

OFÍCIO SEEB/BH 0051/2026

Belo Horizonte, 30 de outubro de 2026.

À

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF-
CUT**

A/C Comissão Executiva dos Empregados da Caixa – CEE/Caixa

Assunto: Compensação dos dias de greve – necessidade de tratamento específico para empregadas lactantes, empregadas em licença-maternidade e empregados com redução judicial da jornada.

Prezados(as),

O **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região – SEEB/BH e Região** vem solicitar à CONTRAF-CUT que, por intermédio da **Comissão Executiva dos Empregados da Caixa – CEE/Caixa**, sejam discutidas e negociadas com a Caixa Econômica Federal soluções específicas para situações excepcionais relacionadas à compensação das horas decorrentes dos dias de greve.

A preocupação do Sindicato decorre da necessidade de compatibilizar a compensação das horas com direitos legal ou judicialmente assegurados aos empregados, evitando que a aplicação indistinta das regras de compensação acarrete supressão de direitos, prejuízos funcionais ou situações materialmente impossíveis de serem cumpridas.

1. Empregadas com redução de jornada para amamentação

Conforme informações recebidas por este Sindicato, a Caixa vem orientando empregadas que usufruem de redução da jornada em razão da amamentação a abrirem mão desse direito para que possam realizar horas adicionais destinadas à compensação dos dias de greve.

A situação merece especial atenção, pois o direito destinado à amamentação possui caráter protetivo e está diretamente relacionado à proteção da maternidade, da criança e da saúde da trabalhadora, não se mostrando adequada a exigência de renúncia ou restrição desse direito como condição para a realização da compensação.

Diante disso, solicitamos que seja negociada com a Caixa a dispensa da compensação das horas para as empregadas que se encontrem nessa condição ou, alternativamente, a adoção de critérios diferenciados de compensação, de forma que seja integralmente preservado o período destinado à amamentação, previsto no art. 396 da CLT.

2. Empregadas que iniciaram licença-maternidade após o término da greve

Também foram apresentados questionamentos relativos às empregadas que, logo após o encerramento do movimento grevista, iniciaram período de licença-maternidade e, por consequência, ficaram impossibilitadas de realizar a compensação das horas dentro dos prazos estabelecidos.

Nesses casos, entendemos que o período de afastamento não pode gerar prejuízo à empregada, sobretudo porque a impossibilidade de compensação decorre do exercício de direito constitucional e legalmente assegurado.

Assim, solicitamos que a CEE/Caixa negocie com a empresa a prorrogação do prazo de compensação, com a suspensão de sua contagem durante o período de licença-maternidade, de modo que eventual compensação somente possa ser exigida após o efetivo retorno da empregada ao trabalho, em condições e prazo razoáveis.

Deve ser igualmente avaliada a possibilidade de dispensa total ou parcial da compensação, especialmente quando, em razão do período de afastamento, sua realização posterior se mostrar excessivamente onerosa ou incompatível com a jornada regular da empregada.

3. Empregadas e empregados com redução da carga horária determinada judicialmente

Outra situação que demanda tratamento específico diz respeito aos empregados e empregadas que possuem redução de jornada assegurada por decisão judicial.

Nessas hipóteses, a exigência de realização de jornada superior àquela judicialmente estabelecida, ainda que com a finalidade de compensação dos dias de greve, pode entrar em conflito direto com a própria decisão judicial que determinou a redução da carga horária.

Por essa razão, entendemos necessária a negociação de regra específica que assegure o integral cumprimento das decisões judiciais, não sendo razoável exigir do trabalhador a realização de jornada incompatível com os limites fixados pelo Poder Judiciário.

Solicitamos, portanto, que seja discutida com a Caixa a possibilidade de dispensa da compensação para esses trabalhadores ou, subsidiariamente, a adoção de forma diferenciada e prazo ampliado de compensação, sempre observados os limites estabelecidos na respectiva decisão judicial.

O tema ganha especial relevância no contexto do Dissídio Coletivo de Greve nº **1000975-72.2026.5.00.0000**, ajuizado pela Caixa em face da CONTRAF e da CONTEC, relativo ao movimento paredista ocorrido durante as negociações coletivas de 2026. A decisão liminar reconheceu expressamente a greve como direito constitucional dos trabalhadores, estabelecendo balizas destinadas essencialmente à manutenção dos serviços indispensáveis durante a paralisação.

Diante desse cenário, o Sindicato solicita à **CONTRAF-CUT e à CEE/Caixa** que sejam levadas à mesa de negociação com a empresa, especialmente, as seguintes propostas:

- preservação integral do direito à redução de jornada destinado à amamentação, sem exigência de renúncia para realização da compensação;
- dispensa da compensação para as empregadas lactantes ou adoção de critérios diferenciados que não comprometam o exercício desse direito;
- suspensão e prorrogação do prazo de compensação para as empregadas que estiveram ou permaneçam em licença-maternidade;
- estabelecimento de tratamento específico para empregados e empregadas com jornada reduzida por determinação judicial, garantindo-se o cumprimento integral da decisão judicial;
- possibilidade de dispensa da compensação ou definição de critérios e prazos especiais sempre que a situação pessoal ou jurídica do empregado tornar incompatível a aplicação das regras gerais de compensação.

Ressalta-se, ainda, que as proposições ora apresentadas têm por objetivo ampliar e aperfeiçoar os benefícios e as condições estabelecidas na sentença normativa, mediante negociação coletiva complementar entre as entidades sindicais e a Caixa Econômica Federal. Trata-se, portanto, de iniciativa destinada a conferir tratamento mais favorável aos empregados que se encontram em situações excepcionais, não implicando alteração, descumprimento ou violação das disposições fixadas na referida sentença normativa, mas sim sua complementação por meio do legítimo exercício da negociação coletiva.

Por fim, solicitamos que eventual entendimento alcançado com a Caixa seja formalizado e amplamente divulgado às entidades sindicais, de maneira a assegurar tratamento uniforme, segurança jurídica e preservação dos direitos dos empregados em situações especiais, evitando interpretações distintas pelas unidades e gestores da empresa.

Atenciosamente,



Documento assinado digitalmente

RAMON SILVA ROCHA PERES

Data: 30/10/2026 15:12:51-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região –
SEEB/BH e Região – Ramon Silva Rocha Peres - Presidente**