição antes do fim do processo.
48. Saúde Caixa para todos! Saúde Caixa sustentável e para todos os empregados da ativa, independentemente da data de admissão, e aposentados, independentemente da data da aposentadoria. Sem discriminar os PcDs. Entendemos que toda e qualquer alteração no Saúde Caixa deve ser negociada amplamente com a representação dos empregados.
49. Fim do teto para o Saúde Caixa.
50. Manutenção das regras de custeio do Saúde Caixa (70x30).
51. Melhoria na sistemática e maior agilidade do sistema de reembolsos do Saúde Caixa.
52. Manter e incluir todos os serviços e procedimentos do Saúde Caixa para os integrantes do PAMS Caixa tais como: a liberação do acesso ao APP Saúde Caixa, telemedicina e reembolso para todos os procedimentos odontológicos.
53. Aumento do valor de reembolso das vacinas antigripais para 80% do valor real pago pelo usuário para dependente.
54. Garantia no ACT de apresentação dos relatórios financeiros mensais e anuais para possibilitar a efetiva atuação do Conselho de Usuários.
55. Apresentação dos resultados da pesquisa anual de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde Caixa.
56. Implantação e fortalecimento dos Comitês de Credenciamento descredenciamento do Saúde Caixa por base Repes e Gipes, adotando ainda a função de receber demandas sobre o atendimento do Saúde Caixa.
57. Conselho de Usuários Saúde Caixa deliberativo, sem voto de Minerva.
58. Fortalecimento das equipes próprias de atendimento do Saúde Caixa, nas Gipes e Repes, com a ampliação do número de empregados nestas atividades, alcançando todos os estados.
59. Eleições do Saúde Caixa com dois turnos, caso nenhuma chapa tenha 50% + 1 dos votos, entre as duas chapas mais votadas no 1º turno.
60. Garantia do Saúde Caixa para os novos concursados.
61. Ampliação do GT Saúde e GT Saúde Caixa.
62. Fim do voto de minerva na FUNCEF.
63. Exigir transparência na divulgação de números dos fundos de pensão (Funcef).

64. MAIS TRANSPARÊNCIA NA FUNCEF: Com definição de prazo máximo para publicação das demonstrações financeiras e detalhamento de todos os investimentos por tipo, com data de aporte, valor de aporte inicial e taxa de rentabilidade no período. (FETEC-CUT/SP).
65. Eleições para o Conselho Deliberativo, Fiscal e Diretoria Executiva da Fundação em formato de chapa, e não por nomes.
66. Luta em defesa das garantias previstas no estatuto vigente da Fundação desde 2007, como travas ao uso do voto de desempate, FAB e FRB. Garantindo o debate com os participantes.
67. Fim da Discriminação dos participantes do REG/REPLAN não saldado no acesso ao encarreiramento.
68. Restabelecimento da paridade no equacionamento pois os participantes não podem assumir responsabilidades maiores do que a Patrocinadora.
69. Cobrança e responsabilidade da Caixa sobre o contencioso.
70. Manutenção e ampliação dos direitos dos participantes da FUNCEF, como o FAB e o FRB.
71. Instituição de assembleias e consultas para que os associados decidam sobre as questões mais importantes dos planos.
72. Reestruturação do CredPlan, com melhores condições para os participantes da FUNCEF.
73. Revisão dos empréstimos aos participantes que pagam equacionamento, em especial aos aposentados.
74. "Combater discriminação dos empregados PCD's. Incentivar políticas de inclusão, ascensão e apoiar a pauta específica, por meio da mesa permanente de negociação. Buscar melhores condições de trabalho e saúde. Acompanhar quantidade de empregados PCD's na Caixa, aprovados em PSI's e comissionados em funções.
75. Acessibilidade em todos os sistemas CAIXA (inclusive UCC).
76. Ampliação do Curso de LIBRAS para todos os empregados das áreas que tenham surdos/deficientes auditivos, visando a possibilidade de comunicação entre esses funcionários e os demais (Agências e áreas meio).
77. Concessão de auxílio de caráter indenizatório para empregados PCD, efetivado na mesma data determinada para o pagamento da remuneração mensal dos empregados, para viabilizar acessibilidade e de qualidade de vida.
78. Garantir acesso adequado ao PcD desde a residência até o local de trabalho e retorno a residência - com eventuais ajustes - em meio de transporte próprio da Caixa e adaptado. Nos casos (exceções) em que não for possível esse atendimento, ressarcimento integral dos gastos referentes ao transporte nesses trajetos feitos pelo empregado, em meio de locomoção por ele escolhido, acrescido de adicional compensatório.

79. Prioridade para empregado PcD na escolha do local de trabalho.
80. Realização de Seminário jurídico nacional específico para PcD sobre home office, online.
81. Assegurar o trabalho em Home Office para os PcD's.
82. Atuação de equipe multidisciplinar da GIPES no acompanhamento e resolução de problemas dos PCDs nas unidades de trabalho, com autonomia para definir mudanças de unidade/setor, para que possam exercer o trabalho de acordo com suas características individuais, adequação do mobiliário, espaço e equipamentos para cada PCD, individualmente, como braile, lixeiras basculantes, etc.
83. Redução de jornada diária de 2h aos pais/mães/responsáveis legais de PCDs para acompanhamento (com asseguramento da remuneração integral mensal para empregados CAIXA, sem prejuízo da função) às terapias multidisciplinares e reembolso integral nas terapias multidisciplinares especializadas devido a ausência na rede credenciada. Custeio de medicamentos e insumos e ausência permitida ilimitada para acompanhamento ao médico e internação.
84. Reembolso integral de despesas com tratamentos em clínicas multidisciplinares e/ou múltiplos profissionais para crianças autistas que exigem terapias muito específicas para as quais o Saúde Caixa não possui credenciados, principalmente os métodos ABA, TEACH e DENVER.