



EXMO. SR. MINISTRO **MAURÍCIO GODINHO DELGADO**

DD. RELATOR DO PROCESSO **DCG nº 1000975-72.2026.5.00.0000**

1

Suscitante: **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

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

A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF-CUT, entidade sindical de grau superior, inscrita no CNPJ sob o nº 07.847.291/0001-05, com sede na Rua Líbero Badaró, 158, 1º andar, Centro Histórico, São Paulo - SP, CEP nº 01.008-000, neste ato representada por sua Presidenta, Juvandia Moreira Leite, na forma de seu estatuto social, por seus advogados e advogadas signatários (procuração Id 407e5bb), vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, nos autos do **DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE** em epígrafe, apresentar

CONTESTAÇÃO

com fundamento nos arts. 8º, 9º e 114 da Constituição federal, na Lei nº 7.783/1989, nos arts. 856 e seguintes da CLT e nas Convenções nº 98, 151 e 154 da OIT, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.



1. SÍNTESE DA DEMANDA

A Suscitante ajuizou o presente dissídio coletivo de greve em 24/09/2026, alegando, em síntese, a abusividade do movimento paredista e a consequente “fixação de multa diária não inferior a R\$ 100.000,00 por entidade infratora em caso de descumprimento de quaisquer das obrigações fixadas ou pela manutenção do movimento paredista após a prolação da sentença normativa”.

2

Requeru a concessão de tutela de urgência *inaudita altera pars*, na forma do art. 300 do CPC, visando o asseguramento do percentual mínimo de “de 80% dos empregados, sob pena de multa diária não inferior a R\$ 100.000,00 por entidade infratora”.

Descreveu o histórico negocial, ressaltando os temas debatidos nas 13 rodadas de negociação coletiva, e destacou a apresentação e o encaminhamento das propostas apresentadas que foram rejeitadas pelos empregados em assembleias. Ressaltou, como ponto de tensão da negociação coletiva, a proposta que altera a forma de custeio do plano de saúde oferecido aos empregados, indicando que esse fato atrairia o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho para solucionar o impasse.

Após análise dos requerimentos, o Ministro Relator proferiu a seguinte decisão:

[...] Dessa maneira, deve ser garantida, durante a greve, a manutenção da prestação dos serviços indispensáveis, aí incluídos os serviços de compensação bancária, bem como o regular funcionamento do sistema de pagamento dos benefícios sociais, pois relacionado à subsistência das pessoas mais vulneráveis economicamente na sociedade brasileira. Presente, portanto, a plausibilidade do direito. Ademais, também se encontra presente o perigo da demora (*periculum in mora*), pois a espera da definição judicial sobre o tema poderá acarretar graves prejuízos à Requerente e, inclusive, à comunidade. **Por se tratar de greve de categoria profissional que desempenha atividade essencial, entendo ser razoável a determinação de manutenção de 60% dos trabalhadores em serviço.** Há julgado desta Corte fixando este mesmo percentual, em greve realizada pelos empregados da Suscitante no ano de 2021 (TutCautAnt - 1000693-10.2021.5.00.0000, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Publicação 27/04/2021, decisão monocrática). Dessa forma, sem prejuízo do juízo definitivo na análise da questão debatida, **defiro parcialmente o pedido de liminar para determinar que sejam mantidos, em serviço, 60% (sessenta por cento) dos empregados da Requerente e de suas subsidiárias, de forma remota ou presencial, referentemente a cada agência, a partir da divulgação e/ou intimação desta decisão e durante todo o período de paralisação**, observada a obrigação mútua das Partes pelo cumprimento da Lei de Greve (art. 11, caput). Estabeleço multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) em caso de descumprimento da liminar ora deferida, a ser paga pela entidade sindical que descumprir a presente determinação. Indefiro o pleito inibitório voltado a compelir os Sindicatos Suscitados à abstenção dos atos obstativos ao livre acesso de empregados, clientes e usuários às dependências da Empresa. A salvaguarda da ordem pública e a obrigação da condução pacífica da greve já constituem imperativo legal (art. 2º da Lei 7.783/89). Ademais, não há indícios trazidos com a inicial que evidenciem excessos ou desvios da condução do movimento paredista. De todo modo, a competência material para exame de medidas possessórias ou similares pela Justiça do Trabalho cabe à Instância Ordinária (Juízes de Varas Trabalhistas e TRTs). **Defiro a manutenção provisória das cláusulas normativas do ACT 2024/2026 até a decisão definitiva do presente dissídio coletivo, sem conferi caráter definitivo ou de ultratividade às condições de trabalho [...].**



Como se demonstrará, a pretensão não merece acolhida. O movimento paredista foi deflagrado em estrito cumprimento da Lei nº 7.783/1989 e do art. 9º da Constituição federal, após o esgotamento da negociação coletiva, cuja frustração é imputável à própria suscitante.

2. TEMPESTIVIDADE, REGULARIDADE DA REPRESENTAÇÃO E QUESTÕES PRELIMINARES

3

A presente contestação é tempestiva, pois foi protocolada em 26/09/2026, conforme decisão de Id. 5ad66e5.

A representação processual está regular, conforme estatuto social (Id b3ada4d), ata de eleição e posse da diretoria (Id 5a9daa e Id 0410216), procuração (Id 407e5bb) e substabelecimento (Id 543c5f1).

Preliminarmente e por cautela, a suscitada registra a exiguidade de tempo entre a propositura do Dissídio Coletivo de Greve (DCG), já protocolizado pela CAIXA sob segredo de justiça, a intimação das partes e a liberação efetiva do acesso integral aos documentos, para formulação de defesa, bem como, avaliação de possibilidades ainda remanescentes de composição. Somente no dia 25/09/2026 (sexta-feira), após as 10 horas da manhã, e ainda assim de forma inconsistente no sistema de PJE, a Suscitada teve acesso em especial ao Documento 02 que compõe efetivamente a proposta de sentença normativa formulada pela CAIXA.

Em uma greve de âmbito nacional, que exige articulação de diversos entes sindicais, para realização de assembleias autorizativas e mesmo para avaliação de propostas, a exiguidade de tempo, torna ainda mais complexa a possibilidade de ampla defesa e de entendimento real das consequências e dos limites do exercício do Poder Normativo para o exame meritório da demanda.

Convocados pelo Eminentíssimo Ministro para audiência de conciliação, em princípio designada para o dia 26 de setembro do corrente ano (sábado), a Suscitada, desde logo, manifestou-se pelo interesse. No entanto, a Suscitante se adiantou em negar possibilidade de avanço, frustrando nova oportunidade para que o próprio Tribunal pudesse, em papel ainda conciliatório, oferecer para a categoria proposta de composição que pudesse esclarecer sobre todos os efeitos decorrentes de uma decisão proferida em âmbito de Dissídio Coletivo e a construção de acordo coletivo de trabalho de autocomposição, ainda que estimulada e mediada por este Colendo TST e, em especial, pelo Eminentíssimo Ministro Relator.



Assim, **por extrema cautela**, e para assegurar a mais ampla defesa no âmbito judicial, protesta ainda pela eventual possibilidade de se submeter às bases interessadas solução que melhor atenda ao patamar de direitos dura e historicamente conquistados ao longo de décadas de processo negocial estruturado nacionalmente, caso o Eminent Relator e/ou a Egrégia SDC **exerçam derradeiro esforço para a melhor composição do conflito, assegurando prazos razoáveis de avaliação meritória e de continuidade da greve.**

4

3. DOS FATOS — HISTÓRICO DA NEGOCIAÇÃO E DA GREVE

3.1. Construção da pauta

Entre **17/06 e 19/06/2026**, realizou-se em São Paulo o 41º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa – CONECEF, com representantes de empregados de todo o país (41º Conecef Contraf-CUT). Na plenária final, em 19/06/2026, foram aprovadas as reivindicações da pauta específica da campanha de 2026, abrangendo, entre outros temas, Saúde CAIXA, saúde e condições de trabalho, carreira, remuneração variável, FUNCEF e defesa da Caixa pública (DOC. 02 - 41º Conecef aprova plano de lutas e reivindicações APCEF-SP).

Em **24/06/2026**, a CONTRAF-CUT, as Federações e os Sindicatos entregaram à CEF a minuta de reivindicações específicas aprovada no 41º CONECEF, o que marcou o início do processo negocial do ACT 2026/2028. Os principais eixos eram: preservação e fortalecimento do Saúde Caixa, fim do teto de custeio, ampliação do quadro de pessoal, valorização das carreiras, transparência na remuneração variável, saúde e condições de trabalho e combate às metas abusivas.

A pauta de reivindicações, objeto das diversas tratativas no sistema multinível negocial que caracteriza o processo de negociação coletiva da categoria (fato incontroverso), em que se dá paralelamente à negociação com a FENABAN, envolvendo bancos privados e públicos por suas respectivas representações sindicais, as negociações em mesa nacional com os bancos públicos, neste caso, com a Caixa Econômica Federal (Suscitante), encontra-se integralmente reproduzida e justificada (OJ n. 32 do C. TST) no Anexo IV, que integra esta defesa.

3.2. Rodadas de negociação anteriores à primeira proposta (08/07 a 27/08/2026)

1ª rodada (08/07/2026). Temas: Saúde CAIXA, diversidade e inclusão, pessoas com deficiência, teletrabalho, saúde, condições de trabalho e organização da empresa. A Caixa Econômica Federal reconheceu a relevância das reivindicações, especialmente as relativas ao plano de saúde, mas apontou condicionantes decorrentes de sua natureza de empresa pública e do período eleitoral (d f701300 - documentos já juntados pela Caixa - atas das mesas de negociação).



2ª rodada (17/07/2026). Temas: superendividamento dos empregados, substituições, teletrabalho e condições de trabalho. As entidades reivindicaram a regulamentação coletiva do trabalho remoto, com critérios objetivos sobre ajuda de custo, ergonomia, jornada, direito à desconexão e situações excepcionais, e a criação de mecanismos de enfrentamento do endividamento dos trabalhadores.

3ª rodada (23/07/2026). Temas: teletrabalho, Plano de Cargos e Salários – PCS e Plano de Funções Gratificadas – PFG. As entidades defenderam a regulamentação do teletrabalho no ACT e a atualização das estruturas de carreira diante das transformações organizacionais da empresa. Relataram, ainda, sobrecarga, adoecimento mental e pressão por resultados, e reivindicaram novas contratações, revisão das práticas de gestão e de cobrança de metas, prevenção ao assédio e aos riscos psicossociais e maior efetividade dos espaços de discussão sobre a saúde dos empregados.

4ª rodada (31/07/2026). A Caixa apresentou modelo de Promoção por Mérito para os ciclos 2026 e 2027, com até dois deltas condicionados a critérios de capacitação, saúde e resultados. As entidades consideraram positiva a vigência bianual, mas se opuseram à vinculação do segundo delta ao “Alcance.Caixa” e reivindicaram critérios compatíveis com as diferentes realidades de trabalho.

5ª rodada (05/08/2026). Após apresentar informações financeiras, assistenciais e atuariais do Saúde CAIXA, a empresa apresentou um primeiro exercício de alteração do custeio: contribuição mensal do titular de 3,5% para 5,5%; contribuição por dependente de R\$ 480,00 para R\$ 870,00; dependente indireto de R\$ 930,00 para R\$ 1.050,00; e limite de comprometimento da remuneração de 7% para 14%. As entidades rejeitaram a formulação na própria reunião, por transferir aos beneficiários parcela excessiva do esforço financeiro, sem ampliação da participação da CAIXA, com risco de elevado comprometimento da renda e de evasão de beneficiários. A empresa esclareceu tratar-se de primeiro exercício e admitiu avaliar alternativas.

6ª rodada (14/08/2026). A CEF apresentou novos dados do Saúde CAIXA (composição da carteira, envelhecimento dos beneficiários, evolução das despesas assistenciais e déficit operacional), e passou-se a discutir custeio por faixa etária, com limite de renda e piso por grupo familiar. As entidades questionaram a sustentabilidade do modelo, seus impactos sobre os beneficiários e a participação financeira da própria empresa.

7ª rodada (19/08/2026). As entidades registraram a preocupação da categoria com o futuro do Saúde CAIXA, informaram a convocação de paralisação nacional para 20/08/2026 e reiteraram as reivindicações sobre PFG, PCS, quadro de pessoal, atendimento simultaneamente presencial e digital, sobrecarga, Super CAIXA e remuneração variável.

Paralisação nacional (20/08/2026). Realizada com mobilizações em diversas unidades do país.



8ª rodada (25/08/2026). As entidades apresentaram os reflexos da paralisação e reiteraram a reivindicação de ampliação da participação financeira da CEF no custeio do plano. A empresa reconheceu a insatisfação dos beneficiários com as propostas até então apresentadas e informou que aprofundaria os estudos antes de formular nova alternativa.

9ª rodada (27/08/2026). A Caixa informou que os estudos para nova proposta do Saúde CAIXA ainda estavam em andamento.

6

3.3. Primeira proposta (29/08/2026) e rejeição

10ª rodada (29/08/2026). A CAIXA apresentou a primeira proposta global com o seguinte conteúdo:

Saúde CAIXA – custeio. Para aposentados e pensionistas: contribuição do titular de 3,5% para 4,5%; dependente de R\$ 480,00 para R\$ 660,00; teto de comprometimento da renda familiar de 7% para 9%; contribuição mínima de R\$ 50,00 por beneficiário; manutenção de 13 contribuições anuais. Para empregados ativos: contribuição conforme a faixa etária do titular e dos dependentes, de 2,7% a 4,5%, com limite familiar de 9%, excluídos desse teto os dependentes indiretos.

Saúde CAIXA – demais regras. Consulta em pronto-socorro de R\$ 75,00 para R\$ 150,00; isenção de coparticipação em telemedicina; teto anual de coparticipação familiar de R\$ 3.600,00 para R\$ 4.800,00; recadastramento anual; prazo de 90 dias para retorno de titulares fora do plano; vedação ao reingresso após cancelamento voluntário.

Saúde CAIXA – déficit. Segundo a CEF, as alterações de custeio impostas aos usuários gerariam cerca de R\$ 190 milhões, valor insuficiente para cobrir o déficit projetado para 2026; por isso, a empresa aportaria cerca de R\$ 540 milhões, mediante antecipação de contribuições patronais de 13ª mensalidade. Prevvia-se, ainda, o início em 2027 dos procedimentos para ampliar o teto de participação da CAIXA de 6,5% para 8% da folha e a retirada das despesas do PAMS do teto estatutário.

Demais matérias: Retirada do “Alcance.Caixa” dos critérios da Promoção por Mérito, com possibilidade de dois deltas pagos em janeiro de 2027 e janeiro de 2028; Grupo de Trabalho sobre PFG, PCS, Processos Seletivos Internos e remuneração variável; suspensão, até 31/12/2026, da penalização por tempo de atendimento/transbordo no Figital e Genesys, com ampliação do prazo de cinco para dez minutos; agenda específica sobre o modelo de atendimento; conversão de dez dias de férias em abono pecuniário independentemente do período de fruição; direito à desconexão; regras para pessoas com deficiência (enquadramento, modalidade de trabalho e redução de até 25% da jornada para tratamento); medidas de diversidade e equidade; ampliação do Programa Saúde Integral; flexibilização das ausências permitidas; e alteração das regras do adiantamento salarial em licença-saúde.



CCT (mesa FENABAN). INPC acrescido de 0,6% de aumento real em 2026 e 2027 sobre salários e demais verbas econômicas, inclusive VA, VR, auxílio-creche/babá e PLR; preservação das cláusulas da CCT; medidas sobre saúde mental e NR-1, combate ao assédio e monitoramento digital; abono da paralisação de 20/08/2026 nas bases que aprovassem a proposta.

7

Assembleias (03/09/2026 e 04/09/2026). A maioria das bases rejeitou a proposta e aprovou greve por tempo indeterminado a partir de 10/09/2026. Em 08/09/2026, houve iniciativa de retomada das tratativas.

3.4. Segunda proposta, greve e comunicado de 12/09/2026

11ª rodada (09/09/2026). A Caixa reconheceu a relevância do resultado das assembleias e afirmou que a rejeição seria considerada no aperfeiçoamento da proposta. As entidades ressaltaram que a mobilização decorria das próprias bases e que seu encerramento dependia de avanços concretos que pudessem ser novamente submetidos aos trabalhadores. A empresa informou que, se o acordo fosse firmado até 15/09/2026, o novo instrumento produziria, excepcionalmente, efeitos integrais desde 01/09/2026, com abono da paralisação de 20/08/2026, e condicionou expressamente essas premissas ao encerramento da greve prevista para iniciar em 10/09/2026, antes mesmo de sua deflagração.

A greve por tempo indeterminado, aprovada nas assembleias de 03/09/2026 e 04/09/2026, foi precedida de comunicação à CEF.

Em 10/09/2026, teve início a greve nacional das empregadas e dos empregados da CAIXA. É fato igualmente incontroverso o cumprimento das formalidades para a deflagração da greve, tanto nas comunicações para com a Caixa, quanto para a comunidade, em uma greve de dimensão nacional.

12ª rodada (10/09/2026). A CEF apresentou nova proposta como seu limite negocial, com validade até 11/09/2026, e informou que, se não aprovada, seria retirada e o conflito seria levado à Justiça do Trabalho por dissídio coletivo, por considerar esgotada a negociação direta (DOC. 23 - 12ª Mesa de negociação Caixa x Contraf-CUT).

No Saúde CAIXA, a proposta previa: cobertura integral do déficit de 2026 sem contribuição extraordinária dos empregados; implantação do novo modelo de custeio em 01/01/2027; participação da CAIXA ampliada de 6,5% para 8% da folha, com compromisso formalizado no instrumento coletivo; alíquotas reduzidas para 2,3% a 4,1% (ativos) e 3,9% (aposentados e pensionistas), preservadas as demais premissas; Grupo de Trabalho paritário sobre eficiência e novas fontes de receita; possível destinação ao plano de parcela do lucro vinculada à superação de produtividade; e investimento de R\$ 236 milhões em prevenção à saúde a partir de 01/01/2027. Previa, ainda, prêmio de R\$ 3.000,00 por empregado, vinculado ao atingimento do Índice de Eficiência Operacional – IEO.



Assembleias (11/09/2026). A maioria das bases rejeitou a segunda proposta e manteve a greve.

Comunicado da CAIXA (12/09/2026). No curso da greve, a CEF encaminhou comunicação interna às unidades informando que: (i) os ACTs haviam encerrado a vigência em 31/08/2026 e suas cláusulas vinham sendo mantidas provisoriamente enquanto havia expectativa de acordo; (ii) diante da inexistência de ultratividade e da rejeição da proposta, deixariam de produzir efeitos as cláusulas dos ACTs encerrados (ACT 2024/2026) e as disposições da CCT cuja incidência sobre os empregados da Caixa dependia do novo ACT; (iii) por terem sido ACT e CCT negociados como solução única e interdependente, não seriam implementados os efeitos econômicos da negociação, inclusive reajustes salariais, reajustes de benefícios e PLR; (iv) seriam realizados ajustes normativos, operacionais e sistêmicos nos benefícios e procedimentos internos; e (v) a cobertura do Saúde CAIXA seria mantida por apenas 60 dias, observadas as regras da ANS, como período de transição.

Também em 12/09/2026, a CONTRAF-CUT requereu à empresa a retomada das negociações e a preservação dos direitos previstos nos instrumentos coletivos enquanto permanecesse aberto o processo negocial.

Diga-se, por oportuno, que a proibição de ultratividade das normas coletivas, inserida pela Reforma Trabalhista de 2017 e chancelada pelo Supremo Tribunal Federal, tem, no conjunto de alterações produzidas no campo da autonomia privada coletiva, traduzido em maior assimetria de poder entre as partes negociais, desequilibrando mais fortemente ainda, a precária equivalência dos poderes coletivos.

De outro lado, uma leitura ainda mais estreita de tal proibição, sem que se examine no conjunto os direitos e deveres que decorrem do processo negocial coletivo (Convenções nº 98 e 154 da OIT – e vinculam as partes negociais –, fixados expressamente nestas e em outras normas do sistema da OIT e de Tratados no âmbito da Américas), como, por exemplo, **a boa-fé negocial, o direito de greve e o legítimo interesse dos sujeitos coletivos na manutenção, não retrocesso e progressão de direitos das categorias profissionais**, tem levado ao equívoco de considerar derogado todo o conjunto de normas construída, muitas vezes, ao longo de décadas e consolidadas nos instrumentos coletivos. É certo, no entanto, que é incompatível com o sistema multinível de direitos a simples e mera derrogação temporal **enquanto as partes se encontram com processos negociais abertos e efetivamente procurando compor o conflito na data-base.**

O exame concreto, portanto, de cada categoria profissional, deve conformar uma maneira de estabelecer maior proteção aos direitos individuais e coletivos. No caso da categoria bancária, mais de duas décadas de efetivo exercício de autocomposição negocial, deve ser levado em consideração, com a prorrogação automática das normas até que se encontre, como se está procurando encontrar, a melhor solução para a composição do legítimo conflito para encerramento das negociações na data-base.



3.5. Retomada da negociação e terceira proposta (16 e 17/09/2026)

Após a segunda rejeição, a continuidade da greve e o requerimento da CONTRAF-CUT, a Caixa retornou à mesa de negociação em 16/09/2026, após cobrança da CONTRAF-CUT e mobilização dos empregados, a Caixa marca mesa de negociação para quarta-feira (16/09/2026).

13ª rodada (16/09/2026 até a madrugada de 17/09/2026). As entidades reiteraram que a rejeição das duas propostas exigia novos avanços, sobretudo no Saúde CAIXA, mas também em carreira, remuneração e condições de trabalho. Proposta da Caixa avança em pontos centrais e preserva direitos.

Saúde CAIXA – modelo. Retirada da cobrança por faixa etária e restabelecimento do modelo solidário de financiamento, com preservação do pacto intergeracional; manutenção do plano no ACT único, com as cláusulas sociais e de condições de trabalho, afastado o tratamento em instrumento separado; limite de participação da Caixa elevado de 6,5% para 9% da folha de pagamento e dos proventos a partir de 2027, com previsão em cláusula do ACT. O acréscimo corresponde a 2,5 pontos percentuais (cerca de 38,5% sobre o limite vigente) e foi estimado, na negociação, em aproximadamente R\$ 1 bilhão, de forma recorrente, de capacidade adicional de participação da empresa.

Saúde CAIXA – 2026. Sem reajuste das mensalidades e sem repasse do déficit a empregados, aposentados e pensionistas. A CEF cobriria o resultado mediante antecipação de sua parcela relativa a futuras 13ª mensalidades, valores relacionados ao PAMS e recursos previstos na equação de custeio.

Saúde CAIXA – 2027. Titular: 3,7% da remuneração-base; dependente direto: R\$ 560,00; dependente indireto filho de 21 a 24 anos: R\$ 660,00; filhos de 24 a 27 anos e pais ou mães remanescentes: R\$ 900,00; limite do grupo familiar (titular e dependentes diretos): 9%; consulta em pronto atendimento reduzida de R\$ 150,00 (proposta anterior) para R\$ 120,00; mantida a isenção de coparticipação na telemedicina. Vejamos:

- Medidas compensatórias para equalização do déficit 2026 — mediante antecipação da 13ª mensalidade de 2028, 2029 e 2030 da parte que cabe à CAIXA.
- Pagamento dos valores relativos ao PAMS a partir de 2021. Participação da CAIXA em 2025: 60/40 e em 2026: 60/40 — não aumenta a participação dos beneficiários.
- Nova contribuição CAIXA: o limite de contribuição da CAIXA passa de 6,5% para 9%, elevando sua participação e mantendo o equilíbrio econômico-financeiro.



Proposta de novo modelo de custeio — a partir de 01/01/2027:

PROPOSTA DE NOVO MODELO DE CUSTEIO (A PARTIR DE 01/JAN/2027)			
Titular	Dependente direto	Dependente indireto	Filhos de 24 a 27 anos (pais e judicial)
3,7%	R\$560	R\$660	R\$900
Limite de renda: 9% 13 mensalidades			

10

Saúde CAIXA – gestão e acompanhamento. Reuniões mensais sobre sustentabilidade, receitas, despesas e gestão do plano; indicação de ao menos um empregado nas GIPES e REPES para atuação no Saúde CAIXA; grupo, a ser constituído em até 60 dias, para discutir novo modelo de gestão (governança, estrutura administrativa, prestação de contas e novas fontes de receita), incluída a situação dos empregados admitidos após agosto de 2018, inclusive quanto à manutenção do plano após a aposentadoria; R\$ 236 milhões para prevenção em saúde a partir de 2027, fora do teto de custeio; e estudo de fonte adicional de financiamento vinculada a lucro e produtividade.

Promoção por Mérito. Retirada do “Alcance.Caixa” dos critérios; possibilidade de dois deltas, relativos aos anos-base 2026 e 2027, pagos em janeiro de 2027 e janeiro de 2028, respectivamente. Segundo a CONTRAF-CUT, cada delta representa, em média, incremento de 2,31% na remuneração-base dos empregados elegíveis.

Super CAIXA. Habilitação inicial elevada de 25% para 50% da premiação; NS individualizado; CSAT aplicado apenas ao gestor-chefe; atualização de vendas e resultados no painel em até D+5, quando não for possível a disponibilização imediata; manutenção da comissão de análise de recursos e casos individuais; para 2027, revisão dos gatilhos de premiação, estudo de novos produtos e nova metodologia de mensuração da satisfação do cliente.

Figital e Genesys. Sem penalização em 2026; intervalo de cinco para dez minutos em 2027; indicador excluído do “Alcance.Caixa”; Figital mantido como projeto-piloto, sujeito a avaliação; discussão com as entidades antes da definição das regras de 2027.

Carreira e organização do trabalho. Participação das entidades nas discussões sobre PFG, PCS, Processos Seletivos Internos e remuneração variável; estudo de piso salarial para a área de Tecnologia da Informação incorporado ao trabalho em curso; trabalho remoto inserido no GT Trajetória, com reuniões específicas, cronograma e prazo de conclusão.

Pagamentos, greve e paralisação. Prêmio extraordinário de R\$ 3.000,00 por empregado pela superação do IEO de 2026, já atingido em junho; aprovação do acordo até 21/09/2026 asseguraria o pagamento, em 30/09/2026, de PLR, Super CAIXA, bônus e prêmio extraordinário; abono da paralisação de 20/08/2026; compensação dos dias úteis da greve iniciada em 10/09/2026 em até 180 dias.



Cláusulas sociais. Conversão de dez dias de férias em abono pecuniário independentemente do período; direito à desconexão, com proteção contra cobranças por *WhatsApp* e outras ferramentas fora da jornada; enquadramento de pessoas com deficiência, inclusive pessoas com TEA, adequação da modalidade de trabalho e redução de até 25% da jornada para tratamento; novas regras de devolução do adiantamento salarial em afastamento previdenciário; diversidade e equidade nos processos seletivos, Censo da Diversidade, igualdade de gênero, acessibilidade, ampliação do Programa Saúde Integral e novas hipóteses de ausências permitidas.

11

CCT e direitos preservados. Reposição integral do INPC acrescida de 0,6% de aumento real em 2026 e 2027 sobre salários e demais cláusulas econômicas, inclusive VA, VR, auxílio-creche/babá e PLR; preservação dos direitos dos ACTs específicos, da CCT e dos negociados na Campanha Nacional de 2026.

Assembleias (21/09/2026). A terceira proposta foi rejeitada por 102 bases e aprovada por 30, sendo mantida a greve nacional.

Como é possível observar, durante todo o período, a Suscitada e as entidades de base mantiveram-se abertas ao diálogo, apresentando propostas e contraproposta, ao passo que a Suscitante manteve proposta firme no sentido de alterar a forma de custeio do Saúde CAIXA de maneira mais onerosa para os trabalhadores.

3.6. Representatividade da Confederação dos Trabalhadores n Ramo Financeiro – CONTRAF-CUT

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) é a maior entidade de representação do setor financeiro do Brasil e congrega 8 Federações e 104 Sindicatos, o que representa cerca de 500 mil bancários e bancárias. É signatária de convenção coletiva e de acordos coletivos de trabalho, que abrangem toda a sua base e mantém data-base unificada nacionalmente.

Criada em janeiro de 2006, a CONTRAF-CUT atende a uma demanda das diversas categorias envolvidas em atividades do sistema financeiro.

Há mais de três décadas, a Confederação consolidou consistente sistema nacional de negociação no ramo financeiro, com protagonismo da Suscitada, em mesa coordenada por um “Comando Nacional dos Bancários”. O Comando reúne, além de representantes da CONTRAF-CUT, representantes de Federações, Sindicatos de várias regiões do país e representantes de Comissões de bancos públicos e privados.¹

¹ Conferir sítio eletrônico www.contraf.com.br



4. DA ATIVIDADE BANCÁRIA NÃO ESSENCIALIDADE ESTRITA

Atividade bancária não essencial — inaplicabilidade do art. 114, §3º, da Cf e dos arts. 11 e 13 da Lei nº 7.783/1989

12

Preliminarmente, registre-se que a atividade bancária, em si, não integra o rol de serviços essenciais, fato reconhecido expressamente no despacho que apreciou o pedido liminar.

A Lei nº 7.783/1989, por seu art. 10, XI, inclui apenas a "compensação bancária", hipótese restrita que não se confunde com o atendimento em agências, plataformas ou unidades administrativas. Por consequência, não se aplicam ao caso a exigência de aviso de 72 horas (art. 13), o dever de manutenção de serviços indispensáveis à comunidade (art. 11) nem a legitimidade extraordinária do art. 114, §3º, da CF:

"Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito."

5. DA GREVE

5.1. A greve como direito fundamental da classe trabalhadora

O direito de greve é garantia fundamental de Autotutela Coletiva, cuja titularidade e oportunidade de exercício pertencem aos trabalhadores e trabalhadoras. Dispõe o art. 9º da Constituição:

"É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender."

A Lei nº 7.783/1989 reproduz a garantia (art. 1º) e define o exercício legítimo do direito:

"Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador."



A interpretação das restrições legais deve ser estrita, sob pena de esvaziamento do núcleo essencial do direito. A greve é o instrumento que confere eficácia à negociação coletiva garantida pelo art. 7º, XXVI, e pelo art. 8º, VI, da Constituição e pelas Convenções nº 98 e 154 da OIT — sem ela, a negociação se converte em mera consulta².

13

5.2. Não abusividade: cumprimento integral dos requisitos da Lei nº 7.783/1989

O movimento observou todos os requisitos legais, conforme o relato negocial acima destacado. Nos termos da Lei de Greve:

"Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho. Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação."

"Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços."

Não se configura, portanto, nenhuma das hipóteses de abuso do art. 14 da Lei nº 7.783/1989, que exige inobservância das normas legais ou manutenção da paralisação após acordo, convenção ou decisão judicial.

Em um contexto de uma paralisação nacional, a existência de múltiplos interditos, por si só, não comprova, em absoluto, a abusividade do movimento paredista. Como, aliás, reconhecido por essa E. SDC em recente julgamento do Dissídio Coletivo dos Correios (DCG nº 1000919-39.2026.5.00.000).

Há, portanto, presunção de não abusividade e cumprimento dos requisitos formais para deflagração e continuidade da greve, não se admitindo prova genérica. Em caso de alegação de abusividade concreta e específica, há que se abrir prazo razoável para a eventual juntada de documentos, assegurando o devido processo legal, contraditório e a ampla defesa, nos estritos termos dos artigos 5º, LIV e LV, da Constituição federal.

² Anote-se, neste sentido, a deliberação da Corte Internacional de Justiça (CIJ) em maio de 2026, em resposta à consulta formulada pela OIT, que o direito de greve é formalmente protegido pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).



5.3. A frustração da negociação é imputável à Suscitante

A negociação coletiva é dever jurídico que decorre da função negocial dos sindicatos. Nesse sentido, o art. 616 da CLT estabelece a obrigatoriedade da negociação coletiva:

"Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva."

14

A negociação coletiva data-base 2026 desenvolveu-se ao longo de **13 rodadas** de negociações e **uma audiência de mediação pré-processual** provocada pelo Ministério Público do Trabalho. Todavia, as tentativas de composição se esgotaram diante da insatisfação da categoria com a proposição de um novo modelo de custeio que impõe progressivamente maior comprometimento de renda de seus beneficiários.

As propostas apresentadas pela Caixa, em especial no que se refere ao Saúde CAIXA, não foram aceitas pela categoria, pois contemplam novo modelo de custeio do plano de saúde que onera o trabalhador.

Vale destacar que os trabalhadores da Caixa expressam demandas históricas quanto ao modelo de custeio do plano com respaldo na CGPAR nº 52 que orienta que as empresa estatais adotem o modelo de custeio em que 70% ficam a cargo do empregador e 30% a cargo do trabalhador. A insatisfação se deve também em razão de que, a despeito da orientação da SEST quanto ao custeio, a Caixa estabeleceu de forma unilateral um teto de gastos com o plano em 6,5% da folha de pagamento.

A conduta da Suscitante viola a boa-fé objetiva que deve orientar a mesa de negociação e a Convenção nº 154 da OIT. Quem frustra a negociação não pode se valer da própria conduta para imputar abusividade ao movimento que ela mesma provocou.

5.4. Da improcedência do pedido de percentual mínimo de funcionamento e da multa

Não sendo a atividade essencial, inexistente base legal para impor percentual mínimo de funcionamento. Subsidiariamente, eventual contingente deve ser restrito à compensação bancária fixado em patamar que não esvazie o direito de greve.



A multa pleiteada por dia é desproporcional à capacidade financeira das entidades sindicais, que se sustentam por contribuições da própria categoria, e opera como instrumento de inibição do exercício de direito fundamental. Requer-se o indeferimento ou, subsidiariamente, sua redução e a limitação a descumprimento comprovado e imputável à Suscitada.

Deferido parcialmente o pedido de liminar (Id fb70df5) para determinar que sejam mantidos em serviço 60% dos empregados da Suscitante e multa diária por eventual descumprimento no valor de 100 mil reais, requer a Suscitada a sua reconsideração e/ou a sua não ratificação. Outrossim, ainda que mantida a decisão, é de se declarar a não abusividade da greve e, portanto, a não aplicação de multa, uma vez que “a obrigação mútua das partes, pelo cumprimento da Lei de Greve” fixada na própria decisão foi integralmente cumprida.

Outrossim, registre-se que o Dissídio coletivo de greve foi protocolizado e distribuído para o Eminentíssimo Ministro Relator em segredo de Justiça, inviabilizando o acesso imediato sobre o seu conteúdo. Diante, certamente, da celeridade observada pela Corte para o julgamento, dispensou-se fase procedimental, apenas facultado às partes uma nova tentativa conciliatória.

As partes somente conseguiram acesso integral ao processo no dia 25 de setembro, sexta-feira, depois das 10 horas da manhã, com exíguo prazo para oferecimento de defesa e juntada de documentos, em especial no caso de dissídio de âmbito nacional. Protesta, assim, pelo oferecimento de prazo complementar, caso se entenda pela essencialidade da juntada de outros documentos comprobatórios relacionados aos fatos³.

5.5. Dos dias de paralisação

Reconhecida a não abusividade, devem os dias de paralisação ser integralmente abonados ou, subsidiariamente, compensados, vedado o desconto, como forma de não transformar o legítimo exercício do direito em sanção econômica aos grevistas.

Se for fixada a compensação dos dias de paralisação, é necessário que se garanta a possibilidade de negociação, caso a caso, para que os empregados possam atender à determinação. Ou seja, que possam compensar em regime telepresencial.⁴

³ Embora, no entanto, esteja claro para a suscitada que os fatos narrados não comprovam a existência de bloqueios ou qualquer turbacão efetiva, ficando impugnados os documentos produzidos unilateralmente pela Suscitante.

⁴ Conforme Anexo I, Cláusula 87, página 75-76.



5.6. Garantias à categoria após o movimento grevista

Requer-se a fixação de garantias contra a retaliação, em proteção à eficácia do direito de greve:

16

- a) garantia de emprego aos participantes do movimento após o retorno;
- b) vedação de qualquer registro, direto ou indireto, da adesão à greve em avaliação de desempenho, promoção por mérito, PLR, programas de remuneração variável ou designação/dispensa de função gratificada;
- c) vedação de descomissionamento, transferência ou alteração de lotação motivada pela adesão.

5.7. Cláusulas econômicas e sociais – solução de mérito do conflito coletivo

A suscitante, no item VII.2 de sua petição inicial, atribui ao presente dissídio coletivo uma natureza mista. Para além do julgamento da greve – “simples aferição da legalidade da greve”, requer que o impasse seja dirimido mediante sentença normativa (p. 13 da petição inicial).

Assume, assim, a essencialidade da composição, invocando o artigo 114 e seus parágrafos 2º e 3º, de modo a reconhecer (e, portanto, tornar incontroverso) que o patamar de direitos das empregadas e empregados da Caixa, nas disposições convencionais do sistema de negociação bancário – CCT e ACTs aditivos – é o maior patrimônio que deve ser considerado pelo Tribunal.

A sentença normativa deve observar o próprio art. 114, § 2º, da Cf, que impõe o respeito às “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. O Tribunal, ao exercer o poder normativo, não pode fixar condições inferiores às conquistas já negociadas.

Como método, para o exame do Dissídio Coletivo, a empresa oferece, no Documento de nº 02, as cláusulas do que considera a “proposta de sentença normativa”.

Para facilitar, repita-se, no brevíssimo tempo oferecido para análise, a suscitada apresenta três anexos, todos eles integrantes da defesa:

- **ANEXO I** – cláusulas [Cláusula 01 até a cláusula 16 e de 34 a 58; de 62 até a 88] que decorrem articuladamente do reconhecimento da aplicação de itens da CCT vigente e do aditivo geral aplicado à Caixa, que compôs a data-base 2024 com projeção até 2026 e ainda vigentes por prorrogação expressa;
- **ANEXO II** – cláusulas [de 17 a 33] relacionadas ao **Aditivo PLR**, igualmente combinando regras gerais da CCT com regras específicas do Aditivo Caixa;
- **ANEXO III** – cláusulas [de 59 até 61] do aditivo **SAÚDE CAIXA** que a Suscitante integra em documento único e não mais em aditivos separados.

Ainda, como método, as cláusulas foram examinadas e classificadas à luz de toda a pauta (**ANEXO IV**) e do desenvolvimento do processo negocial, nas seguintes hipóteses:

- a) Cláusulas **CONVERGENTES**: aquelas cláusulas que podem ser consideradas, no âmbito de uma arbitragem pública, como o é o exercício do poder normativo especialmente após a EC nº 45, incontroversas por compor, em quase sua literalidade, o resultado de um processo legítimo de construção de norma coletiva, sua atualização e aceitação pelas partes nas sucessivas mesas;
- b) Cláusulas **CONVERGÊNCIA PARCIAL**: as partes teriam convergência em sua maior parte, mas a Suscitada, tendo em vista as pretensões sindicais traduzidas nas assembleias e na pauta geral (Anexo IV) considera insuficientes e oferece uma redação alternativa pontual, seja de mera correção, seja de conteúdo; e, por fim, as
- c) Cláusulas **DIVERGENTES**: o conteúdo apresentado pela Suscitante esbarra mais diretamente no dissenso, oferecendo, nesse caso, a contraposição justificada.

Destaca-se, no próximo bloco, a questão central, como reconhecida pela Suscitante (Caixa) relacionada ao tema do Saúde CAIXA, sem prejuízo dos demais temas.



5.8. Saúde Caixa – Ponto de tensão no processo negocial⁵

Um dos pontos de extrema tensão durante o processo negocial foi o Saúde Caixa e merece, portanto, destaque pormenorizado.

Quando da entrega da Minuta da Pauta de Reivindicações CONTRAF (Anexo IV), as cláusulas relativas ao Saúde CAIXA visavam à preservação do financiamento e do aperfeiçoamento do Saúde CAIXA, benefício de assistência à saúde historicamente assegurado aos empregados e aposentados da CAIXA e objeto de sucessivos instrumentos coletivos específicos.

O pedido contém três eixos centrais: a extensão da garantia do plano, inclusive na aposentadoria, aos empregados admitidos após 31/08/2018; o fim do teto estatutário incidente sobre a participação da CAIXA no custeio e a preservação da proporção de 70% de responsabilidade da empresa e 30% dos beneficiários; e reajuste zero das mensalidades, contribuições e demais cobranças durante a vigência do novo instrumento coletivo. A pauta prevê, ainda, medidas relativas à rede credenciada e compromisso das partes de atuação perante o BACEN e o Governo Federal quanto às regras de contabilização dos benefícios pós-emprego.

A reivindicação **decorre da luta histórica da categoria**, já constante no ACT Aditivo Saúde CAIXA 2025/2026, que em sua Cláusula 2ª – Saúde CAIXA, assegurava assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e de medicina alternativa reconhecida pelo Ministério da Saúde aos empregados e seus dependentes. O mesmo instrumento garantia a manutenção do plano na aposentadoria aos empregados admitidos até 31/08/2018 e facultava adesão durante o contrato de trabalho aos admitidos posteriormente.

5.8.1. Da manutenção do Saúde CAIXA após a aposentadoria

A primeira reivindicação da categoria pretende assegurar aos empregados admitidos após 31/08/2018 tratamento equivalente ao concedido aos trabalhadores anteriormente admitidos, inclusive quanto à possibilidade de permanência no Saúde CAIXA após a aposentadoria.

A pretensão coletiva busca superar essa diferenciação temporal e assegurar tratamento uniforme aos empregados submetidos ao mesmo vínculo empregatício e ao mesmo plano de assistência à saúde.

⁵ É importante registrar a existência de processos judiciais, ainda em tramitação, assegurando direito adquirido aos empregados admitidos antes das alterações que introduziram o teto de 6,5%, ainda sem trânsito em julgado. Faz-se o registro por lealdade processual.



A reivindicação sindical busca estabelecer equidade de tratamento entre todos os empregados da CEF, independentemente da data de ingresso na empresa. Além do mais essa não distinção assegura o pacto intergeracional.

É especialmente relevante que a questão dos empregados admitidos após agosto de 2018 não permaneceu apenas na pauta inicial. Na última fase da negociação de 2026, a situação desses trabalhadores, inclusive quanto à manutenção do plano após a aposentadoria, passou formalmente a integrar a agenda de negociação futura, o que demonstra reconhecimento, pela própria empresa, de que se trata de matéria legítima e efetivamente controvertida entre as partes.

19

5.8.2. Do custeio e da proporção 70/30

O segundo núcleo da reivindicação consiste na preservação do modelo solidário de financiamento e na retirada do teto que limita a participação da Caixa Econômica Federal.

A reivindicação também deve ser compreendida à luz do princípio da solidariedade que historicamente orienta o Saúde CAIXA. O modelo reivindicado distribui o custeio entre empresa e beneficiários sem segmentação individual por risco, idade ou perfil assistencial, preservando a lógica coletiva e intergeracional do plano.

Essa orientação recebeu confirmação concreta na própria mesa de negociação de 2026. Após sucessivas propostas estruturadas segundo faixa etária, a última proposta apresentada pela Caixa na 13ª rodada retirou a cobrança diferenciada por faixa etária e restabeleceu expressamente o modelo solidário de financiamento, preservando o pacto intergeracional.

Esse dado é particularmente importante para o dissídio: a própria CEF abandonou, ao final do processo negocial, o modelo de precificação segundo idade que anteriormente apresentara como alternativa de sustentabilidade. Não é coerente, portanto, que a solução jurisdicional ignore essa evolução concreta da negociação e retorne a premissas superadas pela própria empregadora.

5.8.3. Da evolução da participação financeira da CEF

O histórico negocial demonstra, ainda, que a empresa reconheceu concretamente a necessidade de ampliar sua própria participação no financiamento.

Na proposta de 29/08/2026, a Caixa já previa o início dos procedimentos para elevar o teto patronal de 6,5% para 8% da folha e retirar as despesas relativas ao PAMS desse limite.



Na proposta de 10/09/2026, a empresa manteve a cobertura integral do déficit de 2026 sem contribuição extraordinária dos empregados, adiou o novo modelo de custeio para janeiro de 2027 e voltou a propor aumento da participação patronal para 8% da folha.

Finalmente, na proposta apresentada ao término da negociação de 16 e 17/09/2026, a Caixa ainda mais e propôs elevar o limite de sua participação de 6,5% para 9% da folha de pagamento e dos proventos a partir de 2027, com inclusão expressa desse compromisso no ACT. Segundo o próprio histórico negocial, esse acréscimo de 2,5 pontos percentuais representaria aproximadamente 38,5% de elevação do teto vigente e teria potencial de aumentar em cerca de R\$ 1 bilhão, de forma recorrente, a capacidade de financiamento patronal do Saúde CAIXA.

Esse elemento enfraquece de forma significativa a tese apresentada pela empresa de que o limite de 6,5%, que consta da proposta de sentença normativa, deve ser tratado como parâmetro econômico incontornável.

A própria Caixa reconheceu nas negociações que esse teto poderia ser elevado: primeiro para 8% e, posteriormente, para 9%. Logo, a elevação da participação patronal não constitui hipótese abstrata formulada apenas pelos trabalhadores, mas alternativa concreta construída e oferecida pela própria empresa.

5.8.4. Do reajuste zero em 2026 e da responsabilidade pelo déficit

A categoria também reivindica reajuste zero das mensalidades, contribuições e demais cobranças.

Essa reivindicação encontrou acolhimento parcial e concreto na última proposta da Caixa. Para o exercício de 2026, a empresa propôs não reajustar as mensalidades dos beneficiários e não repassar aos empregados, aposentados e pensionistas o déficit projetado para o exercício. A cobertura seria assumida pela própria empresa mediante antecipação de valores correspondentes às futuras décimas terceiras mensalidades patronais, recursos relacionados ao PAMS e outros valores previstos na equação de custeio.

Portanto, ao menos em relação a 2026, houve convergência concreta quanto a dois pontos centrais da pauta: ausência de reajuste e ausência de cobrança extraordinária para cobertura do déficit.

Esse fato deve ser considerado pelo Tribunal Superior do Trabalho na fixação da norma coletiva. A existência de déficit, por si só, não conduz logicamente à necessidade de transferência imediata do seu custo aos beneficiários, especialmente quando a própria empresa apresentou solução alternativa e reconheceu sua viabilidade durante a negociação.



5.8.5. Do modelo proposto para 2027

Mesmo após restabelecer o modelo solidário, a última proposta da Caixa estabelecia, para 2027, aumento da contribuição do titular de 3,5% para 3,7% da remuneração-base, mensalidade de R\$ 560,00 por dependente direto, valores de R\$ 660,00 e R\$ 900,00 para determinadas categorias de dependentes indiretos, teto familiar de 9% e cobrança de R\$ 120,00 em consultas de pronto atendimento.

21

Esses valores representam ônus superior ao regime anterior, que previa contribuição de 3,5% para o titular, R\$ 480,00 por dependente direto, teto familiar de 7% e cobrança de R\$ 75,00 no pronto atendimento.

A rejeição da proposta pela categoria não pode ser interpretada como recusa à sustentabilidade do plano. Ao contrário, durante todo o processo negocial as entidades defenderam ampliação da contribuição patronal, novas fontes de receita, medidas estruturantes e melhoria da gestão, questionando especificamente a transferência desproporcional do ajuste aos beneficiários.

Esse posicionamento possui respaldo no próprio ACT Aditivo 2024/2026. A Cláusula 3ª – Grupo de Trabalho e Mesa Permanente determina que modificações do plano sejam negociadas na Mesa Permanente e obriga a Caixa a fornecer dados primários e informações necessárias à avaliação de sua sustentabilidade. O § 5º estabelece expressamente que, havendo alteração substancial das circunstâncias fáticas ou jurídicas, as partes retornarão à negociação.

Já a Cláusula 4ª – Medidas Estruturantes - obriga as partes a discutir, de forma mútua e colaborativa, medidas de sustentabilidade econômico-financeira, inclusive quanto ao formato de custeio, amparadas em estudos técnicos e jurídicos e orientadas pelo melhor interesse e pela perenidade do plano.

Essas disposições não estabelecem que eventual desequilíbrio atuarial deva ser resolvido primordialmente por aumento das contribuições dos empregados. Ao contrário, determinam negociação, cooperação e avaliação estrutural das alternativas.

5.8.6. Das medidas estruturantes e das novas fontes de financiamento

O próprio desenvolvimento das mesas demonstrou a existência de alternativas à simples majoração das mensalidades.



Na proposta de 10/09/2026, a Caixa apresentou criação de GT paritário para discussão de eficiência e novas fontes de receita, eventual destinação ao plano de parcela do lucro vinculada à produtividade e investimento de R\$ 236 milhões em ações de prevenção à saúde.

Na última proposta, a empresa manteve a destinação de R\$ 236 milhões para ações de prevenção em saúde, fora do teto de custeio do Saúde CAIXA, e aceitou estudar fonte adicional de financiamento relacionada a resultados de lucro e produtividade.

Também foi criado calendário de acompanhamento mensal sobre sustentabilidade, receitas, despesas e gestão, além de previsão de novo grupo para discutir governança, estrutura administrativa, prestação de contas e novas fontes de receita.

Logo, a própria negociação confirma que o debate sobre sustentabilidade não se restringe à elevação das contribuições dos beneficiários. Contraditoriamente, a Suscitante não renovou na proposta de sentença normativa os parâmetros indicados por ela própria nas sucessivas rodadas de negociação, conforme amplamente detalhado no Anexo III.

5.8.7. Da proposta da CEF no dissídio coletivo

A petição inicial reconhece expressamente que o custeio do Saúde CAIXA foi o principal ponto de divergência do ciclo negocial e que a categoria reivindicou o fim do teto de 6,5%, a preservação do modelo 70/30 e reajuste zero. A empresa sustenta, contudo, que haveria insuficiência estrutural entre receitas e despesas e requer ao TST que fixe as condições de custeio nos termos de sua própria proposta normativa.

A Caixa requer, inclusive, que o Tribunal reconheça a “ruptura do equilíbrio econômico-financeiro” do plano e fixe a cláusula de custeio nos termos por ela apresentados.

Essa pretensão deve ser enfrentada com cautela.

Primeiro, porque a demonstração de desequilíbrio atuarial não equivale à demonstração de que determinado modelo específico de custeio seja a única solução possível. O histórico negocial prova exatamente o contrário: a empresa apresentou sucessivamente diferentes modelos, alterando percentuais, critérios etários, limites de renda, forma de financiamento do déficit e teto patronal.

Segundo, porque a última proposta efetivamente apresentada em mesa constitui dado objetivo sobre a capacidade econômico-financeira admitida pela empresa. Nela, a CEF:



- abandonou a cobrança por faixa etária;
- restabeleceu o modelo solidário;
- propôs elevar sua participação máxima para 9% da folha;
- assumiu o déficit de 2026 sem cobrança extraordinária dos beneficiários;
- manteve reajuste zero em 2026;
- previu recursos do PAMS e outras fontes;
- assumiu investimento de R\$ 236 milhões em prevenção;
- aceitou discutir fontes adicionais de receita e governança do plano.

23

Essas concessões possuem elevada relevância probatória no dissídio. Embora proposta negocial rejeitada, por insuficiente, não se transforme automaticamente em norma vinculante, ela demonstra quais condições a própria empregadora reputou possíveis, sustentáveis e passíveis de formalização coletiva ao final do processo negocial.

Terceiro, há contradição importante na construção da inicial. A Caixa afirma que sua proposta de sentença normativa preservaria “em sua quase integralidade” as conquistas historicamente incorporadas à categoria e que não pretenderia reduzir seu patamar de proteção. Ao mesmo tempo, sustenta que as concessões formuladas em mesa não subsistiriam fora do pacote global e pede ao Tribunal que fixe o custeio nos termos que unilateralmente passou a postular no dissídio.

A solução jurisdicional não deve simplesmente retroceder a estágio anterior da própria negociação, especialmente quando a etapa final revelou que a empresa reconhecia como possíveis condições mais favoráveis do que aquelas que pretende ver impostas judicialmente.

O poder normativo não existe para substituir a negociação coletiva por uma escolha unilateral da proposta patronal. O art. 114, § 2º, da Constituição autoriza a Justiça do Trabalho a compor o conflito, mas determina expressamente o respeito às condições anteriormente convencionadas. O histórico negocial deve, portanto, ser utilizado como parâmetro concreto para identificar o estado mais avançado da negociação, o patamar anterior de proteção e os limites econômicos admitidos pelas próprias partes.

Também merece rejeição a tentativa de inserir, por sentença normativa, prerrogativas unilaterais que não correspondem à dinâmica coletiva historicamente observada no Saúde CAIXA.



O parágrafo 22º da cláusula 59 dispõe que os ajustes de custeio necessários ao restabelecimento do equilíbrio atuarial constituiriam “prerrogativa da CAIXA”, podendo ser implementados independentemente de negociação coletiva adicional, aditamento da sentença normativa ou anuência dos beneficiários.

24

A previsão é incompatível com a própria natureza coletiva da matéria. Se o custeio do Saúde CAIXA foi, ao longo de sucessivos instrumentos, definido por negociação entre a empresa e as entidades representativas, não se justifica que o dissídio coletivo seja utilizado para conferir à empregadora autorização prospectiva e unilateral para alterar, no curso da vigência da norma, parâmetros econômicos cuja própria definição constitui objeto central do conflito coletivo.

Mais grave: a cláusula deixa de simplesmente fixar condições para o período de vigência e passa a atribuir à Suscitante poder para modificar posteriormente essas mesmas condições sem retorno à mesa de negociação. Tal solução esvazia, em matéria central do vínculo coletivo, a participação sindical assegurada pelos arts. 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição federal.

O mesmo problema se verifica no parágrafo 26º, que, após reconhecer a responsabilidade da Caixa pela gestão e operacionalização do Saúde CAIXA, autoriza a empresa a remanejar a gestão do plano para entidade associativa externa com participação majoritária da Caixa, sob o argumento genérico de sustentabilidade. Trata-se de modificação potencialmente estrutural da forma de gestão do plano que não pode ser introduzida incidentalmente como prerrogativa unilateral da empregadora, sobretudo quando a própria última rodada de negociação previa justamente a constituição de grupo específico para discutir novo modelo de gestão, governança, estrutura administrativa, prestação de contas e novas fontes de receita.

A proposta judicializada, portanto, substitui um compromisso de negociação sobre a governança futura por uma autorização prévia à alteração unilateral dessa mesma governança.

Também não se mostra suficiente, para justificar essas alterações, a demonstração de déficit assistencial do plano. A empresa apresenta série histórica segundo a qual o Saúde CAIXA teria registrado resultados assistenciais negativos desde 2016 e aponta déficit assistencial de aproximadamente R\$ 627,8 milhões em 2025. Esses dados podem demonstrar a necessidade de discussão sobre sustentabilidade, mas não demonstram que o modelo específico apresentado no DCG seja a única solução técnica possível, muito menos autorizam que se desfaça a distribuição de encargos construída na própria negociação.

Frise-se que o laudo atuarial juntado pela Caixa merece análise técnica adequada, incompatível com a exiguidade do tempo concedido à Suscitada para apresentação de defesa. Por cautela, portanto, fica registrada a sua impugnação.



Por essas razões, não deve ser acolhida a Cláusula 59 nos termos propostos pela Suscitante, seja porque ela não reproduz o estágio final alcançado pela negociação coletiva, seja porque rompe a reciprocidade econômica existente na última proposta apresentada pela própria Caixa, seja, ainda, porque introduz prerrogativas unilaterais de alteração do custeio e da gestão do plano que extrapolam a simples composição do conflito submetido ao poder normativo, conforme o Anexo III, que integra essa defesa.

25

5.8.8. Conclusão quanto ao SAÚDE CAIXA

Assim, o pedido principal deve corresponder à integral adoção do modelo constante da minuta de reivindicações, com preservação da proporção 70/30, supressão do teto de 6,5% incidente sobre a participação patronal e acolhimento das demais condições reivindicadas pela categoria para o Saúde CAIXA. Trata-se da solução que melhor preserva o caráter solidário do plano e mantém a responsabilidade patronal em patamar compatível com a construção histórica da assistência à saúde dos empregados da CEF.

Subsidiariamente, caso não seja acolhido o modelo reivindicado pela categoria em sua integralidade, requer-se que sejam fixadas, ao menos, as condições constantes da última proposta efetivamente apresentada pela própria Caixa na mesa de negociação de 16 e 17/09/2026.

Nessa etapa, a empresa restabeleceu expressamente o modelo solidário e o pacto intergeracional e propôs elevar sua participação no custeio de 6,5% para 9% da folha de pagamento e dos proventos a partir de 2027, além de assumir o déficit projetado para 2026 sem contribuição extraordinária dos beneficiários.

A mesma proposta estabelecia contribuição do titular de 3,7% da remuneração-base, dependente direto de R\$ 560,00, teto familiar de 9%, manutenção da isenção da telemedicina e outras medidas estruturantes de financiamento, acompanhamento e governança.

Segue o quadro comparativo, de forma sintética, os principais itens da última proposta negociada:

 SAÚDE CAIXA QUADRO COMPARATIVO			
Item	ACT até 31/8/2026	Última proposta negociada	Proposta levada pela Caixa ao dissídio
 Titular	3,5% da remuneração	3,7% a partir de 2027	3,7%
 Dependente direto	R\$ 480	R\$ 560	R\$ 560
 Teto mensal familiar	7%	9%	9%
 Coparticipação	30%	30%	30%
 Teto anual de coparticipação	R\$ 3.600	R\$ 4.700	R\$ 4.700
 Pronto atendimento	R\$ 75	R\$ 120	R\$ 120
 Teto de participação da Caixa	6,5% da folha	9% da folha a partir de 2027	6,5% da folha
Elaboração: Contraf-CUT			

6. PEDIDOS

Ante o exposto, requer a Suscitada:

- a) a declaração de NÃO ABUSIVIDADE da greve;
- b) a REVOGAÇÃO da tutela de urgência parcialmente deferida e/ou a sua NÃO RATIFICAÇÃO – questionando-se em especial a fixação de percentual de 60%, especificamente quanto ao percentual mínimo de funcionamento e a multa;
- c) *subsidiariamente* a redução da multa;
- d) o abono dos dias de paralisação ou, subsidiariamente, sua compensação, vedados descontos;
- e) a fixação de garantias aos grevistas, quais sejam, garantia de emprego, vedação de retaliação em avaliação, em promoções, PLR e manutenção de funções, nos termos dos fundamentos desta contestação;



- f) recebimento dos Anexos I, II, III e IV ora juntados, cujos fundamentos integram esta defesa para todos os efeitos jurídicos, especialmente para fixação das cláusulas e condições, que devem compor a sentença normativa;
- g) a condenação da Suscitante nas custas processuais.
- h) Protesta pela concessão de prazo razoável para a juntada de eventuais documentos comprobatórios do cumprimento dos requisitos do exercício do direito de greve, em caso de impugnação específica e fundamentada do seu descumprimento, nos termos dos fundamentos supra.
- i) Ficam IMPUGNADOS todos os pedidos formulados pela suscitante (item X, 106 da petição inicial) em especial e especificamente quanto ao mérito da greve: a) a declaração de abusividade, por ausência de comprovação em greve nacional; b) o pretendo desconto/compensação dos direitos parados – que deverão ser abonados ou, se fixada a compensação, observados os limites e a compensação parcial dos dias, tendo em vista a responsabilidade da própria suscitante na condução final que levou à ampla e majoritária rejeição de proposta sem movimentação efetiva da empresa para solução do impasse; c) a ausência de multa.
- j) No mérito normativo (cláusulas econômicas e sociais): a impugnação objetiva encontra-se igualmente clausulada, conforme já descrito, nos anexos I, II, III e IV, que integram a defesa, sem prejuízo, tendo em vista o exíguo tempo de tramitação do processo, que se apresentem, até julgamento final, propostas de solução efetiva do conflito, seja por meio autocompositivo, seja por definição judicial.
- k) A categoria profissional tem data-base em 1º de setembro, que se espera preservada (pedido incontroverso) com efeitos RETROATIVOS de eventual sentença normativa para todos os itens, especialmente aqueles com repercussão econômica.
- l) A categoria profissional tem, ainda, nos últimos anos, conseguido fixar prazo de 2 anos de vigência nos seus instrumentos normativos, compondo um rol significativo de direitos e de segurança jurídica;
- m) A retirada do sigilo dos documentos.

Protesta pela produção de todas as provas em direito admitidas. Todos os documentos, por cautela, são declarados autênticos pelos advogados subscritores, nas formas e sob as penas da lei.



Nestes termos, pede deferimento.

Brasília, 26 de setembro de 2026.

28

JOSÉ EYMARD LOGUERCIO
OAB/DF nº 1.441-A e OAB/SP nº 103.250

RENATA SILVEIRA VEIGA CABRAL
OAB/DF nº 19.939

MEILLIANE PINHEIRO VILAR LIMA
OAB/DF nº 29.614

ANTONIO FERNANDO MEGALE LOPES
OAB/DF nº 23.072





ANEXO I

1

ACT 2024/2026 x PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA DA CAIXA

1. Síntese

A proposta da CAIXA **reproduz quase integralmente a estrutura do ACT 2024/2026**. Das 67 cláusulas negociais do ACT (excluída a de representação), todas têm correspondente na proposta, e a maior parte é idêntica ou apenas atualizada. Isso é relevante para a defesa: a própria suscitante reconhece o patamar preexistente, o que reforça o pedido de manutenção das cláusulas "convencionadas anteriormente" (CF, art. 114, §2º). As alterações, porém, concentram-se em pontos sensíveis e, em vários casos, representam retrocesso.

1.1. Pontos de destaque da proposta de Sentença Normativa relacionadas às cláusulas gerais do ACT 2024/2026:

- **Data-base e retroatividade (Cls. 2, 11 a 14, 46, 83 e 88):** os reajustes passam a valer "a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa", e a vigência não tem termo inicial ("até 31 de Agosto de 2028").
- **Registro de ponto (Cl. 7, §2º, novo):** comissionados e carreira profissional "poderão ser dispensados, a critério da CAIXA, do registro relativo à sua jornada".
- **Intervalo e acordo tácito (Cl. 40, §§ 1º e 4º):** intervalo de até 2 horas na jornada de 6h, mesmo sem horas extras, e presunção de "acordo tácito" do empregado.
- **Compensação dos dias parados (Cl. 87, nova):** definida unilateralmente pela CAIXA, com imposição de trabalho presencial a teletrabalhadores, desconto do saldo e uso de APIP e licença-prêmio.



1.2. Análise destacada nos Anexos II e III:

- **Saúde CAIXA (cláusulas 59 e 60):** aumento de mensalidade, teto familiar, coparticipação e pronto-socorro; reajuste automático do custeio como "prerrogativa da CAIXA, independentemente de negociação coletiva"; autorização para transferir a gestão a "entidade associativa externa"; perdas "definitivas e irretratáveis" de inscrição; recadastramento com comprovação de renda familiar.
- **PLR (cláusulas 17 a 33):** a proposta cria até dois limites globais para a distribuição da Participação nos Lucros e Resultados (PLR): até 15% do lucro líquido, conforme garantido na CCT da categoria, ou até 25% dos dividendos, ou ainda eventual percentual excepcional autorizado pela Sest, devendo prevalecer o menor valor. A proposta de sentença normativa altera a cláusula 22ª incluindo a expressão "até 4%" e vincula o pagamento ao desempenho de indicadores da empresa e de programas de governo. O pagamento poderá atingir percentuais inferiores a 4%.

2

1.3. Representação sindical

A proposta insere a CONTEC em cláusulas hoje firmadas apenas com a CONTRAF: Cls. 62, 64, 69, 72 e 77. Na Cl. 64, o total de 188 liberações passa a ser solicitado "pelas Confederações (CONTRAF/CONTEC)", sem critério de rateio.

2. Transcrição integral e análise das cláusulas

Cada item traz, lado a lado, a transcrição integral da cláusula do ACT 2024/2026 e da cláusula correspondente da proposta de sentença normativa apresentada pela CAIXA.

Para o quadro, utilizou-se a seguinte **Classificação**:

- **Convergente:** cláusulas com redação idêntica ao ACT 2024/2026 e/ou que as partes estão de acordo
- **Divergente:** cláusulas com redação diferente às do ACT 2024/2026 e/ou que as partes estão em desacordo
- **Convergência parcial:** cláusulas que parcialmente atendem as partes, com divergência pontual ou com redação alternativa apresentada pela Suscitada


1. ACT: CI. 1ª – Aplicação da CCT Fenaban ↔ PROPOSTA: CI. 1 – Aplicação da CCT Fenaban
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição
CLÁUSULA 1ª - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

A CAIXA se compromete a respeitar durante a vigência do presente acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária da CCT **2024/2026** da FENABAN, com exceção das cláusulas 1ª – Reajuste Salarial, 2ª - Salário de Ingresso, 3ª - Salário Após 90 Dias de Admissão, 4ª - Adiantamento de 13º Salário, 5ª - Salário do Substituto, 6ª - Adicional por Tempo de Serviço, 7ª - Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço, 8ª - Adicional de Horas Extras, 9ª – Adicional Noturno, 10 – Insalubridade/Periculosidade, 11 - Gratificação de Função, 12 - Gratificação de Caixa, 13 - Gratificação de Compensador de Cheques, 14 - Auxílio Refeição, 15 - Auxílio Alimentação, 16 – Décima Terceira Auxílio Alimentação, 17 - Auxílio Creche/Auxílio Babá, 18 - Auxílio Filhos com Deficiência, 19 - Auxílio Funeral, 20 – Ajuda para Deslocamento Noturno, 21 – Vale transporte, 22 - Abono de Falta do Estudante, 23 – Ausências Legais, 24 – Folga Assiduidade, 25 - Ampliação da Licença Maternidade, 26 – Ampliação da Licença Paternidade, 27 – Estabilidades Provisórias de Emprego, 29 - Complementação de Auxílio Doença Previdenciário e Auxílio Doença Acidentário, 30 - Seguro de Vida em Grupo, 31 – Jornada de 6 horas. Intervalo para repouso e alimentação, 32 – Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias, 33 – Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto, 35 - Segurança Bancária, 36 – Multa por Irregularidade na Compensação, 37 – Uniforme, 40 - CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, 41 - Exames Médicos Específicos, 42 - Assistência Médica e Hospitalar - Empregado Despedido, 43 - Programa de Retorno ao Trabalho, 44 - Acidentes de Trabalho, 45 - Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 Dias, 46 - Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT), 57 – Férias Proporcionais, 64 – Requalificação

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 1 - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

A CAIXA se compromete a respeitar durante a vigência do presente acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária da CCT **2026/2028** da FENABAN, com exceção das cláusulas 1ª – Reajuste Salarial, 2ª - Salário de Ingresso, 3ª - Salário Após 90 Dias de Admissão, 4ª - Adiantamento de 13º Salário, 5ª - Salário do Substituto, 6ª - Adicional por Tempo de Serviço, 7ª - Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço, 8ª - Adicional de Horas Extras, 9ª – Adicional Noturno, 10 – Insalubridade/Periculosidade, 11 - Gratificação de Função, 12 - Gratificação de Caixa, 13 - Gratificação de Compensador de Cheques, 14 - Auxílio Refeição, 15 - Auxílio Alimentação, 16 – Décima Terceira Auxílio Alimentação, 17 - Auxílio Creche/Auxílio Babá, 18 - Auxílio Filhos com Deficiência, 19 - Auxílio Funeral, 20 – Ajuda para Deslocamento Noturno, 21 – Vale transporte, 22 - Abono de Falta do Estudante, 23 – Ausências Legais, 24 – Folga Assiduidade, 25 - Ampliação da Licença Maternidade, 26 – Ampliação da Licença Paternidade, 27 – Estabilidades Provisórias de Emprego, **29 – Complementação de Auxílio Doença Previdenciário e Auxílio Doença Acidentário**, 30 - Seguro de Vida em Grupo, 31 – Jornada de 6 horas. Intervalo para repouso e alimentação, 32 – Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias, 33 – Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto, 35 - Segurança Bancária, 36 – Multa por Irregularidade na Compensação, 37 – Uniforme, 40 - CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, 41 - Exames Médicos Específicos, 42 - Assistência Médica e Hospitalar - Empregado Despedido, 43 - Programa de Retorno ao Trabalho, 44 - Acidentes de Trabalho, 45 - Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 Dias, 46 - Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT), 57 – Férias Proporcionais, 64 – Requalificação



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
Profissional, 65 - Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença, 66 - Programa de Cultura do Trabalhador - Vale-Cultura, e naquilo que não for conflitante com o presente acordo coletivo aditivo , haja vista as questões contratuais específicas dos empregados da Caixa, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.	Profissional, 65 - Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença, 66 - Programa de Cultura do Trabalhador - Vale-Cultura, e naquilo que não for conflitante com <u>a</u> presente <u>Sentença Normativa</u> , haja vista as questões contratuais específicas dos empregados da Caixa, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

4

O que foi alterado (texto exato)	SEM ALTERAÇÃO
Classificação	CONVERGENTE
Observação	A cláusula 29 da CCT 2026/2028 tem novo título: Complementação de benefício por incapacidade. Fazer adequação nominal.

2. ACT: Cl. 2ª – Reajuste salarial em 2024 ↔ PROPOSTA: Cl. 2 – Reajuste salarial em 2026	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL EM 2024 A CAIXA reajustará, a partir de 01/09/2024, 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 2 – REAJUSTE SALARIAL EM 2026 <u>O pagamento do reajuste será realizado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, nas</u> 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.

O que foi alterado (texto exato)	ACT: "A CAIXA reajustará, a partir de 01/09/2024, em 4,64%, as rubricas de Salário-Padrão [...]" → PROPOSTA: "O pagamento do reajuste será realizado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, nas rubricas de Salário-Padrão [...]"
----------------------------------	---



Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	O reajuste deve ser retroativo a 01/09/2026, data-base, com adequação da cláusula.
Proposta de adequação da cláusula:	O pagamento do reajuste, retroativo a 01/09/2026 , será realizado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, nas 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.

5

3. ACT: Cl. 3ª – Reajuste salarial em 2025 ↔ PROPOSTA: Cl. 3 – Reajuste salarial em 2027	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL EM 2025 A CAIXA reajustará, a partir de 01/09/2025 , 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 3 – REAJUSTE SALARIAL EM 2027 A CAIXA reajustará, <u>com base no</u> INPC/IBGE acumulado de <u>setembro/2026 a agosto/2027</u> acrescido 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.

O que foi alterado	Suprimidas as expressões "a partir de 01/09
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Sem data de vigência do reajuste de 2027. Incluir a expressão "a partir de 01/09/2027".
Proposta de adequação da cláusula:	A CAIXA reajustará, a partir de 01/09/2027 , com base no INPC/IBGE acumulado de setembro/2026 a agosto/2027 acrescido 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.



4. ACT: Cl. 4ª – Reajuste dos benefícios em 2025 ↔ PROPOSTA: Cl. 4 – Reajuste dos benefícios em 2027

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2025 Os valores dos benefícios e demais itens expressos no ACT em reais (R\$) serão reajustados em 01/09/2025 , pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2024 a agosto/2025 , acrescido de aumento real de 0,6%.	CLÁUSULA 4 - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2027 Os valores dos benefícios e demais itens expressos no ACT em reais (R\$) serão reajustados em 01/09/2027 , pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2026 a agosto/2027 , acrescido de aumento real de 0,6%.

6

O que foi alterado (texto exato)	Datas atualizadas: ACT "01/09/2025 [...] setembro/2024 a agosto/2025" → PROPOSTA "01/09/2027 [...] setembro/2026 a agosto/2027". Mantidos INPC + aumento real de 0,6%.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Atualização das datas, sem alteração de conteúdo.

5. ACT: Cl. 5ª – Referência de ingresso ↔ PROPOSTA: Cl. 5 – Referência de ingresso

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 5ª - REFERÊNCIA DE INGRESSO Os empregados serão contratados na referência 201 da Estrutura Salarial Unificada (ESU) e nas referências 2401, 2601, 2801 da Nova Estrutura Salarial (NES).	CLÁUSULA 5 – 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).

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—


6. ACT: Cl. 6ª – Adiantamento de 13º ↔ PROPOSTA: Cl. 6 – Adiantamento de 13º

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 6ª – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO A CAIXA efetuará o pagamento do adiantamento do 13º Salário/Gratificação de Natal devida aos seus empregados na folha de pagamento do mês de fevereiro, à razão da metade da remuneração-base daquele mês, salvo se o empregado tiver recebido por ocasião das férias. Parágrafo Único - Na folha de pagamento de novembro, é efetuado o segundo adiantamento quando do pagamento do 13º Salário/Gratificação de Natal, e na folha de dezembro, a quitação definitiva, sendo descontados os adiantamentos efetuados pelos seus valores nominais.	CLÁUSULA 6 – 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.

7

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

7. ACT: Cl. 7ª – Registro de jornada ↔ PROPOSTA: Cl. 7 – Registro de jornada

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 7ª – REGISTRO DE JORNADA Ajustam as partes que o Sistema de Registro de Ponto adotado pela CAIXA atende ao Sistema de Registro Eletrônico de ponto previsto nas Portarias 671, de 08.11.2021 e 1486 de 03.06.2022, do Ministério de Trabalho e Previdência. Eventuais ajustes sistêmicos decorrentes de alteração nas cláusulas deste instrumento serão implementados até janeiro de 2025.	CLÁUSULA 7 – REGISTRO DE JORNADA Ajustam as partes que o Sistema de Registro de Ponto adotado pela CAIXA atende ao Sistema de Registro Eletrônico de ponto previsto nas Portarias 671, de 08.11.2021 e 1486 de 03.06.2022, do Ministério de Trabalho e Previdência. Eventuais ajustes sistêmicos decorrentes de alteração nas cláusulas deste instrumento serão implementados até janeiro de <u>2027</u>.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
Parágrafo Único - As horas extraordinárias serão efetivamente registradas e os dados funcionais serão disponibilizados aos empregados por meio do Sistema de Registro de Ponto.	Parágrafo Primeiro – As horas extraordinárias serão efetivamente registradas e os dados funcionais serão disponibilizados aos empregados por meio do Sistema de Registro de Ponto. <u>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.</u>

8

O que foi alterado (texto exato)	Inclusão de NOVO 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."
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Parágrafo 2º não foi consensuado em mesa. Permite, por ato unilateral, suprimir o controle de ponto e o registro de horas extras de comissionados e da carreira profissional. Colide com o dever de controle de jornada (CLT, art. 74, §2º) e com a jornada do art. 224, §2º (8h). Facilita a sonegação de horas extras e esvazia a prova.
Proposta de adequação da cláusula:	CLÁUSULA 7 – REGISTRO DE JORNADA Ajustam as partes que o Sistema de Registro de Ponto adotado pela CAIXA atende ao Sistema de Registro Eletrônico de ponto previsto nas Portarias 671, de 08.11.2021 e 1486 de 03.06.2022, do Ministério de Trabalho e Previdência. Eventuais ajustes sistêmicos decorrentes de alteração nas cláusulas deste instrumento serão implementados até janeiro de 2027. Parágrafo Único – As horas extraordinárias serão efetivamente registradas e os dados funcionais serão disponibilizados aos empregados por meio do Sistema de Registro de Ponto.

8. ACT: Cl. 8ª – Horas extraordinárias ↔ PROPOSTA: Cl. 8 – Horas extraordinárias	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS	CLÁUSULA 8 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

A jornada diária de trabalho dos empregados da CAIXA poderá ser prorrogada, excepcionalmente, observado o limite legal, e em face da necessidade de serviço, assegurando-se o pagamento, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ou a compensação das horas extraordinárias, nos termos da presente cláusula

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

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

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

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

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

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

A jornada diária de trabalho dos empregados da CAIXA poderá ser prorrogada, excepcionalmente, observado o limite legal, e em face da necessidade de serviço, assegurando-se o pagamento, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ou a compensação das horas extraordinárias, nos termos da presente cláusula.

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

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

Parágrafo Terceiro – A CAIXA assegura a compensação de 100% das horas extraordinárias realizadas por empregados em regime de trabalho remoto, conforme prazo definido em aditivo contratual, 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 serem realizados até janeiro de 2025.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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 (domingos e feriados) <u>e dias úteis não trabalhados (sábados).</u> 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. <u>Parágrafo Décimo Primeiro - O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 180 (cento e oitenta) horas, quando sujeito à jornada de 30 (trinta) horas semanais, ou por 220 (duzentas e vinte) horas, quando sujeito à jornada de 40 (quarenta) horas semanais. As partes comprometem-se a rediscutir os termos desta cláusula na hipótese de alteração da jurisprudência vinculante do Tribunal Superior do Trabalho (TST).</u>



O que foi alterado (texto exato)	§3º: acrescido "conforme prazo definido em aditivo contratual" após "regime de trabalho remoto". §8º: ACT "desconsiderando-se os dias de descanso remunerado e dias úteis não trabalhados (sábados, domingos e feriados)" → PROPOSTA "desconsiderando-se os dias de descanso remunerado e dias úteis não trabalhados (domingos e feriados) e dias úteis não trabalhados (sábados)". NOVO §11: "O salário-hora normal [...] será obtido dividindo-se o salário mensal por 180 (cento e oitenta) horas, quando sujeito à jornada de 30 (trinta) horas semanais, ou por 220 (duzentas e vinte) horas, quando sujeito à jornada de 40 (quarenta) horas semanais. As partes comprometem-se a rediscutir os termos desta cláusula na hipótese de alteração da jurisprudência vinculante do Tribunal Superior do Trabalho (TST)."
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Parágrafo 11 está conforme a CCT" (cópia fiel).
Proposta de adequação da cláusula:	

9. ACT: Cl. 9ª – Gratificação de FG / cargo em comissão (compensação) ↔ PROPOSTA: Cl. 9 – Gratificação de FG / cargo em comissão	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 9ª – GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função pelo exercício de Função Gratificada ou Cargo em Comissão, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. Parágrafo Primeiro – A dedução/compensação prevista nesta cláusula deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:	CLÁUSULA 9 – 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 <u>da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado, compensado com os valores inerentes ao exercício</u> da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. Parágrafo Primeiro – A dedução/compensação prevista nesta cláusula deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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, prevalecendo o entendimento contido na OJT 70 da SbDI-I do TST.	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, prevalecendo o entendimento contido na OJT 70 da SbDI-I do TST.

12

O que foi alterado (texto exato)	Caput: acrescido, ao final, "compensado com os valores inerentes ao exercício da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado." §§ 1º a 4º idênticos.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	O acréscimo é redundante e amplia a base de compensação a "valores inerentes ao exercício" da função, o que pode alcançar outras parcelas (porte, CTVA, APPA).



Proposta de adequação da cláusula:	Manter a redação do ACT 2024/2026 (caput): 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.
---	--

13

10. ACT: Cl. 10 – Adicional noturno ↔ PROPOSTA: Cl. 10 – Adicional noturno

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO A CAIXA pagará adicional noturno, no mês subsequente ao da realização, ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 22h de um dia e 7h do dia seguinte, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, com base nas parcelas que compõem a remuneração do empregado na data da realização do trabalho noturno, considerando os valores da tabela salarial vigente no mês do pagamento. Parágrafo Único - Para efeito de pagamento, será considerado como horário noturno todo o período de trabalho quando a jornada iniciar-se entre 22h e 2h30min.	CLÁUSULA 10 – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO A CAIXA pagará adicional noturno, no mês subsequente ao da realização, ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 22h de um dia e 7h do dia seguinte, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, com base nas parcelas que compõem a remuneração do empregado na data da realização do trabalho noturno, considerando os valores da tabela salarial vigente no mês do pagamento. Parágrafo Único - Para efeito de pagamento, será considerado como horário noturno todo o período de trabalho quando a jornada <u>se iniciar</u> entre 22h e 2h30min.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico (alteração apenas de ordem: "iniciar-se" → "se iniciar").
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—



11. ACT: Cl. 11 – Auxílio refeição/alimentação ↔ PROPOSTA: Cl. 11 – Auxílio refeição/alimentação

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 banco esteja inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.	CLÁUSULA 11 – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO A CAIXA concederá auxílio refeição/alimentação aos seus empregados no valor mensal de R\$ 1.173,26 acrescido de INPC acrescido 0,6%, sob a forma de créditos eletrônicos, <u>a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.</u> Parágrafo Primeiro - O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos. Parágrafo Segundo - O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondentes a cada mês do ano civil. Parágrafo Terceiro - O pagamento do benefício será efetivado no primeiro dia útil anterior ao dia 20 de cada mês, inclusive durante as férias, licenças médicas por qualquer período e na licença maternidade/adoção. Parágrafo Quarto - É facultado ao empregado escolher o percentual do valor do auxílio refeição/alimentação entre as modalidades alimentação e refeição. Parágrafo Quinto - Caso o banco esteja inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

14

O que foi alterado (texto exato)	Atualização de valores, porém sem previsão de retroatividade a 01/09/2026.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Incluir vigência a partir de 01/09/2026.



Proposta de adequação da cláusula:

CLÁUSULA 11 – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá auxílio refeição/alimentação aos seus empregados no valor mensal de R\$ 1.173,26, acrescido de INPC e acrescido de 0,6%, retroativo a 01/09/2026, sob a forma de créditos eletrônicos, a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.

Justificativa: adequação com a redação do ACT 2024/2026.

15

12. ACT: Cl. 12 – Auxílio cesta alimentação ↔ PROPOSTA: Cl. 12 – Auxílio cesta alimentação

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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 01.09.2024, 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.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

CLÁUSULA 12 – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá Auxílio Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no valor mensal de R\$ 924,27 acrescido de INPC acrescido de 0,6%, por meio de cartão eletrônico, a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.

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, salvo àqueles empregados retornando de LIP/LAC/LED e para as novas contratações, em que o primeiro pagamento se dará até o último dia útil do mês.



O que foi alterado (texto exato)	Atualização do Valor: ACT "R\$ 874,78 [...] referente a 01.09.2024" → PROPOSTA "R\$ 924,27 acrescido de INPC acrescido de 0,6%, [...] a partir do mês subsequente à publicação [...] considerando os mesmos índices [...] da CCT 2026/2028". §3º: acrescido "salvo àqueles empregados retornando de LIP/LAC/LED e para as novas contratações, em que o primeiro pagamento se dará até o último dia útil do mês."
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Incluir retroatividade a 01/09/2026 Alteração do parágrafo terceiro foi consensuada em mesa.
Proposta de adequação da cláusula:	A CAIXA concederá Auxílio Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no valor mensal de R\$ 924,27 acrescido de INPC e acrescido de 0,6%, retroativo a 01/09/2026 , por meio de cartão eletrônico, a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.

16

13. ACT: Cl. 13 – 13ª cesta alimentação ↔ PROPOSTA: Cl. 13 – 13ª cesta alimentação	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 13 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO A CAIXA concederá 13ª Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, nos meses de outubro/2024 e novembro/2025, respectivamente, no valor de 874,78 (oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos), referente a 1º.09.2024, por meio de cartão eletrônico. Parágrafo Primeiro – O(a) empregado(a) afastado(a) por Licença Maternidade, Licença Médica, Licença Acidente do Trabalho e/ou Licença Médica Caixa faz jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data de sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 dias. Parágrafo Segundo – O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.	CLÁUSULA 13 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO A CAIXA concederá 13ª Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no valor de <u>R\$ 924,27, acrescido de INPC acrescido de 0,6%, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028,</u> por meio de cartão eletrônico. Parágrafo Primeiro - <u>Para o exercício corrente, o ajuste será aplicado a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa e, para 2027, em novembro.</u> <u>Parágrafo Segundo</u> – 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	Parágrafo Terceiro – O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

17

O que foi alterado (texto exato)	Caput: ACT "nos meses de outubro/2024 e novembro/2025, respectivamente, no valor de R\$ 874,78" → PROPOSTA "no valor de R\$ 924,27, acrescido de INPC acrescido de 0,6%, considerando os mesmos índices [...] da CCT 2026/2028" (suprimidos os meses de pagamento). NOVO §1º: "Para o exercício corrente, o ajuste será aplicado a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa e, para 2027, em novembro." Os §§ 1º e 2º do ACT passam a §§ 2º e 3º (idênticos).
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Retroatividade à 01/09/2026 e exclusão do parágrafo 1º e adequação das datas em relação ao ACT 2024/2026.
Proposta de adequação da cláusula:	CLÁUSULA 13 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO A CAIXA concederá 13ª Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no valor de R\$ 924,27, acrescido de INPC e acrescido de 0,6%, retroativo a 01/09/2026 , considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, 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.

14. ACT: Cl. 14 – Auxílio creche/babá (PAI) ↔ PROPOSTA: Cl. 14 – Auxílio creche/babá (PAI)	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá a seus empregados, no valor mensal de R\$ R\$ 659,67 (seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos) , referente a 1º.09.2024, por filho em qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 71 (setenta e um) meses,	CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá a seus empregados, no valor mensal de R\$ <u>697,14 acrescido de INPC + 0,6%, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028</u> , por filho em qualquer condição, desde



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, em conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI.

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

Parágrafo Segundo - O benefício será concedido em função do filho, vedada a acumulação **de vantagens** em relação ao mesmo dependente, **no caso de ambos os pais serem** empregados da CAIXA.

Parágrafo Terceiro - No caso de filho(a) pessoa com deficiência, o benefício será concedido no valor de R\$ **659,67 (seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos)**, referente a 01.09.2024, 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.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

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, a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa.

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 em relação ao mesmo dependente, inclusive quando ambos os genitores forem empregados ou dirigentes da CAIXA, ou quando o outro genitor receber, de qualquer empregador, entidade ou instituição, pública ou privada, benefício de igual natureza ou destinado à mesma finalidade.

Parágrafo Terceiro - No caso de filho(a) pessoa com deficiência, o benefício será concedido no valor de R\$ 697,14 acrescido de INPC + 0,6%, independentemente de idade, reajustado a partir do mês subsequente à publicação da sentença normativa do dissídio.

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.



O que foi alterado (texto exato)	Valor atualizado. Acrescentar retroatividade a 01/09/2026. §2º: ACT "vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente, no caso de ambos os pais serem empregados da CAIXA" → PROPOSTA "vedada a acumulação em relação ao mesmo dependente, inclusive quando ambos os genitores forem empregados ou dirigentes da CAIXA, ou quando o outro genitor receber, de qualquer empregador, entidade ou instituição, pública ou privada, benefício de igual natureza ou destinado à mesma finalidade."
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	O novo §2º exclui o benefício quando o outro genitor recebe auxílio equivalente de qualquer empregador, restrição inexistente no ACT. O ônus recai sobretudo sobre as mulheres e contraria a lógica protetiva do art. 389 da CLT. Mantidas a idade de 71 meses e a exigência de "incapacidade permanente" para filho com deficiência (§4º).
Proposta de adequação da cláusula:	CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá a seus empregados, no valor mensal de R\$ 697,14 acrescido de INPC + 0,6%, retroativo a 01/09/2026, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, 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, a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa. [...] Parágrafo Segundo - O benefício será concedido em função do filho, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente, no caso de ambos os pais serem empregados da CAIXA. Parágrafo Terceiro - No caso de filho(a) pessoa com deficiência, o benefício será concedido no valor de R\$ 697,14 acrescido de INPC + 0,6%, retroativo a 01/09/2026, independentemente de idade, reajustado a partir do mês subsequente à publicação da sentença normativa do dissídio.

15. ACT: Cl. 15 – Auxílio funeral ↔ PROPOSTA: Cl. 15 – Auxílio funeral

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 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.



O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico (2 remunerações-base).
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

16. ACT: Cl. 16 – Vale-transporte ↔ PROPOSTA: Cl. 16 – Vale-transporte

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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,	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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico (participação da CAIXA acima de 4% do salário-padrão).
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

17. ACT: — (PLR regida por instrumento próprio; sem cláusula no ACT 2024/2026) ↔ PROPOSTA: Cls. 17 a 33 – PLR 2026 e 2027

As cláusulas 17 a 33 relativas à PLR estão em análise apartada no Anexo II.

18. ACT: Cl. 17 – Isenção de anuidade de cartão ↔ PROPOSTA: Cl. 34 – Isenção de anuidade de cartão

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 17 - ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO A CAIXA isentará seus empregados do pagamento da anuidade dos cartões CAIXA.	CLÁUSULA 34 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO A CAIXA isentará seus empregados do pagamento da anuidade dos cartões <u>de crédito</u> CAIXA <u>VISA e ELO vinculados às bandeiras com as</u>



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	<u>quais mantenha contrato ativo para emissão e administração desses produtos.</u>

22

O que foi alterado (texto exato)	ACT: "anuidade dos cartões CAIXA" → PROPOSTA: "anuidade dos cartões de crédito CAIXA VISA e ELO vinculados às bandeiras com as quais mantenha contrato ativo para emissão e administração desses produtos".
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Atualiza a isenção a bandeiras específicas e a contratos vigentes com as bandeiras.
Proposta de adequação da cláusula:	

19. ACT: Cl. 18 – Juros do cheque especial ↔ PROPOSTA: Cl. 35 – Juros do cheque especial	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 18 - JUROS DO CHEQUE ESPECIAL A CAIXA enquadrará os seus empregados no Programa de relacionamento para a redução dos juros do cheque especial, com a inclusão na faixa 5, exclusivamente na conta em que receba o salário ou proventos. Parágrafo Único - A pontuação para enquadramento na tabela de faixas de taxas flexibilizadas poderá ser melhorada, em função da reciprocidade do empregado como cliente CAIXA.	CLÁUSULA 35 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL A CAIXA enquadrará os seus empregados no Programa de relacionamento para a redução dos juros do cheque especial, com a inclusão na faixa 5, exclusivamente na conta em que receba o salário ou proventos. Parágrafo Único - A pontuação para enquadramento na tabela de faixas de taxas flexibilizadas poderá ser melhorada, em função da reciprocidade do empregado como cliente CAIXA.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico (faixa 5).
---	---------------------------



Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

23

20. ACT: Cl. 19 – Tarifas em conta corrente ↔ PROPOSTA: Cl. 36 – Tarifas em conta corrente	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 19 - 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 36 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE A CAIXA isentará a cobrança de tarifas de Conta Corrente referentes a: 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); e de emissão de certificado digital, para empregados, exclusivamente na conta corrente onde o salário ou provento é creditado.

O que foi alterado (texto exato)	Suprimidas do rol de isenções: "renovação de Cheque Especial" e "Adiantamento a Depositante – ADEP". Demais itens idênticos.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Não concordância quanto à exclusão da renovação de cheque especial e adiantamento a depositante - ADEP
Proposta de adequação da cláusula:	CLÁUSULA 19 - 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.


21. ACT: CI. 20 – Ausências permitidas ↔ PROPOSTA: CI. 37 – Ausências permitidas
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição
CLÁUSULA 20 – 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, madrastra, enteado, por 2 (dois) consecutivos, a contar o óbito;
- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do óbito;
- d) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, por 06 (seis) dias consecutivos, a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias, consecutivos ou não;
- g) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios
- i) Participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato do empregado, sem implicar custos para a Empresa;
- j) Até 12 (doze) ou 16 (dezesesseis) horas por ano, conforme a jornada do empregado 6 (seis) ou 8 (oito) horas, respectivamente, para acompanhar cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a) **menor de 18 anos** ou dependente **menor de 18 anos** a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- k) Ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, por até 5 (cinco) dias ao ano, adquirida em 1º de janeiro de cada ano,

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 37 – 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, em até 180 dias, a contar da data do evento;
- b) Falecimento de bisavós, padrasto, madrastra, enteado, por 2 (dois) consecutivos, a contar o óbito;
- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), por 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do óbito;
- d) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, por 06 (seis) dias consecutivos, a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias, consecutivos ou não;
- g) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios
- i) Participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato do empregado, sem implicar custos para a Empresa;
- j) Até 12 (doze) ou 16 (dezesesseis) horas por ano, conforme a jornada do empregado 6 (seis) ou 8 (oito) horas, respectivamente, para acompanhar cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a) ou dependente a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após. O mesmo quantitativo de horas poderá ser utilizado pelo próprio empregado, para realizar consultas e exames, observados os mesmos critérios de comprovação;



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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

l) Além das horas anuais previstas na alínea “j”, o empregado terá mais 6 (seis) ou 8 (oito) horas por ano, conforme sua jornada de trabalho de 6 ou 8 horas, respectivamente, se o dependente for Pessoa com Deficiência, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas.

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

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

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

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

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

k) Ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, por até 5 (cinco) dias ao ano, adquirida em 1º de janeiro de cada ano, assegurado o pagamento de indenização em valor equivalente às APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.

l) Além das horas anuais previstas na alínea “j”, o empregado terá mais 6 (seis) ou 8 (oito) horas por ano, conforme sua jornada de trabalho de 6 ou 8 horas, respectivamente, se o dependente for Pessoa com Deficiência, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas.

m) Até 3 (três) dias por ano, consecutivos ou não, para realização de exames preventivos de câncer e HPV, mediante negociação prévia com o gestor e comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;

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.

Parágrafo Quinto – A implantação da flexibilização prevista nas alíneas “a”, “j” e “m” do caput ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até março de 2027.



O que foi alterado (texto exato)	Alínea a): acrescido "em até 180 dias" ("por 8 (oito) dias consecutivos, em até 180 dias, a contar da data do evento"). Alínea j): suprimido "menor de 18 anos" (duas vezes) e acrescido "O mesmo quantitativo de horas poderá ser utilizado pelo próprio empregado, para realizar consultas e exames, observados os mesmos critérios de comprovação". NOVA alínea m): "Até 3 (três) dias por ano, consecutivos ou não, para realização de exames preventivos de câncer e HPV, mediante negociação prévia com o gestor e comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após". §2º: remissão ACT "alínea l" → PROPOSTA "alínea j". NOVO §5º: implantação das alíneas "a", "j" e "m" "até março de 2027". Demais alíneas e §§ 1º, 3º e 4º idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Avanços: flexibilização do gozo por casamento, fim do limite etário na alínea j e exames preventivos. Ressalvas: (i) o uso pelo próprio empregado consome a mesma cota de 12/16 horas; (ii) a alínea m depende de "negociação prévia com o gestor"; (iii) a troca de remissão no §2º retira a menção expressa "sem limite de idade" da alínea l (horas adicionais para dependente PcD); (iv) eficácia diferida para março/2027.

22. ACT: Cl. 21 – Escala de férias / licença-prêmio ↔ PROPOSTA: Cl. 38 – Escala de férias / licença-prêmio	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 21 – 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 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 38 – 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 <u>de</u> 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 <u>até</u> 1/3 (um terço) do saldo de férias adquirido no



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	período em abono pecuniário, independentemente da quantidade de dias de gozo.

27

O que foi alterado (texto exato)	§3º: ACT "será facultado converter 1/3 (um terço)" → PROPOSTA "será facultado converter até 1/3 (um terço)". Demais dispositivos idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

23. ACT: Cl. 22 – Parcelamento do adiantamento de férias ↔ PROPOSTA: Cl. 39 – Parcelamento do adiantamento de férias	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 22 - 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 39 – 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.

O que foi alterado (texto exato)	Suprimido o §2º do ACT (implantação "até janeiro de 2025"). Caput e §1º idênticos.
----------------------------------	--



Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

24. ACT: Cl. 23 – Jornada e intervalo ↔ PROPOSTA: Cl. 40 – Jornada e intervalo

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 23 – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO A duração da jornada de trabalho normal dos empregados da CAIXA será de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, conforme o art. 224 da CLT e ressalvados seus parágrafos. Parágrafo primeiro - Na jornada de trabalho prevista no caput desta cláusula será concedido um intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até 1 (uma) hora, sendo que 15 minutos são computados dentro da jornada normal e o excedente fora da jornada. Caso haja prestação de horas extras, esse intervalo poderá ser de até 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.	CLÁUSULA 40 – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO A duração da jornada de trabalho normal dos empregados da CAIXA será de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, conforme o art. 224 da CLT e ressalvados seus parágrafos. Parágrafo Primeiro – Na jornada de trabalho prevista no caput desta cláusula será concedido um intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até <u>2 (duas) horas</u>, sendo que 15 minutos são computados dentro da jornada normal e o excedente fora da jornada. Parágrafo Segundo – O cômputo de 15 (quinze) minutos de intervalo dentro da jornada não caracteriza redução da jornada de 6 (seis) horas, prevalecendo como jornada normal de trabalho o disposto no artigo 224 da CLT. Parágrafo <u>Terceiro – Na</u> 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, <u>deverá ser</u> devidamente acordada com seu gestor, <u>por qualquer meio. A ausência de um acordo formal entre empregado e gestor considera-se como acordo tácito.</u> Parágrafo Quinto – As alterações de intervalo solicitadas pelos empregados poderão ser atendidas pela CAIXA, desde que não comprometam o funcionamento das unidades.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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.

O que foi alterado (texto exato)	§1º: ACT "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 2 (duas) horas." → PROPOSTA "intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até 2 (duas) horas, sendo que 15 minutos são computados dentro da jornada normal e o excedente fora da jornada." §4º: acrescido "por qualquer meio. A ausência de um acordo formal entre empregado e gestor considera-se como acordo tácito."
Classificação	DIVERGENTE
Observação	Divergência quanto à nova redação do parágrafo 4º, em especial, quanto às expressões “por qualquer meio. A ausência de um acordo formal entre empregado e gestor considera- se como acordo tácito”.
Proposta de adequação da cláusula:	Manter a redação vigente no ACT 2024/2026.

25. ACT: Cl. 24 – Escala de revezamento ↔ PROPOSTA: Cl. 41 – Escala de revezamento	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 24 - 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	CLÁUSULA 41 – 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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
das características das atividades, necessitem funcionar ininterruptamente e/ou habitualmente aos sábados, domingos e feriados. Parágrafo Primeiro – O empregado que trabalhar em regime de escala de revezamento em unidade previamente autorizada fará jus a 1 (uma) folga por trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados, respeitando a sua jornada contratual diária e semanal, mantendo o direito à hora noturna e às horas extras, quando realizadas. Parágrafo Segundo – O empregado que trabalhar conforme o caput, deverá gozar o dia de descanso remunerado a que faz jus, até a sexta-feira da semana corrente, sendo a data de efetiva utilização decidida em comum acordo entre a chefia e o empregado. Parágrafo Terceiro – Para fins de apuração da jornada de trabalho em escala de revezamento considera-se a semana de segunda-feira a domingo. Parágrafo Quarto – O empregado poderá acumular até 30 dias de folga. No entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento até que o saldo de dias de folga seja menor ou igual a 15 dias. Parágrafo Quinto – Sem prejuízo das disposições contidas no parágrafo anterior, a CAIXA pode facultar a seus empregados a conversão em espécie, integral ou parcialmente, de folgas adquiridas e não utilizadas, desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira.	das características das atividades, necessitem funcionar ininterruptamente e/ou habitualmente aos sábados, domingos e feriados. Parágrafo Primeiro – O empregado que trabalhar em regime de escala de revezamento em unidade previamente autorizada fará jus a 1 (uma) folga por trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados, respeitando a sua jornada contratual diária e semanal, mantendo o direito à hora noturna e às horas extras, quando realizadas. Parágrafo Segundo – O empregado que trabalhar conforme o caput, deverá gozar o dia de descanso remunerado a que faz jus, até a sexta-feira da semana corrente, sendo a data de efetiva utilização decidida em comum acordo entre a chefia e o empregado. Parágrafo Terceiro – Para fins de apuração da jornada de trabalho em escala de revezamento considera-se a semana de segunda-feira a domingo. Parágrafo Quarto – O empregado poderá acumular até 30 dias de folga. No entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento até que o saldo de dias de folga seja menor ou igual a 15 dias. Parágrafo Quinto – Sem prejuízo das disposições contidas no parágrafo anterior, a CAIXA pode facultar a seus empregados a conversão em espécie, integral ou parcialmente, de folgas adquiridas e não utilizadas, desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—


26. ACT: Cl. 25 – Licença-maternidade ↔ PROPOSTA: Cl. 42 – Licença-maternidade
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição
CLAUSULA 25 – 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

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLAUSULA 42 – 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 30 dias antes do término da licença Maternidade concedida pelo INSS.

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(o) empregada(o) não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 sobrevida do filho.	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 Oitavo – 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 Nono – 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 – 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 sobrevida do filho.

32

O que foi alterado (texto exato)	§1º: ACT "poderá ser solicitada pela empregada até o final do primeiro mês após o parto" → PROPOSTA "poderá ser solicitada pela empregada até 30 dias antes do término da licença Maternidade concedida pelo INSS". Suprimido o §7º do ACT (implantação "até janeiro de 2025"); os §§ 8º a 11 do ACT passam a §§ 7º a 10 (idênticos).
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-


27. ACT: Cl. 26 – Licença-adoção ↔ PROPOSTA: Cl. 43 – Licença-adoção

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 26 - LICENÇA ADOÇÃO No caso de adoção ou guarda judicial, a CAIXA concederá à(ao) empregada(o) 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, nos termos da lei nº 12.873, de 24/10/2013. Parágrafo Primeiro - A Adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães, ambos empregados CAIXA ou não. Parágrafo Segundo – Ao empregado(a) que não gozar do benefício previsto no caput será concedida licença Paternidade de 10 dias consecutivos, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, acrescida da prorrogação prevista na cláusula 27, totalizando 20 (vinte dias). Parágrafo Terceiro - Para fins de concessão dessa licença, deverá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção. Parágrafo Quarto - Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado (a) não pode exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença adoção. Parágrafo Quinto - No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, o período das licenças adoção e paternidade permanece inalterado.	CLÁUSULA 43 – 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 <u>do registro de adoção ou</u> 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 a <u>qual pode ser prorrogada para 20 dias, a contar</u> da data <u>da</u> emissão do termo de guarda <u>para fins de adoção, com base na Lei Empresa Cidadã nº 11.770/2008, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 dias após o início da licença, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A partir de 01º de janeiro de 2027 a prorrogação da licença paternidade será atualizada conforme Lei nº 15.371/2026, e totalizará 25 dias. E em 2028, passará a totalizar 30 dias.</u> Parágrafo Terceiro - Para fins de <u>adequação à Lei nº 15.371/2026, a partir de 1º de janeiro de 2028, será concedida</u> licença <u>paternidade de 15 dias consecutivos, ao empregado que não gozar do benefício previsto no caput, contados da data do</u> termo <u>judicial</u> de guarda, <u>acrescida da prorrogação prevista no parágrafo segundo da cláusula 27, totalizando 30 (trinta dias).</u> 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	Parágrafo Quinto - No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, o período das licenças adoção e paternidade permanece inalterado. <u>Parágrafo Sexto - A implantação da flexibilização prevista no Parágrafo Segundo ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até janeiro de 2027.</u>

O que foi alterado (texto exato)	Caput: ACT "contados a partir da data de emissão do termo de guarda" → PROPOSTA "contados a partir da data do registro de adoção ou do termo de guarda". §2º: ACT "será concedida licença Paternidade de 10 dias consecutivos, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, acrescida da prorrogação prevista na cláusula 27, totalizando 20 (vinte dias)" → PROPOSTA "será concedida licença Paternidade de 10 dias a qual pode ser prorrogada para 20 dias, a contar da data da emissão do termo de guarda para fins de adoção, com base na Lei Empresa Cidadã nº 11.770/2008, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 dias após o início da licença, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A partir de 01º de janeiro de 2027 a prorrogação da licença paternidade será atualizada conforme Lei nº 15.371/2026, e totalizará 25 dias. E em 2028, passará a totalizar 30 dias." SUPRIMIDO o §3º do ACT ("deverá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório [...]"). NOVO §3º: adequação à Lei nº 15.371/2026 (15 dias a partir de 01/01/2028, "acrescida da prorrogação prevista no parágrafo segundo da cláusula 27, totalizando 30"). NOVO §6º: implantação "até janeiro de 2027". §§ 4º e 5º idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Adequação legal

28. ACT: Cl. 27 – Licença-paternidade ↔ PROPOSTA: Cl. 44 – Licença-paternidade	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 27 - LICENÇA PATERNIDADE	CLÁUSULA 44 – LICENÇA PATERNIDADE



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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**.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

A CAIXA concederá a licença paternidade de 10 dias, a qual pode ser prorrogada para 20 dias, em um prazo de até 180 dias do nascimento da criança, com base na Lei Empresa Cidadã nº 11.770/2008, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 dias após o início da licença, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A partir de 01º de janeiro de 2027 a licença paternidade será atualizada conforme Lei nº 15.371/2026, de modo que, com a prorrogação totalizará 25 dias. E em 2028, passará a totalizar 30 dias.

Parágrafo Primeiro – A licença paternidade tem início em até **180** 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 implantação da flexibilização prevista no Parágrafo Primeiro ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até janeiro de **2027**.



O que foi alterado (texto exato)	Caput: ACT "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" → PROPOSTA "concederá a licença paternidade de 10 dias, a qual pode ser prorrogada para 20 dias, em um prazo de até 180 dias do nascimento da criança, [...] desde que o empregado a requeira no prazo de 2 dias [...]. A partir de 01º de janeiro de 2027 a licença paternidade será atualizada conforme Lei nº 15.371/2026, de modo que, com a prorrogação totalizará 25 dias. E em 2028, passará a totalizar 30 dias." §1º: "120 dias" → "180 dias". §5º: ACT (flexibilidade de 120 dias, "janeiro de 2025") → PROPOSTA (flexibilização do §1º, "janeiro de 2027"). §§ 2º a 4º idênticos (o §2º mantém a remissão à "cláusula 26").
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Adequação legal

29. ACT: Cl. 28 – Estabilidades provisórias ↔ PROPOSTA: Cl. 45 – Estabilidades provisórias	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 28 - 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	CLÁUSULA 45 – 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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após a CAIXA os exigir. II - Aos abrangidos pelas alíneas "e", "f" e "g", a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após o preenchimento dos requisitos mínimos fixados pela Previdência Social, para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, o que ocorrer primeiro. Parágrafo Segundo - Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela CAIXA, de sua gravidez, a gestante terá o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estável suplementar ao previsto no Art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.	documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após a CAIXA os exigir. II - Aos abrangidos pelas alíneas "e", "f" e "g", a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após o preenchimento dos requisitos mínimos fixados pela Previdência Social, para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, o que ocorrer primeiro. Parágrafo Segundo - Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela CAIXA, de sua gravidez, a gestante terá o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estável suplementar ao previsto no Art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

38

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico (alíneas a a j e §§ 1º e 2º).
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-

30. ACT: Cl. 29 – Indenização por assalto/sinistro ↔ PROPOSTA: Cl. 46 – Indenização por assalto/sinistro	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 29 - INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 266.020,28 (duzentos e sessenta e seis mil e vinte reais e vinte e oito	CLÁUSULA 46 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ <u>281.130,23 acrescido de INPC + 0,6%</u> no caso de morte ou invalidez



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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%.	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 01.09.2027, o valor previsto nessa cláusula será reajustado pela variação do INPC/IBGE acumulado de setembro de 2026 a agosto de 2027, acrescido do aumento real 0,6%.

O que foi alterado (texto exato)	Atualização de valores: ACT: "R\$ 266.020,28" → PROPOSTA: "R\$ 281.130,23 acrescido de INPC + 0,6%". §ú: datas atualizadas para 01.09.2027 e período set/2026–ago/2027.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Incluir a retroatividade a 01/09/2026
Proposta de adequação da cláusula:	A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 281.130,23 acrescido de INPC + 0,6%, retroativa a 01/09/2026 , no caso de morte ou invalidez permanente de empregado ou seu dependente legal, em consequência de:

31. ACT: Cl. 30 – Multa por irregularidade em cheque ↔ PROPOSTA: Cl. 47 – Multa por irregularidade em cheque	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 30 - MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE Os empregados não serão responsáveis pelas multas e/ou encargos cobrados da CAIXA, em decorrência de irregularidade constatada no	CLÁUSULA 47 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE Os empregados não serão responsáveis pelas multas e/ou encargos cobrados da CAIXA, em decorrência de irregularidade constatada no



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
recebimento e/ou encaminhamento de documentos liquidáveis por meio de Serviço de Compensação de Cheques e Outros Papéis.	recebimento e/ou encaminhamento de documentos liquidáveis por meio de Serviço de Compensação de Cheques e Outros Papéis.

40

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

32. ACT: Cl. 31 – Vale-cultura ↔ PROPOSTA: Cl. 48 – Vale-cultura

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 31 - VALE CULTURA A CAIXA participará do programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para distribuir o vale-cultura aos empregados que requeiram e que tenham Remuneração Base igual ou inferior a 5 (cinco) salários-mínimos, conforme os termos estabelecidos pela Lei 12.761/2012 e seu regulamento, 31/12/2016, desde que seja restabelecido o incentivo fiscal previsto na referida Lei. 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 48 – VALE CULTURA A CAIXA participará do programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para distribuir o vale-cultura aos empregados que requeiram e que tenham Remuneração Base igual ou inferior a 5 (cinco) salários-mínimos, conforme os termos estabelecidos pela Lei 12.761/2012 e seu regulamento, 31/12/2016, desde que seja restabelecido o incentivo fiscal previsto na referida Lei. 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.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico (condicionado ao restabelecimento do incentivo fiscal).
Classificação	CONVERGENTE



Observação	—
------------	---

33. ACT: Cl. 32 – Diversidade e inclusão ↔ PROPOSTA: Cl. 49 – Diversidade, equidade e inclusão

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 32 – 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.	CLÁUSULA 49 – DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO A CAIXA reforça o seu compromisso com as pautas que abordem temas relacionados a diversidade, <u>equidade</u> e inclusão. Parágrafo Primeiro – A CAIXA se compromete com a promoção de ações respaldadas nos cinco eixos temáticos que são equidade de gênero, <u>raça-cor</u>, 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 <u>promoverá levantamento periódico, preferencialmente em intervalos não superior a dois anos, com o objetivo de acompanhar indicadores relacionados à diversidade, inclusão, acessibilidade e pertencimento, bem como subsidiar a avaliação e o aprimoramento contínuo de políticas, práticas e iniciativas relacionadas ao tema, observados os normativos internos e a legislação aplicável.</u> <u>Parágrafo Terceiro - A CAIXA reconhece os Coletivos de Diversidade, Equidade e Inclusão como espaços institucionais de diálogo, escuta e construção coletiva, voltados ao fortalecimento da diversidade, da equidade e da inclusão no ambiente de trabalho, garantindo composição representativa com</u> a participação de <u>empregados e empregadas de diferentes grupos identitários,</u> representantes sindicais <u>e representantes regionais vinculados à área de Pessoas.</u> Parágrafo <u>Quarto</u> - A CAIXA reforça o compromisso de que as ações serão discutidas por pessoas que sejam representativas dos eixos tratados nas ações. <u>Parágrafo Quinto – A CAIXA avaliará a adoção de medidas e iniciativas que viabilizem a ocupação progressiva de funções</u>



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	<u>gratificadas de gestão e técnicas, de forma que reflita a composição da força de trabalho da empresa, observados os critérios de qualificação e os princípios da diversidade, equidade e inclusão.</u> <u>Parágrafo Sexto - Nos processos seletivos internos, deverão ser adotadas medidas que promovam a diversidade na composição do grupo de avaliadores.</u> <u>Parágrafo Sétimo - A CAIXA se compromete a monitorar e informar, periodicamente, os dados sobre a participação dos grupos identitários em funções de liderança e manter programas de formação e capacitação.</u> <u>Parágrafo Oitavo - As ações previstas nesta cláusula observarão critérios de razoabilidade, disponibilidade orçamentária, planejamento institucional e governança corporativa.</u>

O que foi alterado (texto exato)	Título e caput: acrescida a palavra "equidade". §1º idêntico. SUPRIMIDO o §2º do ACT: "A CAIXA oportunizará a participação de representantes das entidades sindicais na discussão dos temas prioritários para os empregados." NOVOS §§ 2º (levantamento periódico, "preferencialmente em intervalos não superior a dois anos"), 3º (Coletivos DEI, com representantes sindicais), 5º ("A CAIXA avaliará a adoção de medidas [...] que viabilizem a ocupação progressiva de funções gratificadas [...]"), 6º (diversidade no grupo de avaliadores dos PSIs), 7º (monitorar e informar dados de liderança) e 8º ("As ações previstas nesta cláusula observarão critérios de razoabilidade, disponibilidade orçamentária, planejamento institucional e governança corporativa"). O §3º do ACT passa a §4º (idêntico).
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-



34. ACT: CI. 33 – Suplementação do auxílio-doença ↔ PROPOSTA: CI. 50 – Suplementação do auxílio-doença

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

CLÁUSULA 33 - 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. Para 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 asseguração 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.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

CLÁUSULA 50 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

A CAIXA suplementará o auxílio incapacidade temporária (auxílio-doença) pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, isto é, a diferença entre a remuneração base do empregado e o valor do benefício previdenciário pago, observado o disposto nos parágrafos segundo e sétimo.

Parágrafo Primeiro — Para 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 asseguração 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

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 **nos termos deste acordo**.

Parágrafo Sexto – No caso de concessão retroativa de aposentadoria por invalidez serão estornados os **valores pagos** em folha **relativos ao benefício concedido pelo INSS, como a** 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 **na primeira utilização** a partir de **01/01/2019**.
- 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.

Parágrafo Oitavo - A implantação da contagem do ciclo de 06 (seis) anos prevista no Parágrafo Sétimo alínea I, ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até março de 2027.



O que foi alterado (texto exato)	Caput: "na razão do valor representado pela diferença" → "isto é, a diferença" (redacional). §5º: "quando o benefício for pago por meio do convênio CAIXA/INSS" → "quando o benefício for pago nos termos deste acordo". §6º: redação ajustada ("estornados os valores pagos em folha relativos ao benefício concedido pelo INSS, como a suplementação [...]"). §7º, I: ACT "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" → PROPOSTA "A contagem do ciclo de 06 (seis) anos terá início na primeira utilização a partir de 01/01/2019." NOVO §8º: implantação da nova contagem "até março de 2027". §§ 1º a 4º idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-

35. ACT: CI. 34 – Adiantamento do benefício por incapacidade ↔ PROPOSTA: CI. 51 – Adiantamento do benefício por incapacidade

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 34 - 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;	CLÁUSULA 51 – 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 <u>—</u> 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 <u>—</u> 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, <u>após o início do pagamento,</u> a CAIXA descontará os valores antecipados relativos ao benefício de auxílio-doença, em folha de pagamento ou conta corrente;



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 A: rescisórias.	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 <u>—</u> 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 <u>rescisórias. desde que o empregado já tenha recebido valores a título de benefício do INSS.</u>

O que foi alterado (texto exato)	§2º, a): acrescido "após o início do pagamento". §3º: acrescido ". desde que o empregado já tenha recebido valores a título de benefício do INSS." Demais dispositivos idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Limita o desconto e a compensação a situações em que o INSS já pagou. Corrigir a pontuação do §3º.

36. ACT: Cl. 35 – Insalubridade e periculosidade ↔ PROPOSTA: Cl. 52 – Insalubridade e periculosidade	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 35 – 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	CLÁUSULA 52 – 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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa. Parágrafo Único - O fato de a CAIXA pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.	equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa. Parágrafo Único – O fato de a CAIXA pagar este adicional não o eximirá da melhoria das condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.

47

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

37. ACT: Cl. 36 – Assalto e sequestro ↔ PROPOSTA: Cl. 53 – Assalto e sequestro

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	CLÁUSULA 53 – 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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 <u>patrimonial</u> 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.

O que foi alterado (texto exato)	§3º: "área de segurança da CAIXA" → "área de segurança patrimonial da CAIXA". Demais idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

38. ACT: Cl. 37 – Licença para tratamento de saúde ↔ PROPOSTA: Cl. 54 – Licença para tratamento de saúde	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 54 – 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.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE



Observação	—
------------	---

39. ACT: CI. 38 – Trabalho da gestante ↔ PROPOSTA: CI. 55 – Trabalho da gestante

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 ou função de confiança, permanece designada em caráter efetivo na nova unidade de lotação física. Parágrafo Segundo - O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada, caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que não será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe. Parágrafo Terceiro - Nos casos em que não houver recomendação médica para remanejamento, será garantido o direito à inamovibilidade da empregada gestante.	CLÁUSULA 55 – TRABALHO DA GESTANTE A CAIXA remanejará a empregada gestante de sua atividade, prioritariamente, ou do seu local de trabalho, sempre que exigido em laudo médico, sem prejuízo salarial. Parágrafo Primeiro - Quando houver remanejamento de seu local de trabalho, a empregada, se titular de função gratificada/cargo em comissão ou função de confiança, permanece designada em caráter efetivo na nova unidade de lotação física. Parágrafo Segundo - O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada, caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que não será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe. Parágrafo Terceiro - Nos casos em que não houver recomendação médica para remanejamento, será garantido o direito à inamovibilidade da empregada gestante.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—



40. ACT: CI. 39 – CIPA ↔ PROPOSTA: CI. 56 – CIPA

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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 80 empregados**, a CAIXA fará a indicação.

Parágrafo Oitavo - Na renúncia ou transferência a pedido de empregado eleito integrante de CIPA ou Representante de CIPA as entidades

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

CLÁUSULA 56 – 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 **dos empregados perante a CIPA, nos estabelecimentos que, nos termos da NR-5, não estejam obrigados à constituição** de CIPA, também serão eleitos, **sendo** 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, **nos estabelecimentos dispensados de CIPA constituída, conforme NR-5**, a CAIXA fará a indicação.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
sindicais serão imediatamente comunicadas do fato e do início do novo processo eleitoral.	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.

51

O que foi alterado (texto exato)	§4º: ACT "Os representantes de CIPA para as unidades que não possuem CIPA constituída conforme NR 5 também serão eleitos" → PROPOSTA "Os representantes dos empregados perante a CIPA, nos estabelecimentos que, nos termos da NR-5, não estejam obrigados à constituição de CIPA, também serão eleitos". §7º: ACT "Caso não haja candidato para Representante de CIPA, nas unidades até 80 empregados, a CAIXA fará a indicação" → PROPOSTA "Caso não haja candidato para Representante de CIPA, nos estabelecimentos dispensados de CIPA constituída, conforme NR-5, a CAIXA fará a indicação". Demais idênticos ("NR 5" → "NR-5").
Classificação	CONVERGENTE
Observação	

41. ACT: Cl. 40 – Programas de saúde do trabalhador ↔ PROPOSTA: Cl. 57 – Programas de saúde do trabalhador	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 57 – PROGRAMAS DE SAÚDE DO TRABALHADOR A CAIXA <u>reafirma seu</u> compromisso <u>com a</u> implementação <u>e manutenção</u> de programas de saúde do trabalhador <u>a voltados</u> à prevenção e <u>à</u> promoção da saúde integral <u>dos empregados contribuindo para</u> 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.



O que foi alterado (texto exato)	Caput: "estabelece o compromisso de atuar na implementação de programas [...] que visem a prevenção" → "reafirma seu compromisso com a implementação e manutenção de programas [...] voltados à prevenção". §ú: "para tratar do tema Saúde do Trabalhador" → "para tratar do tema".
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

42. ACT: Cl. 41 – Qualidade de vida ↔ PROPOSTA: Cl. 58 – Qualidade de vida

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 do conjunto de seus empregados.	CLÁUSULA 58 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS A CAIXA seguirá desenvolvendo, com recursos próprios, campanhas objetivando zelar e promover a saúde e a qualidade de vida do conjunto de seus empregados.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

43. ACT: — (Saúde CAIXA regido pelo Aditivo 2025/2026; sem cláusula no ACT 2024/2026) ↔ PROPOSTA: Cls. 59, 60 e 61 – Saúde CAIXA, cadastramento e GT

As cláusulas 59 a 61 relativas ao Saúde Caixa estão em análise apartada no Anexo III.

44. ACT: Cl. 42 – Comissão de negociação ↔ PROPOSTA: Cl. 62 – Comissão de negociação

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 42 - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO	CLÁUSULA 62 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
A CAIXA assegurará o afastamento dos empregados, membros da Comissão de Negociação junto à empresa, sem prejuízo da remuneração, dos direitos trabalhistas e das demais vantagens, exceto diárias e passagens. Parágrafo Primeiro - O afastamento a que se refere o "caput" será dos dias em que houver negociação e ao dia imediatamente anterior e posterior ao evento. Parágrafo Segundo - Os empregados participantes das negociações coletivas terão garantia de estabilidade durante o período do exercício e de 1 (um) ano após o seu afastamento da Comissão de Negociação. Parágrafo Terceiro - A CONTRAF comunicará a CAIXA a relação dos membros que compõem a Comissão de Negociação, bem como as eventuais substituições.	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 – <u>As Confederações (CONTRAF/CONTEC) comunicarão</u> à CAIXA a relação dos membros que compõem a Comissão de Negociação, bem como as eventuais substituições.

O que foi alterado (texto exato)	§3º: ACT "A CONTRAF comunicará" → PROPOSTA "As Confederações (CONTRAF/CONTEC) comunicarão". Demais idênticos (inclusive a estabilidade do §2º).
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Alterar o parágrafo 3º para deixar mais claro que cada confederação fará a comunicação quanto à alteração dos membros, que compõem a Comissão de Negociação
Proposta de adequação da cláusula:	Parágrafo Terceiro – A CONTRAF comunicará a CAIXA a relação dos membros que compõem a Comissão de Negociação, bem como as eventuais substituições.

45. ACT: Cl. 43 – Desconto de mensalidade sindical ↔ PROPOSTA: Cl. 63 – Desconto de mensalidade sindical	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 43 - DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL	CLÁUSULA 63 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
A CAIXA se compromete a efetuar o desconto em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, da contribuição referente à mensalidade devida em razão da condição de associado ao sindicato dos bancários. Parágrafo Primeiro - A CAIXA incluirá a rubrica de desconto na folha de pagamento do empregado a partir do mês subsequente ao do recebimento da correspondência emitida pelo sindicato. Parágrafo Segundo - A exclusão da rubrica referente à mensalidade sindical ocorrerá a partir do mês subsequente ao do recebimento de correspondência emitida pelo empregado, referente ao pedido de suspensão do desconto, devidamente protocolizada junto à entidade sindical. Parágrafo Terceiro - Os valores descontados serão creditados nas contas dos sindicatos, mantidas na CAIXA, no prazo de até 02 (dois) dias úteis após o desconto.	A CAIXA se compromete a efetuar o desconto em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, da contribuição referente à mensalidade devida em razão da condição de associado ao sindicato dos bancários. Parágrafo Primeiro - A CAIXA incluirá a rubrica de desconto na folha de pagamento do empregado a partir do mês subsequente ao do recebimento da correspondência emitida pelo sindicato. Parágrafo Segundo - A exclusão da rubrica referente à mensalidade sindical ocorrerá a partir do mês subsequente ao do recebimento de correspondência emitida pelo empregado, referente ao pedido de suspensão do desconto, devidamente protocolizada junto à entidade sindical. Parágrafo Terceiro - Os valores descontados serão creditados nas contas dos sindicatos, mantidas na CAIXA, no prazo de até 02 (dois) dias úteis após o desconto.

54

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

46. ACT: Cl. 44 – Liberação de dirigente sindical ↔ PROPOSTA: Cl. 64 – Liberação de dirigente sindical	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 44 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL Fica assegurada a liberação de até 180 (cento e oitenta) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de mandato em entidade de	CLÁUSULA 64 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL Fica assegurada a liberação de até <u>188</u> (cento e oitenta <u>e oito</u>) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de mandato em



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens. Parágrafo Primeiro - Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no “caput” da cláusula, a liberação será solicitada pela CONTRAF/CUT, indicando os nomes dos empregados, mandato e entidades. Parágrafo Segundo - A liberação deve ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação à CAIXA, com todas as informações citadas no parágrafo primeiro, ficando condicionada à autorização da Gerência Nacional de Relações Trabalhistas - GERET, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço. Parágrafo Terceiro - Durante o período de liberação com ônus para a CAIXA, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.	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 <u>pelas Confederações (CONTRAF/CONTEC)</u>, indicando os nomes dos empregados, mandato e entidades. Parágrafo Segundo - A liberação deve ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação à CAIXA, com todas as informações citadas no parágrafo primeiro, ficando condicionada à autorização <u>área competente conforme normas internas</u>, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço. Parágrafo Terceiro - Durante o período de liberação com ônus para a CAIXA, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

O que foi alterado (texto exato)	Caput: ACT "até 180 (cento e oitenta)" → PROPOSTA "até 188 (cento e oitenta e oito)". §1º: ACT "a liberação será solicitada pela CONTRAF/CUT" → PROPOSTA "a liberação será solicitada pelas Confederações (CONTRAF/CONTEC)". §2º: ACT "ficando condicionada à autorização da Gerência Nacional de Relações Trabalhistas - GERET" → PROPOSTA "ficando condicionada à autorização área competente conforme normas internas".
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Diferenciar as liberações para cada uma das Confederações, sendo que no ACT 2024/2026 entre Caixa e CONTRAF está assegurada a liberação de 180 dirigentes para a CONTRAF. Na redação proposta para a sentença normativa a CAIXA amplia para até 188 liberações. No ACT 2024/2026 entre CAIXA e CONTEC está assegurada a liberação de 50 dirigentes. Deve ser mantida a liberação de dirigentes separadamente para cada confederação, levando-se em conta a sua representatividade. Ou, seja, a proposta de 188 liberações obviamente se refere a CONTRAF.



Proposta de redação:	Parágrafo Primeiro - Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no “caput” da cláusula, a liberação será solicitada pela CONTRAF, indicando os nomes dos empregados, mandato e entidades.
-----------------------------	--

56

47. ACT: Cl. 45 – Delegados sindicais ↔ PROPOSTA: Cl. 65 – Delegados sindicais

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 45 – 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 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 65 – 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 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).

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE



Observação	—
------------	---

48. ACT: Cl. 46 – Utilização de malote ↔ PROPOSTA: Cl. 66 – Utilização de malote

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 46 – 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 66 – 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.

57

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação crítica	—

49. ACT: Cl. 47 – Reuniões ↔ PROPOSTA: Cl. 67 – Reuniões

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 47 – 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 67 – 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. <u>Parágrafo Primeiro - A CAIXA garantirá ao sindicato a realização de reuniões virtuais com os empregados, mediante plataformas digitais corporativas ou equivalentes, em periodicidade previamente ajustada entre as partes, preferencialmente fora do horário de maior</u>



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	<u>demanda operacional, assegurada a ampla participação dos trabalhadores interessados.</u> <u>Parágrafo Segundo - As comunicações sindicais deverão observar linguagem respeitosa, finalidade institucional e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018), vedada a utilização de dados pessoais dos empregados para finalidade diversa da atividade sindical.</u>

58

O que foi alterado (texto exato)	Caput idêntico. NOVO §1º: reuniões virtuais "mediante plataformas digitais corporativas ou equivalentes, em periodicidade previamente ajustada entre as partes, preferencialmente fora do horário de maior demanda operacional". NOVO §2º: "As comunicações sindicais deverão observar linguagem respeitosa, finalidade institucional e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018), vedada a utilização de dados pessoais dos empregados para finalidade diversa da atividade sindical."
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Ajustado em mesa de negociação.

50. ACT: Cl. 48 – Grupo de trabalho (condições de trabalho) ↔ PROPOSTA: Cl. 68 – Grupo de trabalho	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 48 - 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.	CLÁUSULA 68 - 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
Parágrafo Terceiro - Em caso de reuniões presenciais, serão realizadas nas dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, diárias e hospedagem.	Parágrafo Terceiro - Em caso de reuniões presenciais, serão realizadas nas dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, diárias e hospedagem.

59

O que foi alterado (texto exato)	§2º: suprimido "e deverão iniciar até dezembro de 2024". Demais idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-

51. ACT: Cl. 49 – Negociação permanente ↔ PROPOSTA: Cl. 69 – Negociação permanente	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 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 - Reconhece-se a Mesa Permanente de Negociação como importante espaço de diálogo entre a CAIXA e a CONTRAF, para o aprimoramento das relações de trabalho, inclusive com discussão sobre impactos na vida funcional dos empregados decorrentes da implantação de novos processos de trabalho pela empresa. Parágrafo Segundo - As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.	CLÁUSULA 69 – 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 <u>CONFEDERAÇÃO (CONTRAF/CONTEC)</u>, para o aprimoramento das relações de trabalho, inclusive com discussão sobre impactos na vida funcional dos empregados decorrentes da implantação de novos processos de trabalho pela empresa. Parágrafo Segundo - As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.



O que foi alterado (texto exato)	§1º: "entre a CAIXA e a CONTRAF" → "entre a CAIXA e a CONFEDERAÇÃO (CONTRAF/CONTEC)". Demais idênticos.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Adequação À sistemática de negociação, considerando que são mesas separadas.
Proposta de adequação da redação:	Parágrafo Primeiro - Reconhece-se a Mesa Permanente de Negociação como importante espaço de diálogo entre a CAIXA e a CONTRAF, para o aprimoramento das relações de trabalho, inclusive com discussão sobre impactos na vida funcional dos empregados decorrentes da implantação de novos processos de trabalho pela empresa.

52. ACT: Cl. 50 – Dissídios e convenções regionais ↔ PROPOSTA: Cl. 70 – Dissídios e convenções regionais	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 50 – 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 70 – 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 <u>à</u> presente <u>Sentença Normativa</u>.

O que foi alterado (texto exato)	"ao presente Acordo Coletivo de Trabalho" → "à presente Sentença Normativa".
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Adequação redacional


53. ACT: Cl. 51 – Sindicalização ↔ PROPOSTA: Cl. 71 – Sindicalização

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 51 – 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 71 – 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.

61

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-

54. ACT: Cl. 52 – Portal UC para dirigentes ↔ PROPOSTA: Cl. 72 – Portal UC para dirigentes

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 52 - PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS Fica garantido o acesso ao Portal da Universidade Corporativa CAIXA aos empregados liberados para atuação como dirigente sindical CONTRAF .	CLÁUSULA 72 – 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 <u>CONFEDERAÇÃO (CONTRAF/CONTEC)</u> .

O que foi alterado (texto exato)	"dirigente sindical CONTRAF" → "dirigente sindical CONFEDERAÇÃO (CONTRAF/CONTEC)".
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Adequação à sistemática de negociação, considerando que são mesas separadas. Manter a redação do ACT 2024/2026.



Proposta de adequação da redação:	Fica garantido o acesso ao Portal da Universidade Corporativa CAIXA aos empregados liberados para atuação como dirigente sindical <u>CONTRAF</u> .
--	---

62

55. ACT: Cls. 53 e 54 – Promoção por mérito (anos-base 2024 e 2025) ↔ PROPOSTA: Cls. 73 e 74 – Promoção por mérito (anos-base 2026 e 2027)

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 53 - 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 54 - 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 73 – PROMOÇÃO ANO BASE 2026 A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito em <u>2027</u>, referente ao ano base <u>2026</u>, dos empregados ativos em <u>31.12.2026</u>, 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 <u>2026</u>, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados. CLÁUSULA 74 – PROMOÇÃO ANO BASE 2027 A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito em <u>2028</u>, referente ao ano base <u>2027</u>, dos empregados <u>ativos</u> em <u>31.12.2027</u>, 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 <u>2027</u>, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

O que foi alterado (texto exato)	Anos atualizados (2026/2027, pagamentos em 2027/2028). Critérios idênticos.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	Mantida a cláusula preexistente.


56. ACT: Cl. 55 – Incentivo à escolaridade (2025 e 2026) ↔ PROPOSTA: Cl. 75 – Incentivo à escolaridade (2027 e 2028)

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 55 – 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 75 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE Serão oferecidas, em <u>2027</u> e <u>2028</u> , 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.

63

O que foi alterado (texto exato)	Anos: "em 2025 e 2026" → "em 2027 e 2028". Quantitativos idênticos (1.600 bolsas).
Classificação	CONVERGENTE
Observação	

57. ACT: Cl. 56 – Adiantamento emergencial (calamidade) ↔ PROPOSTA: Cl. 76 – Adiantamento emergencial (calamidade)

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 56 - 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	CLÁUSULA 76 – 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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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.

64

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

58. ACT: Cl. 57 – Comissões de Conciliação Voluntária ↔ PROPOSTA: Cl. 77 – Comissões de Conciliação Voluntária e Prévia	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 57 - 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. Parágrafo Primeiro – As sessões de conciliação poderão ser por videoconferência e utilização de certificado digital para assinatura de documentos. Parágrafo Segundo - Será incluída, dentre os temas previstos na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV), a incorporação da gratificação de função, 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	CLÁUSULA 77 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA E PRÉVIA A CAIXA e <u>Confederações (CONTRAF/CONTEC)</u> se comprometem a regulamentar a CCV/CCP por ocasião do seu vencimento, <u>por meio da presente Sentença Normativa.</u> Parágrafo Primeiro – As sessões de conciliação poderão ser por videoconferência e utilização de certificado digital para assinatura de documentos. Parágrafo Segundo - Será incluída, dentre os temas previstos na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) <u>e da Comissão de Conciliação Prévia (CCP)</u>, 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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
da dispensa da função/cargo comissionado ou da rescisão do contrato de trabalho.	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.

65

O que foi alterado (texto exato)	Título: acrescido "E PRÉVIA". Caput: ACT "A CAIXA e CONTRAF se comprometem a renovar a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a CCV por ocasião do seu vencimento." → PROPOSTA "A CAIXA e Confederações (CONTRAF/CONTEC) se comprometem a regulamentar a CCV/CCP por ocasião do seu vencimento, por meio da presente Sentença Normativa." §2º: acrescida a "Comissão de Conciliação Prévia (CCP)". §1º idêntico.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação crítica	Manter a redação da cláusula 57 do ACT 2024/2026.
Proposta de redação:	CLÁUSULA 57 - 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. Parágrafo Primeiro – As sessões de conciliação poderão ser por videoconferência e utilização de certificado digital para assinatura de documentos. Parágrafo Segundo - Será incluída, dentre os temas previstos na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV), a incorporação da gratificação de função, 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.



59. ACT: CI. 58 – Titularidade de FG em LTS e licença-maternidade ↔ PROPOSTA: CI. 78 – Titularidade de FG em LTS e licença-maternidade

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 58 – 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 78 – 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, <u>que vier a ser dispensado da função durante a referida licença</u>, permanecerá percebendo o valor da função 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.



O que foi alterado (texto exato)	§1º: ACT "permanecerá percebendo o valor da função, enquanto perdurar a licença/afastamento por até 02 anos" → PROPOSTA "que vier a ser dispensado da função durante a referida licença, permanecerá percebendo o valor da função por até 02 anos". Caput e §§ 2º e 3º idênticos.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Manter a redação do ACT 2024/2026 em relação ao parágrafo 1º. A redação proposta pela CAIXA possibilita a dispensa do empregado de sua função durante a licença/afastamento.
Proposta de redação:	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.

60. ACT: Cl. 59 – Substituição de FG ↔ PROPOSTA: Cl. 79 – Substituição de FG

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 59 - 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 79 – 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 Único - 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.



O que foi alterado (texto exato)	O §1º passa a Parágrafo Único (idêntico). Suprimido o §2º (implantação "até janeiro de 2025").
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

61. ACT: Cl. 60 – Substituição em cascata ↔ PROPOSTA: Cl. 80 – Substituição em cascata

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 60 - 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 80 – 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 <u>Único</u> - Quando não é permitida a substituição em efeito cascata, o titular responde pelas atividades das funções exercidas em caráter efetivo e não efetivo.

O que foi alterado (texto exato)	O §1º passa a Parágrafo Único (idêntico). Suprimido o §2º (implantação "até janeiro de 2025").
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—



62. ACT: Cl. 61 – Transferência de PcD e responsáveis ↔ PROPOSTA: Cl. 81 – Transferência de PcD e responsáveis	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 61 – 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 81 – 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.

69

O que foi alterado (texto exato)	Caput idêntico. Suprimido o Parágrafo Único (implantação "até janeiro de 2025").
Classificação	CONVERGENTE
Observação crítica	—

63. ACT: Cl. 62 – Condições especiais (dependentes PcD/TEA) ↔ PROPOSTA: Cl. 82 – Condições especiais (dependentes PcD/TEA)	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 62 – 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	CLÁUSULA 82 – CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA EMPREGADOS COM <u>DEPENDENTES PcD, INCLUSIVE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA Ao empregado com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista (TEA), bem como ao empregado que seja</u> pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência,



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição

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**.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição

inclusive com TEA, será concedida mobilidade e/ou redução **da** jornada de trabalho em até 25% das horas diárias, conforme regras estabelecidas em normativo, **mediante comprovação da** deficiência por **atestado ou laudo** médico ratificado **por** médico da CAIXA e **avaliação** por equipe multidisciplinar, **além da** comprovação da necessidade de **tratamento próprio ou de** acompanhamento **do dependente** 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, **na qualidade de pais ou responsáveis,** as condições especiais serão concedidas a apenas um dos responsáveis, sendo vedada a cumulação das condições em relação ao mesmo dependente.

Parágrafo Terceiro - **Havendo mais de um dependente, a avaliação ocorrerá individualmente para cada empregado**

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

Parágrafo **Quinto** – A implantação do **disposto no caput** ocorrerá após adequações e atualização normativa, com previsão de ser realizada até outubro de **2026**.



O que foi alterado (texto exato)	Caput: ACT "Para empregado, na qualidade de pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência, será concedida mobilidade e/ou redução de sua jornada [...] desde que comprovada a deficiência [...] e mediante comprovação da necessidade de acompanhamento para tratamento durante o horário de trabalho" → PROPOSTA "Ao empregado com deficiência, inclusive com Transtorno do Espectro Autista (TEA), bem como ao empregado que seja pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência, inclusive com TEA, será concedida mobilidade e/ou redução da jornada [...] além da comprovação da necessidade de tratamento próprio ou de acompanhamento do dependente durante o horário de trabalho". §2º: acrescido "na qualidade de pais ou responsáveis". NOVO §3º: "Havendo mais de um dependente, a avaliação ocorrerá individualmente para cada empregado". O §3º do ACT passa a §4º (idêntico). §4º do ACT → §5º: "implantação do Parágrafo Primeiro [...] outubro de 2024" → "implantação do disposto no caput [...] outubro de 2026".
Classificação	CONVERGENTE
Observação	-

64. ACT: Cl. 63 – Adicional embarcado ↔ PROPOSTA: Cl. 83 – Adicional embarcado

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 63 – 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.	CLÁUSULA 83 – 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\$ 105,05 acrescido de INPC + 0,60% por dia de trabalho embarcado, em agência barco da CAIXA ou decorrente de convênios firmados pela CAIXA, <u>reajuste aplicado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028</u>. Parágrafo Primeiro – O referido valor será reajustado em 01/09/2027, pelo INPC/IBGE acumulado de <u>setembro/2026</u> a <u>agosto/2027 acrescido de 0,60%</u>. Parágrafo Segundo – O empregado que prestar serviço por 03 ciclos consecutivos de trabalho receberá valor complementar correspondente a



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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.

72

O que foi alterado (texto exato)	Caput: ACT "R\$ 100,00 por dia" → PROPOSTA "R\$ 105,05 acrescido de INPC + 0,60% por dia [...], reajuste aplicado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices [...] da CCT 2026/2028". §1º: ACT "reajustado em 01/09/2025, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2024 a agosto/2025" → PROPOSTA "reajustado em 01/09/2027, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2026 a agosto/2027 acrescido de 0,60%". §§ 2º e 3º idênticos.
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Incluir a retroatividade a 01/09/2026.
Proposta de redação:	Será pago ao empregado que esteja atuando na modalidade de trabalho embarcado adicional no valor de R\$ 105,05 acrescido de INPC + 0,60%, retroativo a 01/09/2026 , por dia de trabalho embarcado, em agência barco da CAIXA ou decorrente de convênios firmados pela CAIXA, reajuste aplicado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.

65. ACT: Cl. 64 – Carreira sustentável ↔ PROPOSTA: Cl. 84 – Carreira sustentável

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 64 - 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.	CLÁUSULA 84 – 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 encarecimento de mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência e da comunidade LGBTQIAPN+ e realizará ações para o fortalecimento da liderança diversa.	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 encarecimento de mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência e da comunidade LGBTQIAPN+ e realizará ações para o fortalecimento da liderança diversa.

73

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

66. ACT: Cl. 65 – Incorporação do REB ↔ PROPOSTA: Cl. 85 – Incorporação do REB	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 65 - 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 85 - 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.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	COVERGENTE



Observação	—
------------	---

67. ACT: Cl. 66 – Horas de estudo ↔ PROPOSTA: Cl. 86 – Horas de estudo

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 66 - 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 86 – 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 <u>—</u> 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 <u>—</u> A CAIXA fará ações de sensibilização da importância das soluções educacionais para os empregados, visando o desenvolvimento constante das equipes. Parágrafo Terceiro <u>—</u> A CAIXA disponibilizará ações e soluções como cartilhas, apresentações e outros materiais que possam ser utilizadas por meio de ações presenciais.

O que foi alterado (texto exato)	Texto idêntico.
Classificação	CONVERGENTE
Observação	—

69. ACT: — ↔ PROPOSTA: Cl. 87 – Compensação dos dias parados

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
<i>Sem cláusula correspondente.</i>	CLÁUSULA 87 - DA COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS EM DECORRÊNCIA DE GREVE



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	Os empregados abrangidos pela presente Sentença Normativa poderão compensar as horas correspondentes aos dias não trabalhados em decorrência do movimento grevista, sem prejuízo da remuneração respectiva, no prazo máximo de até 180 (cento e oitenta) dias contados da data da publicação da sentença normativa. Parágrafo Primeiro - A compensação das horas ocorrerá mediante prestação de trabalho adicional, observados os limites legais de duração da jornada e os critérios operacionais definidos pela CAIXA. Parágrafo Segundo - A programação, distribuição e controle das horas destinadas à compensação serão estabelecidos pela CAIXA, em conjunto com a respectiva gestão da unidade, devendo o empregado cumprir os horários previamente comunicados. Parágrafo Terceiro - Para fins de compensação das horas de greve, a CAIXA poderá determinar que a prestação de trabalho ocorra em regime presencial, ainda que o empregado exerça suas atividades, habitual ou parcialmente, em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou modelo híbrido. Parágrafo Quarto - As horas correspondentes aos dias de paralisação que não forem integralmente compensadas dentro do prazo previsto no caput serão objeto de desconto em folha de pagamento, observado o saldo remanescente não compensado ao término do período de 180 (cento e oitenta) dias. Parágrafo Quinto - O empregado poderá optar pela utilização de saldo positivo de banco de horas, APIP ou Licença-prêmio, para compensação das horas correspondentes aos dias não trabalhados em decorrência do movimento grevista.



O que foi alterado (texto exato)	Cláusula NOVA: compensação das horas de greve "no prazo máximo de até 180 (cento e oitenta) dias contados da data da publicação da sentença normativa"; §1º "observados os limites legais de duração da jornada e os critérios operacionais definidos pela CAIXA"; §2º programação "estabelecida pela CAIXA"; §3º a CAIXA "poderá determinar que a prestação de trabalho ocorra em regime presencial, ainda que o empregado exerça suas atividades [...] em regime de teletrabalho"; §4º desconto em folha do saldo não compensado; §5º opção de usar banco de horas, APIP ou licença-prêmio.
Classificação	DIVERGENTE
Observação	Definição unilateral pela CAIXA; imposição de trabalho presencial a teletrabalhadores; desconto do saldo; uso de APIP e licença-prêmio (direitos de outra natureza).
Proposta de redação:	Considerando a legalidade da greve, a CAIXA se compromete a abonar todos os dias de paralização.

70. ACT: Cl. 68 – Vigência (01/09/2024 a 31/08/2026, 2 anos) ↔ PROPOSTA: Cl. 88 – Vigência	
ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
CLÁUSULA 68 – VIGÊNCIA O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2024 a 31 de Agosto de 2026.	CLÁUSULA 88 – VIGÊNCIA <u>A</u> presente <u>Sentença Normativa</u> terá <u>vigência até</u> 31 de Agosto de <u>2028.</u>

O que foi alterado (texto exato)	ACT: "terá a duração de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2024 a 31 de Agosto de 2026" → PROPOSTA: "A presente Sentença Normativa terá vigência até 31 de Agosto de 2028."
Classificação	CONVERGÊNCIA PARCIAL
Observação	Incluir o início de vigência para 01/09/2026, objetivando a manutenção da data-base.
Proposta de redação:	A presente Sentença Normativa terá a duração de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028.


71. ACT: Anexo I – Regulamento de delegado sindical ↔ PROPOSTA: Anexo I – Regulamento de delegado sindical

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
ANEXO I – REGULAMENTO DE DELEGADO SINDICAL A CAIXA e a CONTRAF, considerando o disposto no Parágrafo Quarto da Cláusula 42 do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, resolvem firmar o presente documento, que regulará as relações do delegado sindical da CAIXA, mediante os seguintes artigos: CAPÍTULO I DO RECONHECIMENTO Art. 1º - A CAIXA reconhece os delegados sindicais eleitos pelos empregados. Art. 2º - Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada unidade, observada a seguinte proporção: a) Até 100 empregados: 01(um) empregado b) De 101 a 200 empregados: 02 (dois) empregados c) 201 a 300 empregados: 03 (três) empregados d) De 301 a 400 empregados: 04 (quatro) empregados e) Acima de 401 empregados: 05 (cinco) empregados Parágrafo Primeiro - As Unidades da CAIXA serão assim consideradas: - I - Agências - II - Posto de Atendimento Bancário; - III - Superintendências Regionais; - IV - Gerência de Filial; - V - Centralizadora Regional; - VI - Centralizadora Nacional; - VII - Superintendência Nacional; Parágrafo Segundo - Nas Unidades que funcionem em mais de um turno será eleito um delegado sindical por turno.	ANEXO I – REGULAMENTO DE DELEGADO SINDICAL 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.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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 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



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
Parágrafo Oitavo - O “quórum” mínimo para validar as eleições é de 30% dos empregados lotados na Unidade. Parágrafo Nono - O Sindicato comunicará à a área de Pessoas, em unidade estabelecida em norma interna, que os empregados eleitos delegados sindicais, os suplentes e a data de início e término do mandato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após a data da eleição. Parágrafo Décimo - A comunicação mencionada no parágrafo anterior deverá ser feita por meio eletrônico onde conste: I - O nome do empregado; II - Matrícula do empregado; III - Nome e código da Unidade de lotação e, IV - Nome e código da Unidade de vinculação, hierarquicamente superior. CAPÍTULO III DO MANDATO Art. 4º - Os delegados sindicais terão mandato de 02 (dois) anos, podendo ser destituídos a livre critério da maioria dos empregados da Unidade de lotação física, a qualquer tempo. Parágrafo Primeiro - Para fins de destituição do delegado sindical, os empregados deverão encaminhar correspondência nesse sentido ao Sindicato em forma de “abaixo- assinado”. Parágrafo Segundo - Ocorrendo a destituição do delegado sindical, o suplente assumirá o cargo pelo prazo máximo de até 30 (trinta) dias, quando deverá ocorrer a eleição do novo delegado. CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES DO DELEGADO SINDICAL Art. 5º - Compete ao delegado sindical: a) Apoiar e encaminhar aos sindicatos e aos gestores as reivindicações dos trabalhadores;	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;



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
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.	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,



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
Parágrafo Quinto- Caso a CAIXA necessite transferi-lo só poderá fazê-lo mediante entendimento entre o Sindicato de vinculação do empregado e a área de Pessoas, em unidade estabelecida em norma interna. Art. 7º - O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato do empregado, e que não implique em custos para a Empresa. Art. 8º - O delegado sindical poderá promover reuniões com os demais empregados da Unidade, desde que previamente acordado com o Gestor da Unidade. Art. 9º - Ao delegado sindical é permitida a distribuição de propaganda sindical. Parágrafo Único - Para fins do disposto neste artigo, as especificidades de cada Unidade serão previamente negociadas entre o Gestor da Unidade e o delegado sindical. CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS 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.	desde que previamente autorizado pelo gestor imediato do empregado, e que não implique em custos para a Empresa. Art. 8º - O delegado sindical poderá promover reuniões com os demais empregados da Unidade, desde que previamente acordado com o Gestor da Unidade. Art. 9º - Ao delegado sindical é permitida a distribuição de propaganda sindical. Parágrafo Único - Para fins do disposto neste artigo, as especificidades de cada Unidade serão previamente negociadas entre o Gestor da Unidade e o delegado sindical. CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS 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 <u>desta Sentença Normativa.</u>

O que foi alterado (texto exato)	Suprimido o preâmbulo do ACT ("A CAIXA e a CONTRAF, considerando o disposto no Parágrafo Quarto da Cláusula 42 [...]). Art. 12: "do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026" → "desta Sentença Normativa". Arts. 1º a 11: idênticos.
Classificação	CONVERGENTE



Observação	Mantém-se o regulamento e adequa à terminologia da sentença normativa.
-------------------	--

72. ACT: — (anexo do Aditivo Saúde CAIXA) ↔ PROPOSTA: Anexo II – Regimento do Conselho de Usuários

ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
<i>Sem cláusula correspondente.</i>	ANEXO II – REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO DE USUÁRIOS DO SAÚDE CAIXA – REGULAMENTO DO PROCESSO ELEITORAL CONSELHO DE USUÁRIOS SAÚDE CAIXA CAPÍTULO I DA FINALIDADE Art. 1 O presente Regulamento tem por objetivo disciplinar o processo eleitoral a ser deflagrado pelo Saúde CAIXA, por meio de voto direto, objetivando a eleição dos participantes que irão compor o Conselho de Usuários do Saúde CAIXA, formado por empregados da CAIXA, ativos e aposentados, titulares do plano, em observância ao que determina o ACT ADITIVO CCT 2024/2026 – CONTRAF – SAÚDE CAIXA 2025/2026. Parágrafo único – O mandato dos membros eleitos é de 36 meses, a contar da data de sua posse, podendo ser reeleitos uma única vez de forma consecutiva. Art. 2 Para fins deste Regulamento, serão denominados eleitores os titulares inscritos no Saúde CAIXA até a data de publicação do edital da eleição. Parágrafo único – considera-se titular o empregado CAIXA com vínculo contratual ativo ou aposentado. CAPÍTULO II DA COMISSÃO ELEITORAL Art. 3 A coordenação geral ficará a cargo da Comissão Eleitoral constituída por 3 representantes da CAIXA e 3 representantes dos empregados. Art. 4 A Comissão Eleitoral garantirá por todos os meios democráticos a lisura do pleito eleitoral, assegurando condições de igualdade aos concorrentes.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	Art. 5 A Comissão Eleitoral é a instância competente para: I - receber, impugnar, homologar e divulgar as inscrições de candidatos; II - receber e decidir sobre requerimento, recursos ou qualquer documento relativo ao presente processo eleitoral, seja de candidatos ou eleitores; III - homologar e divulgar o resultado da eleição; IV - examinar e decidir sobre casos omissos. § 1º As decisões da Comissão Eleitoral serão tomadas por maioria de votos, com a presença de, no mínimo, 4 (quatro) membros da Comissão. CAPÍTULO III DA INSCRIÇÃO DE CHAPAS Art. 6 Poderá participar do processo eleitoral, na condição de candidato (efetivo e suplente), o titular do Saúde CAIXA que esteja inscrito no Plano há, no mínimo, 12 meses anteriores à data da divulgação do Edital. § 1º Está impedido de participar do processo eleitoral o candidato que estiver enquadrado em uma das seguintes situações: a) situação de inadimplência com a CAIXA em decorrência de responsabilidade civil já imputada; b) condição de suspenso com o Saúde CAIXA; c) possuir ação judicial em face do Saúde CAIXA; d) ser beneficiário do PAMS. § 2º Perderá o mandato quem tiver o contrato de trabalho com a CAIXA rescindido, por qualquer motivo, exceto por aposentadoria, ou se desligar do Saúde CAIXA. Art. 7 O candidato só poderá concorrer por uma única chapa. Art. 8 As chapas deverão ser inscritas em nominata completa (04 efetivos e 04 suplentes), garantindo-se, no mínimo, 02 componentes aposentados (01 efetivo e 01 suplente) e 02 da ativa (01 efetivo e 01 suplente).



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	§ 1º Na inscrição das chapas devem ser indicados os membros titulares e os membros suplentes. § 2º As chapas devem informar o nome e endereço eletrônico de seu representante para contato direto durante o processo eleitoral, que ficará responsável por retransmitir aos demais participantes das informações divulgadas pela Comissão Eleitoral. Art. 9 A inscrição será formalizada por documento cujo modelo constitui o Anexo I do presente Regulamento, que deve ser preenchido e assinado por todos os componentes da chapa e formalizada por meio de e-mail, enviando a ficha de inscrição, devidamente preenchida e assinada, da caixa postal de um dos candidatos, para a caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários (gesad11@caixa.gov.br). § 1º Efetuada a inscrição por meio da caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários (gesad11@caixa.gov.br), a Comissão Eleitoral deverá cientificar o interessado do recebimento do pedido de inscrição pela caixa postal da Comissão Eleitoral. § 2º As chapas deverão conter uma denominação própria, com o nome dos candidatos titulares e suplentes. § 3º A numeração das chapas será definida por ordem de inscrição. § 4º A Comissão Eleitoral divulgará as chapas que solicitaram a inscrição, conforme cronograma eleitoral. § 5º A divulgação da homologação final das chapas se dará pela ordem de inscrição. Art. 10 A impugnação de inscrição somente será apreciada pela Comissão Eleitoral se versar sobre as condições previstas neste Regulamento e poderá ser proposta por qualquer eleitor, por meio de requerimento dirigido à Comissão Eleitoral, via caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários ou endereço eletrônico gesad11@caixa.gov.br, das 8h às 18h do período estabelecido para a impugnação de chapas, conforme calendário do Anexo I.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	Art. 11 A Comissão Eleitoral estabelecerá data para comunicação das inscrições impugnadas, conforme este Regulamento, e abrirá prazo para manifestação nos termos do calendário do Anexo I. § 1º É possível a substituição de componente de chapa em caso de impugnação. O limite de substituição é de um para cada candidato impugnado. § 2º O prazo para substituição consta no Anexo I deste Regulamento. Art. 12 A Comissão Eleitoral divulgará até às 18 horas da data estipulada no calendário do Anexo I, a relação das inscrições homologadas, após o julgamento das impugnações. CAPÍTULO IV DA CAMPANHA ELEITORAL Art. 13 Às chapas inscritas poderão, às suas expensas, realizar campanha eleitoral no período estabelecido no calendário do Anexo I. Art. 14 São de responsabilidade das chapas todo o material de campanha e seu respectivo conteúdo. Art. 15 É permitida às chapas a divulgação, por veículo eletrônico de comunicação definido pela CAIXA, do currículo dos candidatos, proposta de atuação, limitado a 1.500 caracteres, incluindo os espaços. Observados os dispostos ao Regulamento de Pessoal (MN RH 053), ao Código de Ética da CAIXA (MN RH 103), às normas deste Regulamento, às leis em geral e às normas específicas do processo eleitoral. Art. 16 É proibido utilizar material de escritório, equipamentos, recursos tecnológicos, canais de comunicação institucional ou outros bens do patrimônio da CAIXA para divulgação da campanha, exceto os concedidos na forma deste Regulamento. § 1º O descumprimento comprovado das normas relativas ao processo eleitoral poderá ensejar a exclusão da chapa infratora do certame, assegurado o direito de defesa, em decisão fundamentada da Comissão Eleitoral.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	§ 2º À Comissão Eleitoral incumbe encaminhar à instância prevista nas normas internas todos os casos de transgressão ética ou disciplinar relacionados à eleição e a seus respectivos procedimentos. CAPÍTULO V DA VOTAÇÃO Art. 17 As eleições serão realizadas por meio de sistema eletrônico de votação, disponível na internet, no site https://centralsaudecaixa.com.br/eleicao-conselho-de-usuarios. § 1º Poderão votar todos os beneficiários titulares inscritos no Saúde Caixa até a data de publicação do edital da eleição. § 2º Não poderão votar os beneficiários inscritos no PAMS § 3º A exibição das chapas no sistema eletrônico de votação obedecerá a uma ordem crescente de numeração, que será atribuída a cada chapa por ordem de inscrição. Art. 18 Cada eleitor poderá votar uma única vez, em uma única chapa, não sendo possível o acesso após a votação. § 1º Para votar, o eleitor deverá utilizar o login único CAIXA (CPF e senha). § 2º A votação é pessoal e intransferível, sendo vedado o voto por procuração ou por representante legal. Art. 19 A apuração dos votos se dará de forma eletrônica e será eleita a chapa com maior número de votos. Art. 20 A Comissão Eleitoral comunicará aos eleitores os procedimentos operacionais para a votação. § 1º A votação ocorrerá no período de 13/01/2026 a 16/01/2026. § 2º O sistema eletrônico de votação ficará disponível a partir das 08 horas do primeiro dia da votação até às 17 horas do último dia da votação. Art. 21 A Comissão Eleitoral divulgará o resultado das eleições no dia 16/01/2026.



ACT CONTRAF/CAIXA 2024/2026 (parâmetro) — transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) — transcrição
	CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS Art. 22 O Saúde CAIXA não se responsabilizará por quaisquer ônus ou despesas assumidas pelos candidatos componentes das chapas. Art. 23 Os horários fixados neste Regulamento são considerados em função do horário de Brasília/DF. Art. 24 Todas as divulgações previstas no presente Regulamento serão feitas pelo site da Central de Atendimento do Saúde CAIXA, no endereço https://centralsaudecaixa.com.br/eleicao-conselho-de-usuarios. Art. 25 Não serão divulgados resultados parciais e quantidades de votos por chapas. Art. 26 Na data da posse será gerado um termo/ata registrando a posse dos membros do Conselho de Usuários.

O que foi alterado (texto exato)	Sem correspondente no ACT-parâmetro. O texto remete ao "ACT ADITIVO CCT 2024/2026 – CONTRAF – SAÚDE CAIXA 2025/2026" e mantém as datas de votação de 13/01/2026 a 16/01/2026 (art. 20, §1º, e art. 21).
Classificação	DIVERGENTE
Observação crítica	Indica cópia do regimento vigente com datas vencidas. Mantém o impedimento de candidatura de quem "possuir ação judicial em face do Saúde CAIXA" (art. 6º, §1º, "c"): impugnar (CF, art. 5º, XXXV). O Conselho permanece "consultivo" (Cl. 59, §27).
Justificativa (melhoria para a categoria)	O regimento de conselho de usuários não deve constar de ACT e muito menos de sentença normativa.





ANEXO II

PLR

1

ACT PLR CAIXA/CONTRAF 2024-2025 (CLÁUSULAS 17 a 33) X PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA DA CAIXA (CLÁUSULAS 17 A 33)

Este Anexo trata de análise comparativa entre o ACT PLR CAIXA/CONTRAF 2024-2025 e Proposta de Sentença Normativa da CAIXA, com transcrição integral e justificativa cláusula a cláusula.

Para o quadro, utilizou-se a seguinte **Classificação**:

- **Convergente:** cláusulas com redação idêntica ao ACT 2024/2026 e/ou que as partes estão de acordo
- **Divergente:** cláusulas com redação diferente às do ACT 2024/2026 e/ou que as partes estão em desacordo
- **Convergência parcial:** cláusulas que parcialmente atendem as partes, com divergência pontual ou com redação alternativa apresentada pela Suscitada

1. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 17 - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PLR ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PLR

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PLR A CAIXA se compromete a respeitar durante a vigência do presente acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados dos bancos, exercícios 2024 e 2025 , com exceção das cláusulas: 1ª – Participação	CLÁUSULA 17 - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PLR A CAIXA se compromete a respeitar durante a vigência do presente acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho – Participação dos empregados nos Lucros ou Resultados dos bancos, exercícios 2026 e 2027 , com exceção das cláusulas: 1ª – Participação



1. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 17 - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – PLR ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PLR

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
nos Lucros ou Resultados (PLR); 2ª – Antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR/2024, 3ª – PLR Exercício 2025; Cláusula 4ª – Lucratividade como critério de aferição do cumprimento do acordado entre as partes; Cláusula 12ª – Vigência, e naquilo que não for conflitante com o presente acordo coletivo aditivo, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.	nos Lucros ou Resultados (PLR); 2ª - Antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR/2024, 3ª – PLR Exercício 2026; Cláusula 4ª – Lucratividade como critério de aferição do cumprimento do acordado entre as partes; Cláusula 12ª – Vigência, e naquilo que não for conflitante com a presente Sentença Normativa, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

2

O que foi alterado	Substituição de “PLR Exercício 2025” por “PLR Exercício 2026” e de “acordo coletivo aditivo” por “Sentença Normativa”; mantida a referência à “Antecipação [...] PLR/2024”.
Classificação	Convergente
Observação	Corrigir a data referência da cláusula segunda da CCT
Proposta de adequação da cláusula	“2ª - Antecipação da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR/2026,”

2. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 18 – OBJETIVO DA PLR ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 2ª – OBJETIVO DA PLR

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 2ª – OBJETIVO DA PLR Assegurar aos empregados da CAIXA o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, artigo 5º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do	CLÁUSULA 18 – OBJETIVO DA PLR Assegurar aos empregados da CAIXA o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, artigo 5º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do



2. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 18 – OBJETIVO DA PLR ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 2ª – OBJETIVO DA PLR	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE e diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo, na forma do art. 1º, inciso V, do Decreto nº 3.735, de 24.01.2001, e da Portaria SEDDM nº 1122, de 28/01/2021, e leis posteriores. Parágrafo Único – A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado.	Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE e diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo, na forma do art. 1º, inciso V, do Decreto nº 3.735, de 24.01.2001, e da Portaria SEDDM nº 1122, de 28/01/2021, e leis posteriores. Parágrafo Único – A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado.

3

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	—
Proposta de adequação da cláusula	—

3. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 19 – PLR EXERCÍCIO 2026 ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 3ª – PLR EXERCÍCIO 2024	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 3ª – PLR EXERCÍCIO 2024 O pagamento da PLR exercício 2024 será efetuado de acordo com as seguintes regras.	CLÁUSULA 19 – PLR EXERCÍCIO 2026 O pagamento da PLR exercício 2026 será efetuado de acordo com as seguintes regras.

O que foi alterado	IDÊNTICA (ATUALIZAÇÃO DE ANO)
Classificação	Convergente



Observação	Mera atualização do exercício.
Proposta de adequação da cláusula	—

4

4. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 20 – ELEGIBILIDADE ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 4ª – ELEGIBILIDADE

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 4ª – ELEGIBILIDADE São elegíveis para recebimento da PLR/20224 os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem. Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR/2024 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2024 a 31/12/2024.	CLÁUSULA 20 – ELEGIBILIDADE São elegíveis para recebimento da PLR/2026 os empregados da CAIXA, os ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem. Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR/2026 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2026 a 31/12/2026.

O que foi alterado	Supressão de “os contratados a termo”; inclusão de “os ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração”.
Classificação	Convergência parcial
Observação	(i) A exclusão dos contratados a termo retira a PLR de trabalhadores que contribuíram para o resultado do exercício, com base exclusiva na modalidade contratual, em ofensa à isonomia (CF, arts. 5º, caput, e 7º, XXX e XXXII) e ao próprio objetivo da cláusula (incentivo à produtividade de quem trabalha). (ii) A inclusão dos cargos de livre nomeação dilui as parcelas lineares: a Regra Adicional (2,2% do lucro “em partes iguais pelo número total de empregados elegíveis”) e a PLR Social (distribuição linear) passam a ser divididas entre mais pessoas, reduzindo a cota do empregado de carreira.



Proposta de adequação da cláusula

Manter a redação ACT PLR 2024-2025

São elegíveis para recebimento da **PLR/2026** os empregados da CAIXA, os **contratados a termo**, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem.

Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à **PLR/2026** o empregado demitido por justa causa no período de apuração – **01/01/2026 a 31/12/2026**.

5

5. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 21 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 5ª – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

CLÁUSULA 5ª – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento do valor da PLR proporcional aos dias de efetivo exercício durante o período de apuração, compreendido entre **01/01/2024 e 31/12/2024**.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo com ônus, Licença para Campanha Eleitoral, requisição, cessão, com e sem ônus, e liberado para exercício de mandato em entidade sindical, faz jus ao cômputo do afastamento no período de apuração.

Parágrafo Segundo – O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular – LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge – LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF –

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

CLÁUSULA 21 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento do valor da PLR proporcional aos dias de efetivo exercício durante o período de apuração, compreendido entre **01/01/2026 e 31/12/2026**.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo com ônus, Licença para Campanha Eleitoral, requisição, cessão, com e sem ônus, e liberado para exercício de mandato em entidade sindical, faz jus ao cômputo do afastamento no período de apuração.

Parágrafo Segundo - O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF –



5. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 21 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 5ª – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

LEF, suspensão disciplinar, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, 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 pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

LEF, suspensão disciplinar, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, 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 pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

6

O que foi alterado	IDÊNTICA (COM RESSALVA)
Classificação	Convergente
Observação	-
Proposta de adequação da cláusula	-

6. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 6ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

CLÁUSULA 6ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

A Participação nos Lucros ou Resultados da CAIXA, com periodicidade anual, referente ao exercício de **2024**, será composta de:

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

A Participação nos Lucros ou Resultados da CAIXA, com periodicidade anual, referente ao exercício de **2026**, será composta de:



6. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 6ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

a) PLR Regra FENABAN, constituída pelas seguintes parcelas:

Parcela Regra Básica, correspondente a 90% da Remuneração-Base, vigente em 1º de setembro de 2024, acrescida do valor fixo de R\$ 3.343,04 (três mil, trezentos e quarenta e três reais e quatro centavos), referente a 31.08.2024, reajustado pelo índice de 4,64%, limitado ao teto individual de R\$ 17.933,79 (dezesete mil, novecentos e trinta e três reais e setenta e nove centavos), referente a 31.08.2024, reajustado em 01.09.2024, pelo índice de 4,64%, de acordo com as regras estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parcela Regra Adicional, correspondente a 2,2% do lucro líquido apurado no exercício de 2024, dividido em partes iguais pelo número total de empregados elegíveis, de acordo com as regras definidas no presente acordo, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em 2024, até o limite individual de R\$ 6.942,28 (seis mil, novecentos e quarenta e dois reais e vinte e oito centavos), referente a 31.08.2024, reajustado em 01.09.2024, pelo índice de 4,64%, de acordo com as regras estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

b) PLR CAIXA - Social, equivalente a 4% do lucro líquido apurado no exercício de 2024, distribuídos de forma linear, proporcionalmente aos dias de trabalho efetivo em 2024, para todos os empregados, conforme regras estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, e vinculada ao desempenho de indicadores da Empresa e em Programas de Governo.

Parágrafo Primeiro – Se o total apurado na aplicação da “Regra Básica” ficar abaixo de 5% (cinco por cento) do lucro líquido apurado no exercício de 2024, utilizar multiplicador até atingir esse percentual ou 2,2 (dois inteiros e dois décimos) Remunerações-Base do empregado, limitado a R\$ 39.454,29 (trinta e nove mil, quatrocentos e cinquenta e quatro reais e vinte e nove centavos), referente a 31.08.2024, reajustado em

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

a) PLR Regra FENABAN, constituída pelas seguintes parcelas:

Parcela Regra Básica, correspondente a 90% da Remuneração-Base, vigente em 1º de setembro de 2026, acrescida do valor fixo de R\$ 3.532,92 (três mil, quinhentos e trinta e dois reais e noventa e dois centavos), referente a 31.08.2026, reajustado pelo INPC + 0,60% limitado ao teto individual de R\$ 18.952,43 (dezoito mil, novecentos e cinquenta e dois reais e quarenta e três centavos), referente a 31.08.2026, reajustado pelo INPC + 0,60%, a partir da publicação desta Sentença Normativa e considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, Parcela Regra Adicional, correspondente a 2,2% do lucro líquido apurado no exercício de 2026, dividido em partes iguais pelo número total de empregados elegíveis, de acordo com as regras definidas no presente acordo, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em 2026, até o limite individual de R\$ 7.336,60 (sete mil, trezentos e trinta e seis reais e sessenta centavos), referente a 31.08.2026, reajustado pelo INPC + 0,6%, a partir da publicação desta Sentença Normativa e considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.

b) PLR CAIXA – Social, até 4% do lucro líquido apurado no exercício de 2026, de acordo ao desempenho de indicadores da Empresa e em Programas de Governo, aplicado no escalonamento a seguir:

% de atingimento do conjunto de metas* → % de pagamento: X = 100% → 4,00%; 99% ≤ X < 100% → 3,96%; 98% ≤ X < 99% → 3,92%; 97% ≤ X < 98% → 3,88%; 96% ≤ X < 97% → 3,84%; 95% ≤ X < 96% → 3,80%; 90% ≤ X < 95% → 3,00%; 80% ≤ X < 90% → 2,00%; Abaixo de 80% → Sem pagamento.



6. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 6ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

01.09.2024, pelo índice de 4,64%, ou até que o valor total da “Regra Básica” da PLR atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Segundo – A CAIXA **garantirá** até 1 (uma) **Remuneração Base - RB**, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo **exercício em 2024, a todos os empregados ainda que a soma da PLR FENABAN e PLR CAIXA Social não atinja este teto, limitando-se o somatório das parcelas FENABAN e CAIXA a 15% do Lucro Líquido e nos termos da exceção autorizada pela Sest com relação ao percentual de dividendos previsto na Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE.**

Parágrafo **Terceiro** – O montante total de PLR a ser distribuído está limitado a 3 Remunerações Base por empregado, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em **2024**, conforme diretrizes da Sest.

Parágrafo **Quarto** – **Em caso** de extrapolação dos limites previstos no parágrafo segundo será aplicado **redutor inicialmente** sobre **a parcela de Garantia de até 1 (uma) RB e em seguida sobre a Parcela Regra Básica, até alcançar estes limites.**

Parágrafo **Quinto** – A título de adiantamento da **PLR/2024**, a CAIXA promoverá o **pagamento, até 30 de setembro de 2024**, de até 50% correspondente ao valor devido a cada empregado, calculado conforme regras constantes **deste Acordo Coletivo de Trabalho**, considerando o lucro do 1º semestre de **2024**.

Parágrafo **Sexto** – O empregado desligado até a data **do crédito** da antecipação, ou com data de finalização de afastamento previsto no parágrafo 2º da cláusula 5ª deste acordo, posterior a data **do crédito** da antecipação, ou com registro de faltas por período superior a 30 dias

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

***O percentual de atingimento é apurado pela média ponderada de atingimento de cada um dos indicadores. O resultado de cada uma das metas limita-se a 100%, não havendo compensação de resultado entre os indicadores.**

Os valores serão distribuídos de forma linear, proporcionalmente aos dias de trabalho efetivo em **2026**, para todos os empregados, conforme regras estabelecidas **nesta Sentença Normativa.**

Parágrafo Primeiro – Se o total apurado na aplicação da “Regra Básica” ficar abaixo de 5% (cinco por cento) do lucro líquido apurado no exercício de **2026**, utilizar multiplicador até atingir esse percentual ou 2,2 (dois inteiros e dois décimos) Remunerações-Base do empregado, limitado a R\$ **41.695,29 (quarenta e um mil, seiscentos e noventa e cinco reais e vinte e nove centavos)**, referente a **31.08.2026, a partir da publicação desta Sentença Normativa e considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028**, ou até que o valor total da “Regra Básica” da PLR atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Segundo – A CAIXA **obrigatoriamente respeitará os limites globais de distribuição estabelecidos pela Sest de: (i) até 15% do lucro líquido; e (ii) até 25% dos dividendos obrigatórios previstos na Resolução CCE nº 10, de 30 de maio 1995, ou o percentual excepcional autorizado pela Sest, o que for menor.**

Parágrafo Terceiro – A CAIXA apurará parcela complementar destinada aos empregados que não atinjam 1 (uma) Remuneração-Base (RB) no exercício, considerando a soma das Parcelas Fenaban e Caixa Social, observada a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício. A parcela complementar integrará o montante individual da PLR e estará sujeita às demais regras de cálculo previstas nesta Sentença Normativa, inclusive



6. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 6ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

entre 01/01/2024 e 31/08/2024, ou admitido a partir de 01/09/2024, receberá o valor da PLR/2024, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em 2024, em parcela única, até 31 de março de 2025.

Parágrafo Sétimo – O valor final da PLR/2024 será apurado, de acordo com as regras definidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, considerando o lucro líquido efetivo do exercício de 2024, deduzindo-se, deste valor, a antecipação citada no Parágrafo Quinto.

Parágrafo Oitavo – O valor da diferença eventualmente devido, conforme cálculo apurado no Parágrafo Sétimo, será pago até 31 de março de 2025.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

ao limite previsto no parágrafo quarto e ao redutor previsto no parágrafo quinto.

Parágrafo Quarto – O montante total de PLR a ser distribuído está limitado a 3 Remunerações Base por empregado, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em 2026, conforme diretrizes da Sest.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de extrapolação dos limites previstos no parágrafo segundo o redutor será aplicado de forma linear sobre o montante individual da PLR apurado para cada empregado, excluindo a Parcela Caixa Social, inclusive após a aplicação do teto previsto no parágrafo Quarto, e nos termos desta Sentença Normativa.

Parágrafo Sexto – A título de adiantamento da PLR 2026, a CAIXA promoverá o pagamento de até 50% correspondente ao valor devido a cada empregado, calculado conforme regras constantes desta Sentença Normativa, considerando o lucro do 1º semestre de 2026, em até 30 dias a contar da publicação da sentença normativa do dissídio.

Parágrafo Sétimo - O empregado desligado até a data de apuração da antecipação, ou com data de finalização de afastamento previsto no parágrafo 2º da cláusula 5ª deste acordo, posterior a data de apuração da antecipação, ou com registro de faltas por período superior a 30 dias entre 01/01/2026 e da publicação da sentença normativa do dissídio, ou admitido a partir da publicação da sentença normativa do dissídio, receberá o valor da PLR/2026, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em 2026, em parcela única, até 31 de março de 2027.

Parágrafo Oitavo – O valor final da PLR/2026 será apurado, de acordo com as regras definidas na presente Sentença Normativa, considerando o lucro líquido efetivo do exercício de 2026 e os limites autorizados em



6. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 6ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
	relação aos 15% do lucro líquido e percentual de dividendos, deduzindo-se, deste valor, a antecipação citada no Parágrafo Sexto. Parágrafo Nono – O valor da diferença eventualmente devido, conforme cálculo apurado no Parágrafo Oitavo, será pago até 31 de março de 2027.

10

O que foi alterado	(a) Valores: fixo R\$ 3.343,04 → R\$ 3.532,92; teto R\$ 17.933,79 → R\$ 18.952,43; limite adicional R\$ 6.942,28 → R\$ 7.336,60; multiplicador R\$ 39.454,29 → R\$ 41.695,29 (fator implícito único de 1,0568), com reajuste “a partir da publicação desta Sentença Normativa” e duplo critério (INPC + 0,60% e “mesmos índices” da CCT 2026/2028). (b) PLR Social: de “equivalente a 4%” para “até 4%”, com escalonamento por metas e sem pagamento abaixo de 80%. (c) §2º: limite de “até 25% dos dividendos [...] ou o percentual excepcional autorizado pela Sest, o que for menor”. (d) §3º: garantia de 1 RB convertida em “parcela complementar” sujeita a teto e redutor. (e) §5º: redutor “linear sobre o montante individual”, em vez de incidir primeiro sobre a garantia e depois sobre a Regra Básica. (f) §6º: antecipação “em até 30 dias a contar da publicação” (ACT: até 30 de setembro). (g) §7º: janela de faltas e de admissão até a publicação da sentença; remissão à “cláusula 5ª”.
Classificação	Divergente
Observação	VALORES – Os quatro valores sobem pelo mesmo fator (1,0568), ou seja, um único reajuste sobre a base de 2024, embora o ACT preveja o reajuste de 4,64% em 01/09/2024 (Cl. 6ª) e o de INPC + 0,6% em 01/09/2025 (Cl. 11ª, §2º). Se a base do ACT era anterior ao reajuste de 4,64%, a proposta suprime um reajuste (valor fixo esperado: $3.343,04 \times 1,0464 \times 1,0568 = R\\$ 3.696,85$; teto: R\$ 19.831,82; limite adicional: R\$ 7.677,02; multiplicador: R\$ 43.629,95) além disso, a Regra Básica incide sobre a RB “vigente em 1º de setembro de 2026”: se o reajuste salarial só valer após a publicação, a PLR inteira é calculada sobre salário defasado. PLR SOCIAL – Deixa de ser distribuição certa do lucro e passa a prêmio por metas não previstas no instrumento, sem compensação entre indicadores e com pagamento zero abaixo de 80%. A Lei nº 10.101/2000, art. 2º, §1º, exige regras claras e objetivas e metas “pactuados previamente” O ACT apenas mencionava a vinculação a indicadores, sem criar redução; convertê-la em mecanismo de corte piora condição convencionada (CF, art. 114, §2º) e intensifica a pressão por metas denunciada em todas as mesas A pauta pede o oposto: PLR Social de 6%, linear e sem limitadores (4ª mesa, item 3.3). LIMITES E REDUTOR – “O que for menor” transforma o limite de 25% dos dividendos em teto rígido e



esvazia a exceção da Sest. A garantia de 1 RB deixa de ser garantia. O redutor linear passa a atingir também a Regra Adicional (parcela igual para todos), que no ACT era preservada; como ela pesa mais para quem ganha menos, a tendência é regressiva. ANTECIPAÇÃO – Sai a data certa; em mesa a CAIXA ofereceu pagamento em 18/09 e depois 30/09 (12ª mesa, item 2.1; 13ª mesa, item 2.20). As faltas até a publicação da sentença normativa ampliam o número de empregados que perdem a antecipação, inclusive os grevistas. A remissão à “cláusula 5ª” não corresponde à cláusula de apuração da proposta de sentença normativa (Cl. 21). CONTRADIÇÃO – Na 13ª mesa (item 2.43), a CAIXA afirmou que não havia mudanças na PLR, apenas ajustes de redação. EFEITO COMBINADO COM O SAÚDE CAIXA – O parecer técnico do DIEESE demonstra que as despesas do plano de saúde cresceram acima da remuneração dos empregados (despesa assistencial per capita +60,6% entre 2022 e 2025; preços da saúde suplementar entre 2,5 e 3 vezes o IPCA de 2006 a 2024), o que, nas palavras do parecer, “limita a capacidade de absorção de aumentos sucessivos das contribuições pelos empregados”. O estudo atuarial (Salutis/Fenae 2025) mostra que as mensalidades pagas pelos beneficiários passaram de R\$ 785,6 mi (2022) para R\$ 1.340,2 mi (2024), alta de 70,6%, e que a parcela dos beneficiários na receita do plano subiu de 37,43% para 45,40%; na última proposta de mesa, os beneficiários pagariam cerca de R\$ 528 mi acima de 30% da despesa projetada para 2027. Nesse quadro, a PLR – em especial a PLR Social linear, que pesa proporcionalmente mais na renda de quem ganha menos – é componente relevante da renda anual disponível da categoria. Converter a PLR Social em prêmio sujeito a corte (até zero), aplicar redutor linear que atinge a Regra Adicional e, ao mesmo tempo, elevar as contribuições ao Saúde CAIXA produz perda cumulativa de renda concentrada na base da pirâmide salarial. Ainda que a PLR não integre a remuneração (Cl. 18, parágrafo único), esse efeito combinado é relevante para a razoabilidade e o equilíbrio da decisão normativa, que deve considerar o conjunto das condições de trabalho.

No item “b” da proposta consta alteração prejudicial, pois insere o termo “até 4%” do lucro líquido apurado no exercício de 2026 diferente do que prevê atualmente. Tal alteração provocaria o escalonamento do percentual da PLR Social de acordo com metas, portanto haveria a previsão de pagamentos inferiores a 4% contrariamente a atual redação do ACT 2024/2026.

Proposta de adequação da cláusula

Manter as regras do ACT 2024/2026 com as necessárias atualizações de valores (acrescido da atualização e aumento concedido na CCT e retroativo a 01 de setembro de 2026) e datas.

PLR Social “equivalente a 4% [...] distribuídos de forma linear”, sem escalonamento; garantia de 1 RB e redutor na ordem original (garantia, depois Regra Básica); limite com remissão à exceção da Sest, sem “o que for menor”. Valores com todos os reajustes previstos no ACT e índice único; RB de 1º/09/2026 reajustada. Antecipação em data certa (30/09/2026 ou, no máximo, 10 dias da publicação da sentença); faltas até 31/08/2026, com exclusão dos dias de greve; Na ponderação do



conjunto, requerer-se que o Tribunal considere o impacto cumulativo das alterações propostas para o Saúde CAIXA sobre a renda dos empregados, vedando que a PLR seja reduzida ao mesmo tempo em que se ampliam as contribuições ao plano. Observar considerações finais elaboradas pelo DIEESE.

12

7. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 23 – CUSTEIO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 7ª – CUSTEIO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 7ª – CUSTEIO O pagamento da PLR/2024 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2024 .	CLÁUSULA 23 – CUSTEIO O pagamento da PLR/2026 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2026 .

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	–
Proposta de adequação da cláusula	Manutenção.

8. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 24 – PLR EXERCÍCIO 2027 ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 8ª – PLR EXERCÍCIO 2025

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 8ª – PLR EXERCÍCIO 2025 O pagamento da PLR exercício 2025 será efetuado de acordo com as seguintes regras.	CLÁUSULA 24 – PLR EXERCÍCIO 2027 O pagamento da PLR exercício 2027 será efetuado de acordo com as seguintes regras.

O que foi alterado	IDÊNTICA (ATUALIZAÇÃO DE ANO)
--------------------	-------------------------------



Classificação	Convergente
Observação	Mera atualização do exercício.
Proposta de adequação da cláusula	Manutenção.

13

9. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 25 – ELEGIBILIDADE ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 9ª – ELEGIBILIDADE

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 9ª – ELEGIBILIDADE São elegíveis para recebimento da PLR/2025 os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem. Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR/2025 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2025 a 31/12/2025.	CLÁUSULA 25 – ELEGIBILIDADE São elegíveis para recebimento da PLR/2027 os empregados da CAIXA, os ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem. Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR/2027 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2027 a 31/12/2027.

O que foi alterado	Mesma alteração da Cl. 20: sai “os contratados a termo”, entram “os ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração”.
Classificação	Convergência parcial
Observação	Remete-se à justificativa da Cl. 20 (exclusão discriminatória e diluição das parcelas lineares).
Proposta de adequação da cláusula	Manter a redação do ACT. São elegíveis para recebimento da PLR/2027 os empregados da CAIXA, os contratados a termo , os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão



cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem.

Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à **PLR/2027** o empregado demitido por justa causa no período de apuração – **01/01/2027 a 31/12/2027**.

14

10. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 26 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 10ª – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

CLÁUSULA 10ª – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento do valor da PLR proporcional aos dias de efetivo exercício durante o período de apuração, compreendido entre **01/01/2025** e **31/12/2025**.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo com ônus, Licença para Campanha Eleitoral, requisição, cessão, com e sem ônus, e liberado para exercício de mandato em entidade sindical, faz jus ao cômputo do afastamento no período de apuração.

Parágrafo Segundo – O empregado em 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, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva,

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

CLÁUSULA 26 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento do valor da PLR proporcional aos dias de efetivo exercício durante o período de apuração, compreendido entre **01/01/2027** e **31/12/2027**.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para Desempenho de Mandato Eletivo com ônus, Licença para Campanha Eleitoral, requisição, cessão, com e sem ônus, e liberado para exercício de mandato em entidade sindical, faz jus ao cômputo do afastamento no período de apuração.

Parágrafo Segundo - O empregado em 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, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva,



10. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 26 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 10ª – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, 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 pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, 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 pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

15

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	—
Proposta de adequação da cláusula	—

11. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 27 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 11ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

CLÁUSULA 11ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

Para a Participação nos Lucros ou Resultados da CAIXA, com periodicidade anual, referente ao exercício de **2025**, aplicam-se os mesmos critérios e condições previstos nas cláusulas 1ª e 2ª **deste Acordo Coletivo de Trabalho**.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

CLÁUSULA 27 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

Para a Participação nos Lucros ou Resultados da CAIXA, com periodicidade anual, referente ao exercício de **2027**, aplicam-se os mesmos critérios e condições previstos nas cláusulas 1ª e 2ª **desta Sentença Normativa**.



11. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 27 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 11ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

Parágrafo Primeiro – As demais datas estabelecidas pelo caput e pelos parágrafos das cláusulas 4ª, 5ª e 6ª **serão** ajustadas em razão do exercício a que se refira a PLR.

Parágrafo Segundo – O valor fixo e os limites individuais expressos em “R\$” (reais), referidos nas Cláusula 6ª, letra “a” e seu Parágrafo Primeiro, serão corrigidos em **01/09/2025** pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de **2024** a agosto de **2025**, acrescido de 0,6% (zero inteiros e seis décimos percentual) de aumento real.

Parágrafo Terceiro – A CAIXA **garantirá** até 1 (uma) **Remuneração Base - RB**, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo **exercício em 2025, a todos os empregados ainda que a soma da PLR FENABAN e PLR CAIXA Social não atinja este teto, limitando-se o somatório das parcelas FENABAN e CAIXA a 15% do Lucro Líquido e nos termos da exceção autorizada pela Sest com relação ao percentual de dividendos previsto na Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE.**

Parágrafo **Quarto** – O montante total de PLR a ser distribuído está limitado a 3 Remunerações Base por empregado, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em **2024**, conforme diretrizes SEST.

Parágrafo **Quinto** – **Em caso** de extrapolação dos limites previstos no parágrafo terceiro será aplicado **reductor inicialmente sobre a parcela de Garantia de até 1 (uma) RB e em seguida sobre a Parcela Regra Básica, até alcançar estes limites.**

Parágrafo **Sexto** – A título de adiantamento da **PLR/2025**, a CAIXA promoverá o pagamento, até dia 30 de setembro de **2025**, de até 50%, correspondente ao valor devido a cada empregado, calculado conforme

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

Parágrafo Primeiro – As demais datas estabelecidas pelo caput e pelos parágrafos das cláusulas 4ª, 5ª e 6ª, serão ajustadas em razão do exercício a que se refira a PLR.

Parágrafo Segundo – O valor fixo e os limites individuais expressos em “R\$” (reais), referidos nas Cláusula 6ª, letra “a” e seu Parágrafo Primeiro, serão corrigidos em **01/09/2027** pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de **2026** a agosto de **2027**, acrescido de 0,6% (zero inteiros e seis décimos percentual) de aumento real.

Parágrafo Terceiro – A CAIXA **obrigatoriamente respeitará os limites globais de distribuição estabelecidos pela Sest de: (i) até 15% do lucro líquido; e (ii) até 25% dos dividendos obrigatórios previstos na Resolução CCE nº 10, de 30 de maio 1995, ou o percentual excepcional autorizado pela Sest, o que for menor.**

Parágrafo Quarto - A CAIXA **apurará parcela complementar destinada aos empregados que não atinjam 1 (uma) Remuneração-Base (RB) no exercício, considerando a soma das Parcelas Fenaban e Caixa Social, observada a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício. A parcela complementar integrará o montante individual da PLR e estará sujeita às demais regras de cálculo previstas nesta Sentença Normativa, inclusive ao limite previsto no parágrafo quinto e ao redutor previsto no parágrafo sexto.**

Parágrafo **Quinto** – O montante total de PLR a ser distribuído está limitado a 3 Remunerações Base por empregado, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em **2027**, conforme diretrizes SEST.

Parágrafo **Sexto** – **Na hipótese** de extrapolação dos limites previstos no parágrafo terceiro **o redutor** será aplicado **de forma linear sobre o montante individual da PLR apurado para cada empregado, excluindo a**



11. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 27 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 11ª – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição

regras constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, considerando o lucro do 1º semestre de 2025.

Parágrafo Sétimo – O empregado desligado até a data do crédito da antecipação, ou com data de finalização de afastamento previsto no parágrafo 2º da cláusula 5ª deste acordo, posterior a data do crédito da antecipação, ou com registro de faltas por período superior a 30 dias entre 01/01/2025 e 31/08/2025, ou admitido a partir de 01/09/2025, receberá o valor da PLR/2025, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em 2025, em parcela única, até 31 de março de 2026.

Parágrafo Oitavo – O valor final da PLR/2025 será apurado, de acordo com as regras definidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, considerando o lucro líquido efetivo do exercício de 2025, deduzindo-se, deste valor, a antecipação citada no Parágrafo Sexto.

Parágrafo Nono – O valor da diferença eventualmente devido, conforme cálculo apurado no Parágrafo Oitavo, será pago até 31 de março de 2026.

PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição

Parcela Social Caixa, inclusive após a aplicação do teto previsto no Parágrafo Quinto, e nos termos desta Sentença Normativa.

Parágrafo Sétimo - A título de adiantamento da PLR/2027, a CAIXA promoverá o pagamento, até dia 30 de setembro de 2027, de até 50%, correspondente ao valor devido a cada empregado, calculado conforme regras constantes nesta Sentença Normativa, considerando o lucro do 1º semestre de 2027.

Parágrafo Oitavo – O empregado desligado até a data de apuração da antecipação, ou com data de finalização de afastamento previsto no parágrafo 2º da cláusula 26ª deste acordo, posterior a data da apuração da antecipação, ou com registro de faltas por período superior a 30 dias entre 01/01/2027 e 31/08/2027, ou admitido a partir de 01/09/2027, receberá o valor da PLR/2027, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em 2027, em parcela única, até 31 de março de 2028.

Parágrafo Nono – O valor final da PLR/2027 será apurado, de acordo com as regras definidas na presente Sentença Normativa, considerando o lucro líquido efetivo do exercício de 2027 e os limites autorizados em relação aos 15% do lucro líquido e percentual de dividendos, deduzindo-se, deste valor, a antecipação citada no Parágrafo Sétimo.

Parágrafo Décimo – O valor da diferença eventualmente devido, conforme cálculo apurado no Parágrafo Nono, será pago até 31 de março de 2028.

17

O que foi alterado	Caput remete às “cláusulas 1ª e 2ª desta Sentença Normativa”; §§1º e 2º remetem às “cláusulas 4ª, 5ª e 6ª” e à “Cláusula 6ª, letra ‘a’”; inclusão dos §§3º a 6º (limite “o que for menor”, parcela complementar, redutor linear); §7º mantém data certa para a antecipação (30/09/2027); §8º remete à “cláusula 26ª”.
Classificação	Divergente



Observação	Reproduz os retrocessos da Cl. 22 (limite pelo menor valor, garantia de 1 RB redutível e redutor linear) e contém defeito grave de remissão: na sentença normativa, as Cls. 1ª e 2ª tratam de abrangência e reajuste salarial, e as Cls. 4ª, 5ª e 6ª não são as de PLR. A regra da PLR 2027 fica, literalmente, sem objeto, o que viola o art. 2º, §1º, da Lei nº 10.101/2000. Ponto positivo: a antecipação de 2027 mantém data certa. Aplica-se aqui o mesmo argumento de efeito combinado com o Saúde CAIXA exposto na Cl. 22: em 2027 entram em vigor os novos valores de custeio do plano, de modo que a redução da PLR Social coincidiria com o ano de maior pressão sobre a renda dos beneficiários (R\$ 528 mi acima de 30% da despesa projetada, segundo o DIEESE). A proposta altera de forma prejudicial de distribuição da PLR especialmente quanto ao percentual do lucro líquido. Atualmente o limite é de 15% do lucro líquido, nos termos da exceção autorizada pela Sest com relação ao percentual de dividendos previsto na Resolução n.º 010, de 30/05/1995. A sentença normativa muda esse limite global estabelecendo que valerá ou o limite de 15% ou os 25% dos dividendos obrigatórios previstos na Resolução n.º 010, de 30/05/1995 ou eventual percentual excepcional autorizado pela SEST, portanto há efetiva possibilidade de pagamento em montante menor do que os atuais 15% do lucro líquido. O percentual mínimo de distribuição de dividendos previsto pelo estatuto da Caixa é de 25% do lucro, portanto a seguir esse percentual a Caixa distribuiria apenas 6,25% do lucro na forma de PLR. Um exemplo concreto: em 2025 a CEF distribuiu R\$ 2,3 bilhões na forma de PLR respeitando o teto de 15% do lucro líquido. Caso valesse a regra de distribuição de 25% dos dividendos distribuídos para a PLR o montante teria sido de R\$ 1,045 bilhão, 54% inferior. A PLR média dos trabalhadores da Caixa cairia de R\$ 26,9 mil para R\$ 12,4 mil.
Proposta de adequação da cláusula	Manter a redação da cláusula conforme o ACT PLR 2024-2025 com a correção das datas, em especial preservando a garantia do percentual de 15% do lucro líquido. Vejamos: Parágrafo Terceiro – A CAIXA garantirá até 1 (uma) Remuneração Base - RB, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em 2025, a todos os empregados ainda que a soma da PLR FENABAN e PLR CAIXA Social não atinja este teto, limitando-se o somatório das parcelas FENABAN e CAIXA a 15% do Lucro Líquido e nos termos da exceção autorizada pela Sest com relação ao percentual de dividendos previsto na Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE.



12. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 28 – CUSTEIO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 12ª – CUSTEIO	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 12ª – CUSTEIO O pagamento da PLR/2025 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2025 .	CLÁUSULA 28 – CUSTEIO O pagamento da PLR/2027 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2027 .

19

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	Direito já pactuado.
Proposta de adequação da cláusula	Manutenção.

13. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 29 – TRANSPARÊNCIA ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 13ª – TRANSPARÊNCIA	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 13ª – TRANSPARÊNCIA A Caixa dará transparência aos dados e às informações relativas as diretrizes e indicadores fixados pelo Poder Executivo, referentes a PLR, por meio dos canais internos de comunicação corporativa da CAIXA.	CLÁUSULA 29 – TRANSPARÊNCIA A Caixa dará transparência aos dados e às informações relativas as diretrizes e indicadores fixados pelo Poder Executivo, referentes a PLR, por meio dos canais internos de comunicação corporativa da CAIXA.

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	Direito já pactuado.



Proposta de adequação da cláusula	Manutenção
-----------------------------------	------------

14. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 30 – TRIBUTAÇÃO ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 14ª – TRIBUTAÇÃO

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 14ª – TRIBUTAÇÃO A PLR não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributáveis para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.	CLÁUSULA 30 – TRIBUTAÇÃO A PLR não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributáveis para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	Direito já pactuado.
Proposta de adequação da cláusula	Manutenção.

15. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 31 – FUNDAMENTO LEGAL ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 15ª – FUNDAMENTO LEGAL

ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 15ª – FUNDAMENTO LEGAL A participação nos lucros ou resultados prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho refere-se respectivamente aos exercícios de 2024 e 2025 ,	CLÁUSULA 31 – FUNDAMENTO LEGAL A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Sentença Normativa refere-se respectivamente aos exercícios de 2026 e 2027 ,



15. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 31 – FUNDAMENTO LEGAL ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 15ª – FUNDAMENTO LEGAL	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com a redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.	atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com a redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.

21

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	Direito já pactuado.
Proposta de adequação da cláusula	Manutenção.

16. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 32 – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 16ª – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 16ª – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes à Participação nos Lucros deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.	CLÁUSULA 32 – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes à Participação nos Lucros deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.

O que foi alterado	IDÊNTICA
Classificação	Convergente
Observação	Direito já pactuado.



Proposta de adequação da cláusula	Manutenção.
--	-------------

17. PROPOSTA CAIXA: CLÁUSULA 33 – VIGÊNCIA ↔ ACT PLR 2024-2025: CLÁUSULA 17ª – VIGÊNCIA	
ACT PLR 2024-2025 (parâmetro) – transcrição	PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA (CAIXA) – transcrição
CLÁUSULA 17ª – VIGÊNCIA O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 2 (dois) anos, com vigência entre 1º janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025, ressaltando-se a eficácia da Cláusula 11ª, parágrafos sétimo e nono, que se estenderá até 31 de março de 2026.	CLÁUSULA 33 – VIGÊNCIA Com relação à vigência desta Sentença Normativa, ressalva-se a eficácia da Cláusula 27ª, Parágrafos Oitavo e Décimo, que se estenderá até 31 de março de 2028.

O que foi alterado	Supressão do período de vigência (ACT: “2 (dois) anos, entre 1º janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025”); mantida apenas a ressalva de eficácia (Cl. 27ª, §§ 8º e 10º, até 31/03/2028).
Classificação	Convergência parcial
Observação	Sem termo inicial expresso, há insegurança sobre a aplicação ao exercício de 2026 inteiro, cuja apuração começa em 01/01/2026, antes da sentença.
Proposta de adequação da cláusula	Vigência de 01/01/2026 a 31/12/2027 (dentro do limite do art. 614, §3º, da CLT), com a ressalva até 31/03/2028. CLÁUSULA 33 – VIGÊNCIA A presente sentença normativa terá vigência de 2 (dois) anos, com vigência entre 1º janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2028, ressaltando-se a eficácia da Cláusula 27ª, Parágrafos Oitavo e Décimo, que se estenderá até 31 de março de 2028.

Considerações finais

A análise relativa à proposta de sentença normativa deverá levar em conta os seguintes parâmetros analíticos elaborados pelo DIEESE:



- 1. Regra Básica Fenaban:** Segue exatamente igual a hoje com a previsão de pagamento de 90% do salário + R\$ 3.532,92 reajustado em 4,6%, com possibilidade de majoração para o patamar de 5% do lucro líquido ou 2,2 salários com teto de R\$ 41.695,29, reajustado em 4,6%;
- 2. Parcela Adicional Fenaban:** Segue exatamente igual a hoje com previsão de pagamento de 2,2% do lucro líquido distribuído linearmente com teto de R\$ 7.336,60, reajustado em 4,6%
- 3. PLR Social Caixa:** Diferente do que prevê atualmente o ACT entraria no acordo a previsão de escalonamento do percentual da PLR Social de acordo com metas, portanto a previsão de pagamentos inferiores a 4% estaria no texto, ao contrário do atual ACT;
- 4. Garantia de 1 remuneração-base por trabalhador:** segue valendo a complementação para aqueles cujas regas Fenaban e Social não atinjam uma remuneração-base. Apenas houve inclusão explícita de que essa parcela integra o montante individual da PLR e está sujeita as regras de limite global do percentual de lucro líquido a ser distribuído, bem como ao eventual redutor.
- 5. Teto individual de 3 remunerações-base por trabalhador:** segue vigente como no atual ACT;
- 6. Antecipação da PLR:** até 50% correspondente ao valor devido a cada empregado, calculado conforme regras constantes desta Sentença Normativa, considerando o lucro do 1º semestre de 2026, em até 30 dias a contar da publicação da sentença normativa do dissídio. Ou seja, mantém-se a regra de antecipação ficando alterado apenas o prazo para o pagamento.
- 7. Limite global de distribuição:** Atualmente o limite é de 15% do lucro líquido, nos termos da exceção autorizada pela Sest com relação ao percentual de dividendos previsto na Resolução n.º 010, de 30/05/1995. A sentença normativa muda esse limite global estabelecendo que valerá ou o limite de 15% ou os 25% dos dividendos obrigatórios previstos na Resolução n.º 010, de 30/05/1995 ou eventual percentual excepcional autorizado pela SEST, portanto há efetiva possibilidade de pagamento em montante menor do que os atuais 15% do lucro líquido. O percentual mínimo de distribuição de dividendos previsto pelo estatuto da Caixa é de 25% do lucro, portanto a seguir esse percentual a Caixa distribuiria apenas 6,25% do lucro na forma de PLR. Um exemplo concreto: em 2025 a CEF distribuiu R\$ 2,3 bilhões na forma de PLR respeitando o teto de 15% do lucro líquido. Caso valesse a regra de distribuição de 25% dos dividendos distribuídos para a PLR o montante teria sido de R\$ 1,045 bilhão, 54% inferior. A PLR média dos trabalhadores da Caixa cairia de R\$ 26,9 mil para R\$ 12,4 mil.
- 8. Aplicação de redutor em caso de extrapolação do limite global:** Atualmente a previsão é de que o redutor seja aplicado inicialmente sobre a parcela de Garantia de até 1 (uma) RB e em seguida sobre a Parcela Regra Básica. Esse formato garante que inicialmente sejam reduzidos valores dos maiores salários da empresa, e apenas se isso não for suficiente chega-se aos menores salários. A sentença muda essa regra e passa a prever que o redutor será aplicado de forma linear sobre o montante individual da PLR apurado para cada empregado, excluindo a Parcela Caixa Social. Com isso todos serão afetados ao mesmo tempo, independente de faixa salarial.





ANEXO III

SAÚDE CAIXA – CLÁUSULAS 59 A 61 DA PROPOSTA DE SENTENÇA NORMATIVA DA CAIXA

Quadro comparativo, justificativa e proposta de adequação de cláusula, com observância do Aditivo ACT Saúde Caixa e pauta de reivindicação.

Para o quadro, utilizou-se a seguinte **Classificação**:

- **Convergente:** cláusulas com redação idêntica ao ACT 2024/2026 e/ou que as partes estão de acordo
- **Divergente:** cláusulas com redação diferente às do ACT 2024/2026 e/ou que as partes estão em desacordo
- **Convergência parcial:** cláusulas que parcialmente atendem as partes, com divergência pontual ou com redação alternativa apresentada pela Suscitada

A. Cobertura, elegibilidade e custeio patronal

1. Objeto da cobertura (Aditivo: Cl. 2ª, caput Cl. 59: caput)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
CLÁUSULA 2ª – SAÚDE CAIXA A CAIXA assegurará a todos os empregados e seus dependentes a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde exclusivamente em território nacional, com participação contributiva mensal dos titulares e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula.	CLÁUSULA 59 – SAÚDE CAIXA A CAIXA assegurará aos empregados e seus dependentes a assistência à saúde, exclusivamente em território nacional, observadas as coberturas, procedimentos, eventos em saúde e demais condições previstas na regulamentação aplicável da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e nos normativos do Saúde CAIXA, com participação contributiva mensal dos titulares e da CAIXA, nos limites e na forma estabelecidos.



O que foi alterado	Suprime a enumeração convencional das coberturas (psicológica, fonoaudiológica, fisioterapia etc.) e subordina a cobertura aos "normativos do Saúde CAIXA", editados unilateralmente.
Classificação	Divergente
Observação	Condição convencionalada: a enumeração das coberturas (médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterapia, de serviços sociais e de medicina alternativa reconhecida pelo Ministério da Saúde) integra a Cláusula 2ª do Aditivo 2025/2026 e é fruto de sucessivos instrumentos coletivos. Pelo art. 114, §2º, da CF, o poder normativo deve respeitar as condições "convencionadas anteriormente"; remeter a cobertura a "normativos do Saúde CAIXA" transfere à empregadora a definição unilateral do conteúdo do benefício. Pedido: manter a redação do caput da Cláusula 2ª do Aditivo 2025/2026, com a enumeração integral das coberturas.
Proposta de adequação da cláusula	CLÁUSULA 59 – SAÚDE CAIXA A CAIXA assegurará a todos os empregados e seus dependentes a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterapia, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde exclusivamente em território nacional, com participação contributiva mensal dos titulares e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula.

2. Itens fora do Rol ANS (Cl. 59: Par. 1º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente no Aditivo 2025/2026.	Parágrafo Primeiro - O custeio de itens não constantes do Rol da ANS, incluído os itens não Rol para tratamento de TEA/TGD, nos termos do regramento da ANS, condiciona-se ao atendimento integral dos critérios estabelecidos na ADI 7.265/STF e na Lei nº 14.454/2022, ou norma sucessora.

O que foi alterado	Inclusão de um parágrafo primeiro, inexistente no ACT vigente.
Classificação	Divergente
Observação	A inclusão é restritiva de direitos da pessoa com deficiência.



Proposta de adequação da cláusula	Exclusão do parágrafo primeiro e manutenção da cláusula segunda originária do ACT.
--	--

3. Aposentadoria – admitidos até 31/08/2018 (Par. 1º | Par. 2º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Primeiro – Fica garantido ao empregado admitido até 31/08/2018, que se aposentou ou que venha a se aposentar pela previdência oficial antes de romper seu vínculo trabalhista com a CAIXA, e aos seus respectivos dependentes, o direito à manutenção do benefício plano de assistência à saúde – Saúde CAIXA.	Parágrafo Segundo – Fica garantido ao empregado admitido até 31/08/2018, que se aposentou ou que venha a se aposentar pela previdência oficial antes de romper seu vínculo trabalhista com a CAIXA, e aos seus respectivos dependentes, o direito à manutenção do benefício plano de assistência à saúde – Saúde CAIXA.

O que foi alterado	REDAÇÃO IDÊNTICA AO PARÁGRAFO PRIMEIRO DA CLÁUSULA SEGUNDA
Classificação	Convergente
Observação	Redação idêntica, com renumeração. Atenção: o Par. 11 da Cl. 59 ainda remete ao "parágrafo primeiro" (Quadro 3).
Proposta de adequação da cláusula	—

4. Admitidos após 31/08/2018 (Par. 2º | Par. 3º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Segundo – Aos empregados admitidos após 31/08/2018 será oferecida a opção a adesão ao Saúde CAIXA durante a vigência do contrato de trabalho. No caso de rescisão seguirá nos termos da legislação vigente.	Parágrafo Terceiro – Aos empregados admitidos após 31/08/2018 será oferecida opção a adesão ao Saúde CAIXA durante a vigência do contrato de trabalho. No caso de rescisão, seguirá nos termos da legislação vigente.



O que foi alterado	Sem alteração textual
Classificação	Divergente
Observação/justificativa	Isonomia e dados da própria CAIXA: a diferenciação temporal cria duas classes de empregados no mesmo vínculo e no mesmo plano. A CAIXA informou que os admitidos após 31/08/2018 somam 13.929 empregados, dos quais 12.324 aderiram ao plano, e reconheceu que o impacto inicial da extensão do benefício pós-emprego “seja limitado em razão do perfil etário mais jovem” (3ª mesa, itens 2.54 e 2.55). Esses empregados são justamente os que renovam a carteira e sustentam o pacto intergeracional (3ª mesa, item 2.76). Histórico negocial: na última rodada (16–17/09), a situação dos pós-2018, inclusive a manutenção após a aposentadoria, passou formalmente à agenda do grupo de novo modelo de gestão (13ª mesa, item 2.8), o que demonstra que a própria CAIXA reconhece a legitimidade do tema. Pedido: principal, garantia de manutenção após a aposentadoria também aos admitidos a partir de 01/09/2018 (minuta de reivindicações); subsidiário, compromisso normativo com prazo para a solução, na forma da última proposta de mesa;
Proposta de adequação da cláusula	Conforme art.68, § 5º, alínea “d” d) extensão do Saúde Caixa pós-vínculo aos contratados após 31 de agosto de 2018.

5. Teto de custeio da CAIXA (Par. 3º | Par. 4º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Terceiro – A parcela de responsabilidade da CAIXA no custeio dos benefícios de assistência à saúde, incluindo despesas assistenciais e administrativas, será limitada ao teto de 6,50% das Folhas de Pagamento e Proventos, excluídos os valores referentes ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos estabelecidos pelo Estatuto da CAIXA.	Parágrafo Quarto – A parcela de responsabilidade da CAIXA no custeio dos benefícios de assistência à saúde, incluindo despesas assistenciais e administrativas, será limitada ao teto de 6,50% das Folhas de Pagamento e Proventos, excluídos os valores referentes ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos estabelecidos pelo Estatuto da CAIXA.



O que foi alterado	A proposta de sentença contraria a reivindicação histórica da categoria quanto a exclusão do teto que foi estabelecido de forma unilateral pela Caixa.
Classificação	Divergente
Observação/justificativa	Diagnóstico atuarial (estudo Salutis/Fenae 2025, data-base jul/25): mantido o teto de 6,5% (Cenário 1, “ceteris paribus”), a participação da CAIXA na despesa total cai de 58,05% (2022) para 43,29% (2027), e o resultado projetado do plano se deteriora para –R\$ 719,0 mi em 2026 e –R\$ 1.057,5 mi em 2027 (–21,03% da despesa). O teto que a CAIXA pede para manter é, portanto, um dos vetores estruturais do déficit que ela própria invoca para aumentar as contribuições dos beneficiários. A CAIXA já admitiu superar o teto: ofereceu 8% da folha na 12ª mesa, afirmando que a ampliação estava “validada nas instâncias de governança interna” (item 3.2), e 9% a partir de 2027, com previsão em cláusula do ACT, na 13ª mesa (itens 2.28 e 2.29). Segundo o histórico negocial, o acréscimo de 2,5 p.p. (+38,5% sobre o teto vigente) representaria cerca de R\$ 1 bilhão anual e recorrente de capacidade de financiamento patronal. A própria justificativa patronal no DCG reconhece que a antecipação de contribuições e a reclassificação do PAMS não produzem receita estrutural permanente, ao contrário da elevação do teto. Na 5ª mesa, a CAIXA reconheceu que seus níveis de capital “permanecem adequados e compatíveis com os limites regulatórios e internos” (item 2.9), com Índice de Basileia acima de 15% (item 2.17), e que o teto nasceu em 2017 no contexto do Plano de Contingência de Capital (item 2.8), cenário distinto do atual.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido principal: supressão do teto de 6,5% (minuta de reivindicações). Pedido subsidiário: fixação da participação patronal em 9% da folha de pagamento e proventos a partir de 2027, tal como ofertado pela CAIXA na última mesa.



6. Limite de 70% (Par. 4º Par. 5º)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Quarto – A participação da CAIXA no custeio das despesas assistenciais e administrativas estará limitada a 70% do montante ou ao teto de 6,50% descrito no Parágrafo Terceiro, o que for menor.	Parágrafo Quinto – A participação da CAIXA no custeio das despesas assistenciais e administrativas estará limitada a 70% do montante ou ao teto de 6,50% descrito no Parágrafo Quarto , o que for menor.

O que foi alterado	A proposta de sentença contraria a reivindicação histórica da categoria quanto a exclusão do teto que foi estabelecido de forma unilateral pela Caixa.
Classificação	Divergente
Observação/justificativa	Viabilidade técnica do 70/30: no Cenário 3 do estudo atuarial (CAIXA arcando com 70% da despesa total), o resultado projetado passa a superávit de R\$ 363,8 mi em 2026 e R\$ 286,0 mi em 2027, sem aumento de mensalidades ou coparticipações; o custo adicional para a CAIXA seria de cerca de R\$ 1,08 bi em 2026. Pela estimativa derivada do mesmo estudo, custear 70% das despesas de 2026 equivaleria a cerca de 9,5% da folha, patamar muito próximo dos 9% já ofertados pela CAIXA em mesa (ver memória de cálculo na seção 5). Princípio solidário: o modelo 70/30 distribui o custeio sem segmentação por risco ou idade e preserva o pacto intergeracional, princípios que a própria CAIXA afirmou preservar (1ª mesa, item 2.40; 13ª mesa, item 2.4). O modelo reivindicado pela categoria parte justamente dessas premissas. A minuta apresentada pelas entidades representativas propõe a preservação do modelo solidário, com participação da CAIXA correspondente a 70% das despesas assistenciais e administrativas e dos beneficiários em 30%, sem incidência do teto estatutário de 6,5%, além da manutenção das condições atuais de contribuição dos beneficiários, reajuste zero durante a vigência do instrumento e vedação à majoração unilateral.
Proposta de adequação da cláusula	ARTIGO 46 – SAÚDE CAIXA – DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO A CAIXA e CONTRAF se comprometem a renovar a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a Saúde Caixa por ocasião do seu vencimento, bem como a renegociar seus termos quanto aos seguintes pontos: a) A garantia do Saúde Caixa para todos, inclusive na aposentadoria, aos admitidos a partir de primeiro de setembro de 2018;



b) O fim do teto estatutário na folha de pagamento relativo ao custeio do Saúde Caixa e garantia da proporção 70% do custeio da Caixa e 30% do custeio para os empregados;

c) A Caixa deve assegurar **reajuste zero** das mensalidades, contribuições e demais cobranças devidas pelos beneficiários do Saúde Caixa durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, preservando as atuais condições de custeio e vedando qualquer majoração unilateral dos valores suportados pelos empregados e aposentados.

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

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

Pedido: participação da CAIXA de 70% das despesas assistenciais e administrativas, sem a cláusula “o que for menor”; subsidiariamente, 70% limitado a 9% da folha.

7. Contribuições sobre verbas judiciais (Par. 5º | Par. 6º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)

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

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

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

Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)

Parágrafo Sexto – Permanecerão sendo vertidas ao Saúde CAIXA as contribuições, **patronais** e pessoal, incidentes sobre valores pagos a empregados e ex-empregados **em decorrência** de processos judiciais trabalhistas individuais, coletivos e acordos judiciais **que envolvam** parcelas de natureza **remuneratória, observadas as bases de cálculo e demais condições** estabelecidas **nesta** cláusula.

a) A cobrança **observará** critérios de transparência, **assegurando** ao empregado ou ex- empregado o acesso detalhado à **respectiva** memória de cálculo.

b) Após a ciência dos valores apurados, o empregado ou ex-empregado formalizará sua autorização para cobrança, indicando a forma de pagamento do débito, à vista ou parcelada, e a respectiva modalidade de quitação, por meio de desconto em folha ou débito em conta.



O que foi alterado	Foi alterada a expressão “partir da vigência” por “permanecerão sendo vertidas”. O item “b” também foi alterado
Classificação	Convergência parcial
Observação/justificativa	Manter o parágrafo quinto com a redação do ACT vigente incorporando a nova redação do item “b”.
Proposta de adequação da cláusula	Parágrafo Sexto – A partir de 01 de janeiro de 2026, serão vertidas ao Saúde CAIXA as contribuições, patronais e pessoal, incidentes sobre valores pagos a empregados e ex-empregados em decorrência de processos judiciais trabalhistas individuais, coletivos e acordos judiciais que envolvam parcelas de natureza remuneratória, observadas as bases de cálculo e demais condições estabelecidas nesta cláusula. a) A cobrança observará critérios de transparência, assegurando ao empregado ou ex-empregado o acesso detalhado à respectiva memória de cálculo. b) Após a ciência dos valores apurados, o empregado ou ex-empregado formalizará sua autorização para cobrança, indicando a forma de pagamento do débito, à vista ou parcelada, e a respectiva modalidade de quitação, por meio de desconto em folha ou débito em conta

8. Remuneração base (Par. 6º Par. 7º)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Sexto – A remuneração base do titular empregado para o cálculo da contribuição é definida como a remuneração mensal composta pelas rubricas salariais de natureza não eventual de acordo com a situação funcional na data em que ela é apurada e para o titular aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão é a soma do benefício previdenciário do INSS com o benefício do Fundo de Previdência Privada.	Parágrafo Sétimo – 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.

O que foi alterado	SEM ALTERAÇÃO
Classificação	Convergente



Observação/justificativa	–
Proposta de adequação da cláusula	–

9. Resgate ou portabilidade na FUNCEF (Par. 7º | Par. 8º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Sétimo – Caso o aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão realize o resgate ou a portabilidade do saldo de conta do Fundo de Previdência Privada, a remuneração base para fins de cálculo da contribuição mensal considerará a soma do benefício concedido pela previdência oficial com o benefício teórico calculado pela Fundação dos Economizadores Federais – FUNCEF, reajustados anualmente no mesmo tempo e índices utilizados pelo INSS e pela FUNCEF.	Parágrafo Oitavo – Caso o aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão realize o resgate ou a portabilidade do saldo de conta do Fundo de Previdência Privada, a remuneração base para fins de cálculo da contribuição mensal considerará a soma do benefício concedido pela previdência oficial com o benefício teórico calculado pela Fundação dos Economizadores Federais – FUNCEF, reajustados anualmente no mesmo tempo e índices utilizados pelo INSS e pela FUNCEF.

O que foi alterado	SEM ALTERAÇÃO
Classificação	Convergente
Observação/justificativa	–
Proposta de adequação da cláusula	–

10. Ausência de informações (Par. 8º | Par. 9º)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Oitavo – Na ausência das informações dispostas no Parágrafo Sexto, a remuneração para fins de cálculo da contribuição	Parágrafo Nono - Na ausência das informações dispostas no Parágrafo Oitavo, a remuneração base para fins de cálculo da contribuição mensal



10. Ausência de informações (Par. 8º Par. 9º)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
mensal será a última remuneração base recebida enquanto empregado ativo, reajustados nos termos da data base da categoria.	será a última remuneração base recebida enquanto empregado ativo, reajustados nos termos da data base da categoria.

O que foi alterado	SEM ALTERAÇÃO
Classificação	Convergente
Observação/justificativa	–
Proposta de adequação da cláusula	–

11. Déficit de 2026 – antecipação patronal (Cl. 59: Par. 25)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente no Aditivo 2025/2026.	Parágrafo Vigésimo Quinto - A CAIXA, em caráter excepcional, antecipará ao Saúde CAIXA, no exercício de 2026, os valores correspondentes às contribuições patronais incidentes sobre o 13º salário dos exercícios de 2028, 2029 e 2030, com destinação exclusiva ao custeio e ao equilíbrio econômico-financeiro do plano. a) A antecipação prevista terá natureza de adiantamento de contribuições patronais futuras, não implicando alteração permanente do modelo ou dos percentuais de custeio vigentes. b) Os valores antecipados serão individualizados e submetidos ao adequado tratamento contábil, atuarial, orçamentário, tributário e jurídico, com sua apropriação às respectivas competências.



O que foi alterado	INCLUSÃO DE PARÁGRAFO NOVO
Classificação	Convergente
Observação/justificativa	O que a CAIXA ofereceu e agora retira: na 12ª mesa, a CAIXA propôs “cobertura integral do déficit projetado para 2026, sem participação financeira adicional dos empregados”, com o novo custeio apenas a partir de janeiro de 2027 (item 2.1); na 13ª mesa, reafirmou a cobertura do déficit de 2026 por antecipação da 13ª mensalidade patronal de 2028 a 2030, reclassificação do PAMS e reserva técnica (item 2.3). Houve, portanto, convergência concreta com dois pontos da pauta: reajuste zero e ausência de cobrança extraordinária em 2026. Déficit não impõe repasse: a existência de déficit (R\$ 627,8 mi em 2025, segundo a CAIXA; –R\$ 719,0 mi projetados para 2026 no estudo atuarial) demonstra a necessidade de discutir sustentabilidade, mas não obriga a transferir seu custo aos beneficiários, sobretudo quando a própria empresa apresentou e reconheceu solução alternativa. A antecipação, por sua vez, apenas desloca receitas futuras (reduz os aportes de 2028 a 2030) e não é solução estrutural. Pedido: cláusula expressa de não repasse do déficit de 2026 e de reajuste zero em 2026, com compromisso de recomposição dos aportes antecipados nos exercícios de 2028 a 2030.
Proposta de adequação da cláusula	–

B. Mensalidades e dependentes

12. 13 contribuições (Par. 10 Par. 10)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo – O titular do Saúde CAIXA e o responsável pela pensão também efetuará contribuição de décima terceira mensalidade, nos termos do Parágrafo Nono, descontada no mês de novembro.	Parágrafo Décimo – Mensalidade dos Beneficiários - Os titulares do Saúde CAIXA contribuirão para o custeio do plano mediante 13 (treze) contribuições por exercício, correspondentes a 12 (doze) contribuições mensais ordinárias e 1 (uma) décima terceira contribuição, observados as regras, os percentuais, os valores, os pisos e os tetos estabelecidos nos parágrafos seguintes, conforme definições a seguir: a) o pagamento da 13ª mensalidade será informado ao titular com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, recaindo preferencialmente por



12. 13 contribuições (Par. 10 Par. 10)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
	ocasião do pagamento do 13º salário ou da PLR, podendo, a critério da CAIXA, ser descontada em parcela única ou em até 2 (duas) parcelas.

O que foi alterado	
Classificação	Divergente
Observação/justificativa	Retira a data fixa (novembro); a data passa a ser discricionária e pode coincidir com a PLR.
Proposta de adequação da cláusula	Manter a redação do ACT vigente. Parágrafo Décimo – O titular do Saúde CAIXA e o responsável pela pensão também efetuará contribuição de décima terceira mensalidade, nos termos do Parágrafo Nono, descontada no mês de novembro.

13. Mensalidade do titular e do dependente direto (Par. 9º, caput Pars. 11 e 12)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Nono – O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo e o aposentado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 3,5% da remuneração base, nos termos dos Parágrafos Sexto ao Oitavo, e uma mensalidade adicional de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) para cada dependente direto cadastrado no plano, limitado ao teto de 7% (sete por cento) da remuneração base por titular:	Parágrafo Décimo Primeiro – O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo e o aposentado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 3,7% da remuneração base, nos termos dos Parágrafos Sétimo , Oitavo e Nono e uma mensalidade adicional de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) para cada dependente direto cadastrado no plano. Parágrafo Décimo Segundo - A contribuição do dependente será devida enquanto permanecerem atendidas as condições de elegibilidade previstas nesta Sentença Normativa e no regulamento do plano.

Classificação	Divergente
---------------	------------



Análise	Manter a redação vigente.
Justificativa (defesa da categoria)	Renda dos beneficiários já absorveu o ajuste: o estudo atuarial mostra que as mensalidades pagas pelos beneficiários passaram de R\$ 785,6 mi (2022) para R\$ 1.340,2 mi (2024), alta de 70,6%, e que a parcela dos beneficiários na receita do plano subiu de 37,43% para 45,40% no mesmo período, bem acima da referência de 30%. A despesa per capita cresceu cerca de 60,6% entre 2022 e 2025, acima da remuneração dos empregados, o que limita a capacidade de absorção de novos aumentos (parecer DIEESE). Ruptura da equação da última proposta: os valores de 3,7% e R\$ 560,00 foram ofertados em 16–17/09 dentro de uma composição que incluía a elevação do teto patronal para 9%, o não repasse do déficit de 2026 e o início apenas em 2027. A própria justificativa patronal no DCG declara ter extraído esses parâmetros da “proposta final apresentada em 17 de setembro de 2026”, mas exclui a contrapartida patronal. Pedido: principal, manutenção de 3,5% e R\$ 480,00 (Aditivo 2025/2026); subsidiário, 3,7% e R\$ 560,00 somente a partir de 01/01/2027 e condicionados à participação patronal de 9% da folha.
Proposta de adequação da cláusula	Parágrafo Nono – O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo e o aposentado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 3,5% da remuneração base, nos termos dos Parágrafos Sexto ao Oitavo, e uma mensalidade adicional de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) para cada dependente direto cadastrado no plano, limitado ao teto de 7% (sete por cento) da remuneração base por titular:

14. Teto do grupo familiar (Par. 9º, parte final | Par. 13)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
[Parte final do Parágrafo Nono, transcrito acima:] “[...] limitado ao teto de 7% (sete por cento) da remuneração base por titular”.	Parágrafo Décimo Terceiro - Teto do grupo familiar: A soma das contribuições mensais ordinárias devidas pelo titular e por seus dependentes diretos (grupo familiar) ficará limitada a 9% (nove por cento) da renda do titular, assim entendida a remuneração-base definida nos Parágrafos Sétimo, Oitavo e Nono; atingido o teto, as parcelas serão reduzidas de modo que a contribuição total do grupo familiar não o ultrapasse; I – o limite será apurado após a aplicação das alíquotas e dos valores individuais previstos nesta cláusula;



14. Teto do grupo familiar (Par. 9º, parte final Par. 13)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
	II – não integrarão o limite as contribuições relativas aos dependentes indiretos, as coparticipações, as cobranças extraordinárias e os demais valores que esta Sentença Normativa determinar; III – a aplicação do limite não afastará eventual contribuição mínima por beneficiário, conforme previsto no Parágrafo Décimo Quinto – Piso Individual;

Classificação	Divergente
Análise	Teto: 7% → 9% (+2 p.p.). Inciso II tem cláusula aberta ("demais valores"). Inciso III remete ao parágrafo errado.
Justificativa (defesa da categoria)	Teto familiar como garantia de renda: o teto de 7% protege famílias maiores e rendas menores contra o comprometimento excessivo da remuneração. Elevá-lo para 9% (+2 p.p.) sem elevar a participação patronal transfere ao beneficiário o crescimento da despesa. Na última proposta de mesa, mesmo com o teto patronal de 9%, os beneficiários arcarão com cerca de R\$ 2,11 bi em 2027 (mensalidades e coparticipações), aproximadamente R\$ 528 mi acima de 30% da despesa projetada (parecer DIEESE, anexo).
Proposta de adequação da cláusula	Parágrafo Nono – O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo e o aposentado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 3,5% da remuneração base, nos termos dos Parágrafos Sexto ao Oitavo, e uma mensalidade adicional de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) para cada dependente direto cadastrado no plano, limitado ao teto de 7% (sete por cento) da remuneração base por titular: Pedido: manutenção do teto de 7%; subsidiariamente, 9% apenas no pacote integral da última proposta (patronal de 9%, início em 2027), com supressão da expressão aberta do inciso II e correção da remissão do inciso III.



15. Piso individual (Cl. 59: Par. 14)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente no Aditivo 2025/2026.	Parágrafo Décimo Quarto – Piso individual: A contribuição mensal ordinária não poderá ser inferior a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por beneficiário, aplicável individualmente ao titular e a cada dependente, observado que a soma dos pisos individuais prevalecerá sobre o teto de 9% (nove por cento) quando resultar em valor superior ao limite calculado sobre a renda do titular.

Classificação	Divergente
Análise	O piso prevalece sobre o teto e onera as faixas de menor renda (aposentados e pensionistas).
Justificativa (defesa da categoria)	Regressividade: o piso de R\$ 50,00 por vida prevalece sobre o teto familiar e atinge com mais força aposentados, pensionistas e famílias de menor renda, contrariando o modelo baseado na renda que a própria CAIXA declarou preservar na última rodada (13ª mesa, item 2.4).
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: supressão do piso ou, subsidiariamente, que a soma dos pisos nunca ultrapasse o teto familiar.

16. Dependentes diretos (Par. 9º, I Par. 32)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
I – São dependentes diretos: a) Cônjuge, ou companheiro (a) de união estável, inclusive de relação homoafetiva; b) Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros menores de 21 anos de idade;	Parágrafo Trigésimo Segundo – São dependentes diretos do titular do Saúde CAIXA: I – Cônjuge ou companheiro(a) em união estável, inclusive em relação homoafetiva;



16. Dependentes diretos (Par. 9º, I Par. 32)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
c) Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros maiores de 21 anos de idade incapacitados permanentemente para o trabalho ou menores sobre tutela ou curatela; d) Menor de 18 anos, solteiro, que se ache sob a guarda ou tutela ou curatela do titular por determinação judicial.	II – Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, menores de 21 (vinte e um) anos de idade; III – Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, maiores de 21 (vinte e um) anos de idade incapacitados permanentemente para o trabalho, bem como menores sob tutela ou curatela; IV – Menor de 18 (dezoito) anos, solteiro, que se encontre sob guarda, tutela ou curatela do titular por determinação judicial; V – Para os dependentes previstos nos incisos II, III e IV, poderá ser exigida a comprovação de dependência econômica em relação ao titular, bem como a inscrição como dependente perante a Receita Federal do Brasil para fins de Imposto de Renda. VI – A inscrição dos dependentes diretos deverá ser requerida pelo titular no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data do fato gerador do vínculo — nascimento, adoção, casamento, início da união estável, guarda, tutela ou curatela —, mediante requerimento formal e apresentação da documentação exigida nos normativos do Saúde CAIXA, sob pena de perda em caráter definitivo e irretratável, da prerrogativa de ingresso no Saúde CAIXA, extinguindo-se o benefício; VII – a perda prevista no inciso VI não gera direito adquirido, expectativa de direito ou qualquer forma de indenização.

Classificação	Divergente
Análise	Os incisos I a IV são equivalentes. O inciso V cria exigência de dependência econômica e de declaração no IR. Os incisos VI e VII impõem prazo de 90 dias sob perda definitiva, atingindo a maternidade, a adoção e as uniões homoafetivas.
Proposta de adequação da cláusula	Manter a redação vigente.



17. Beneficiários indiretos – elegibilidade (Par. 11, caput Par. 33)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Primeiro – Na qualidade de beneficiário indireto são enquadrados os filhos, incluídos os adotivos e enteados entre 21 e 27 anos incompletos, solteiros, desde que não possuam qualquer renda superior a R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) mensais.	Parágrafo Trigésimo Terceiro – São beneficiários indiretos do Saúde CAIXA: I – os filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, com idade entre 21 (vinte e um) e 27 (vinte e sete) anos incompletos; II – os pais do titular, desde que já inscritos em data anterior à vigência deste instrumento, vedada nova inscrição, mantida a condição enquanto perdurarem os requisitos cadastrais e documentais exigidos pela CAIXA; III – o ex-cônjuge ou ex-companheiro(a), inclusive em relação homoafetiva, cuja manutenção no plano decorra de decisão judicial ou de obrigação assumida em acordo homologado, restrita aos exatos termos e ao prazo neles fixados, vedada nova inscrição; IV – o curatelado maior de 18 (dezoito) anos, não enquadrado como filho ou enteado, com deficiência incapacitante e permanente, cuja inscrição tenha sido constituída por determinação judicial; V – os demais beneficiários não relacionados como dependentes diretos que, em razão de decisão judicial, transação homologada ou de movimentos cadastrais realizados sob a vigência de normativos anteriores, permaneçam regularmente inscritos no plano na data de assinatura deste instrumento, mantida a condição exclusivamente enquanto subsistirem o título judicial ou os requisitos que a ampararam, vedada nova inscrição sob esta hipótese. VI – A manutenção da condição de beneficiário indireto fica condicionada ao atendimento dos requisitos cadastrais e documentais estabelecidos pela CAIXA. VII – A inscrição dos dependentes indiretos previsto no inciso I deverá ser requerida pelo titular no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data do fato gerador — idade —, mediante requerimento formal e apresentação da documentação exigida nos normativos do Saúde



17. Beneficiários indiretos – elegibilidade (Par. 11, caput Par. 33)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
	CAIXA, sob pena de perda em caráter definitivo e irretratável, da prerrogativa de ingresso no Saúde CAIXA, extinguindo-se o benefício; VIII – a perda prevista no inciso VII não gera direito adquirido, expectativa de direito ou qualquer forma de indenização

Classificação	Convergência parcial
Análise	Melhora: suprime o requisito de renda de até R\$ 1.800,00. Piora: fecha o grupo de pais, ex-cônjuges e demais (vedada nova inscrição) e impõe prazo de 90 dias sob perda definitiva (inciso VII), com redação confusa na transição de dependente direto para indireto.
Proposta de adequação da cláusula	Parágrafo Décimo Primeiro – Na qualidade de beneficiário indireto são enquadrados os filhos, incluídos os adotivos e enteados entre 21 e 27 anos incompletos, solteiros.

18. Beneficiários indiretos – mensalidade e coparticipação (Par. 11, I a III Par. 34)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
I – Por se tratar de regra excepcional de inclusão e/ou manutenção no plano, a mensalidade decorrente de dependente indireto a partir de 21 anos de idade e menores de 24 anos é de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por dependente e não será computada no teto de mensalidade de 7% (sete por cento) por grupo familiar. II – É passível de inclusão e/ou manutenção no plano os filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, a partir de 24 anos e menores de 27 cuja mensalidade decorrente de sua inclusão ou manutenção terá o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por dependente que não será computada no teto de mensalidade de 7% (sete por cento) por grupo familiar. A	Parágrafo Trigésimo Quarto – As inscrições de beneficiários indiretos previstas nos incisos I a V têm natureza excepcional e restritiva, não geram direito adquirido à manutenção no plano além das condições que as originaram e serão automaticamente canceladas com a perda dos requisitos de elegibilidade, o encerramento do prazo judicial ou o descumprimento das obrigações cadastrais, contributivas e documentais estabelecidas pela CAIXA. I - Por se tratar de regra excepcional de inclusão e/ou manutenção no plano, a mensalidade decorrente de filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, com idade entre 21 (vinte e um) e 24 (vinte quatro)



18. Beneficiários indiretos – mensalidade e coparticipação (Par. 11, I a III Par. 34)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
contribuição de 30% de coparticipação referente à assistência utilizada por este dependente indireto não está sujeita ao teto de coparticipação R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) do grupo familiar. III – O dependente indireto a partir de 24 anos e menor de 27 que reingressar no Saúde CAIXA em até 38 dias após data de assinatura do presente instrumento está dispensado do cumprimento de carência de 3 meses, nos termos do Parágrafo Décimo Quarto.	anos incompletos é de R\$ 660,00 (Seiscentos e sessenta reais) por dependente e não será computada no teto de mensalidade de 9% (nove por cento) por grupo familiar. II – Para os demais dependentes indiretos (filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, com idade entre 24 (vinte e quatro) e 27 (vinte e sete) anos incompletos, e os previstos nos incisos II, III, IV e V do Parágrafo Trigésimo Terceiro, o valor da mensalidade é de R\$ 900,00 (novecentos reais) por dependente que não será computada no teto de mensalidade de 9% (nove por cento) por grupo familiar. III - A contribuição de 30% de coparticipação referente à assistência utilizada pelos dependentes indiretos disposto no inciso II não está sujeita ao teto de coparticipação de R\$ 4.700,00 (quatro mil e setecentos reais) do grupo familiar. IV – As contribuições previstas nos incisos I e II destinam-se ao custeio do plano e serão recolhidas em 13 (treze) parcelas por exercício, correspondentes a 12 (doze) contribuições mensais ordinárias e 1 (uma) décima terceira contribuição, observados os percentuais, valores, pisos, tetos e demais regras estabelecidas nesta sentença normativa

Classificação	Divergente
Análise	21 a 24 anos: R\$ 480,00 → R\$ 660,00 (+37,5%). 24 a 27 anos: R\$ 800,00 → R\$ 900,00 (+12,5%), valor estendido aos demais indiretos. Coparticipação fora do teto passa a alcançar todos os do inciso II. Cancelamento automático e 13 parcelas expressas.
Análise	Mesmo argumento de composição: os novos valores (R\$ 660,00 e R\$ 900,00) integravam a última proposta, condicionada à elevação do teto patronal para 9%. Isolados, representam aumentos de 37,5% e 12,5%, fora do teto familiar, e alcançam também públicos que, segundo a própria CAIXA, permanecem no plano em sua maioria por força de decisões judiciais (10ª mesa, item 3.16).



	Pedido: manutenção de R\$ 480,00 e R\$ 800,00; subsidiariamente, novos valores apenas no pacote integral da última proposta.
Proposta de adequação da cláusula	Manter a redação original do ACT vigente.

19. Casal CAIXA – titularidade (Par. 12 | Par. 15)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Segundo – Nos grupos familiares onde existam cônjuges ou companheiros(as) elegíveis à titularidade do plano, deverá ser o titular o beneficiário de maior renda, sendo os outros considerados seus dependentes, inclusive para incidência dos percentuais de mensalidade sobre a remuneração base citada no Parágrafo Sexto.	Parágrafo Décimo Quinto – Nos grupos familiares onde existam cônjuges ou companheiros(as) elegíveis à titularidade do plano (Casal CAIXA), deverá ser o titular o beneficiário de maior renda, sendo o outro beneficiário considerado seu dependente , inclusive para incidência dos valores de mensalidade conforme faixa etária, assim como os demais dependentes, qualificados nesta Sentença Normativa.

Classificação	Divergente
Análise	A expressão "conforme faixa etária" é resíduo do modelo etário retirado pela CAIXA na 13ª rodada e cria risco de reintrodução por interpretação.
Análise	Modelo etário abandonado pela própria CAIXA: após propostas por faixa etária (6ª e 10ª mesas), a CAIXA retirou a cobrança diferenciada por idade e restabeleceu expressamente o modelo baseado na renda, com solidariedade e pacto intergeracional (13ª mesa, item 2.4). As entidades sempre se opuseram à precificação por idade (3ª mesa, item 2.78). Resíduos desse modelo na redação são incompatíveis com o estágio final da negociação.
Proposta de adequação da cláusula	Parágrafo Décimo Segundo – Nos grupos familiares onde existam cônjuges ou companheiros(as) elegíveis à titularidade do plano, deverá ser o titular o beneficiário de maior renda, sendo os outros considerados seus dependentes, inclusive para incidência dos percentuais de mensalidade sobre a remuneração base citada no Parágrafo Sexto. Pedido: supressão da expressão “conforme faixa etária” e declaração expressa do modelo solidário baseado na renda.



C. Coparticipação

20. Coparticipação (Par. 13 Par. 16)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Terceiro – O titular contribuirá, também, com coparticipação de 30% (trinta por cento) sobre o valor das despesas com a utilização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, pelo grupo familiar, por escolha dirigida ou livre escolha, a considerar: I – O grupo familiar considerará o titular e seus respectivos dependentes diretos e indiretos; II – Os tratamentos oncológicos e internações são isentos de coparticipação; III – A coparticipação para consulta em pronto socorro/pronto atendimento corresponderá ao valor fixo de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais); IV – A coparticipação, prevista no caput e inciso III, está limitada a um teto anual de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) por grupo familiar.	Parágrafo Décimo Sexto - O titular contribuirá com coparticipação de 30% sobre as despesas decorrentes da utilização do Saúde CAIXA pelo grupo familiar, observadas as seguintes condições: I – são isentos de coparticipação os tratamentos oncológicos e as internações; II – os atendimentos realizados por telemedicina são isentos de coparticipação; III – cada consulta realizada em pronto-socorro ou pronto atendimento ficará sujeita à cobrança do valor fixo de R\$ 120,00; IV – o valor previsto no inciso III não será computado para fins de aplicação do teto anual de coparticipação; V – as demais coparticipações ficarão limitadas ao teto anual de R\$ 4.700,00 por grupo familiar, ressalvadas as hipóteses expressamente excluídas por esta Sentença Normativa.

Classificação	Divergente
Análise	Melhora pontual: isenção da telemedicina. Pronto-socorro: R\$ 75,00 → R\$ 120,00 (+60%), fora do teto e sem limite anual. Teto anual: R\$ 3.600,00 → R\$ 4.700,00 (+30,6%), com ressalva aberta.
Justificativa (defesa da categoria)	Coparticipação já em trajetória de alta: o estudo atuarial projeta a coparticipação dos beneficiários passando de R\$ 255,6 mi (2022) para R\$ 373,3 mi (2027) no modelo atual (+46,1%); a elevação do pronto-socorro (+60%, fora do teto) e do teto anual (+30,6%) acentua esse ônus, justamente no momento de maior utilização decorrente do envelhecimento da carteira.



Proposta de adequação da cláusula	Pedido: manutenção de R\$ 75,00 e R\$ 3.600,00; manter a isenção da telemedicina, que é melhora; suprimir a ressalva aberta do inciso V.
--	---

21. Vedação de outras cobranças (Par. 25 Par. 30)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo Quinto – A CAIXA não poderá cobrar coparticipação e franquia, salvo àquelas estabelecidas neste aditivo, nos termos das resoluções da ANS.	Parágrafo Trigésimo - A CAIXA não poderá cobrar coparticipação e franquia, salvo aquelas estabelecidas neste aditivo, nos termos das resoluções da ANS.

Classificação	Convergente
Redação	IDÊNTICA
Análise	–

D. Adesão, carência e perda do direito

22. Cancelamento e reingresso (Par. 14 Par. 17)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Quarto – No caso de cancelamento da adesão do Titular, é permitida a solicitação de nova inscrição ao Saúde CAIXA desde que cumprido o período de 2 anos de ausência no plano, para empregado com contrato de trabalho ativo com a CAIXA, bem como deverá cumprir as carências determinadas pela ANS e quitação de todos os débitos em aberto.	Parágrafo Décimo Sétimo - No caso de cancelamento da adesão a pedido não será permitida a solicitação de ingresso/reingresso ao Saúde CAIXA.

Classificação	Divergente
----------------------	------------



Análise	Substitui o reingresso após 2 anos por exclusão perpétua.
Justificativa (defesa da categoria)	A exclusão perpétua contraria a sustentabilidade que a CAIXA invoca: a própria empresa afirmou que “a manutenção de uma carteira ampla favorece o compartilhamento dos riscos” e registrou a queda de cerca de 300 mil para 270 mil vidas nos últimos anos (3ª mesa, item 2.70), além de sustentar que o objetivo “não é reduzir a quantidade de beneficiários” (6ª mesa, item 2.11). Vedar o retorno de quem saiu por motivo financeiro reduz a base e piora o mutualismo.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: manutenção da regra do Aditivo (reingresso após 2 anos, observadas carências e quitação de débitos).

23. Carência (Par. 15 | Par. 18)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Quinto – A adesão de novos beneficiários estará condicionada ao cumprimento de período de carência de três meses para atendimentos eletivos e de 24 (vinte e quatro) horas para urgência e emergência, contados a partir da data de adesão ao plano.	Parágrafo Décimo Oitavo - A adesão de novos beneficiários ao plano observará os períodos de carência previstos na legislação de saúde suplementar e na regulamentação expedida pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), inclusive quanto às hipóteses de isenção, redução, aproveitamento ou dispensa de carência.

Classificação	Divergente
Análise	Suprime os prazos convencionais; a carência pode alcançar os máximos legais.
Proposta de adequação da cláusula	Manter a redação vigente.



24. Reativação após afastamento (Par. 16 Par. 19)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Sexto – O Titular que usufruiu de licença ou afastamento que implique suspensão do contrato de trabalho poderá, ao retornar às suas atividades, solicitar a reativação do plano de saúde sem cumprimento de carência, desde que ocorra até o 38º dia corrido do retorno.	Parágrafo Décimo Nono – O Titular que usufruiu de licença ou afastamento que implique suspensão do contrato de trabalho poderá, ao retornar às suas atividades, solicitar a reativação do plano de saúde sem cumprimento de carência, desde que ocorra até o 90º dia corrido do retorno.

Classificação	Convergente
Análise	O prazo sobe do 38º para o 90º dia.
Proposta de adequação da cláusula	–

25. Suspensão por inadimplência (Par. 17 Par. 20)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Sétimo – A adesão ao Saúde Caixa será suspensa pelo não pagamento da mensalidade, coparticipação ou outro saldo devedor (inclusive aquele decorrente de sua cota contributiva de parcelas percebidas por força de ação judicial) por período superior a noventa dias nos últimos doze meses, consecutivos ou não, descumprimento de obrigações pelo participante e nas demais hipóteses previstas em lei.	Parágrafo Vigésimo – A adesão ao Saúde Caixa será suspensa pelo não pagamento da mensalidade, coparticipação ou outro saldo devedor (inclusive aquele decorrente de sua cota contributiva de parcelas percebidas por força de ação judicial) por período superior a noventa dias nos últimos doze meses, consecutivos ou não, descumprimento de obrigações pelo participante e nas demais hipóteses previstas em lei.

Classificação	Convergente
Redação	REDAÇÃO IDÊNTICA



Análise	—
---------	---

26. Janela de adesão ou retorno (Cl. 59: Par. 35)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente permanente. Havia apenas regra transitória no Par. 11, III (dispensa de carência para o indireto de 24 a 27 anos que reingressasse em até 38 dias).	Parágrafo Trigésimo Quinto – Os beneficiários titulares e dependentes, ativos, aposentados ou pensionistas, que na data de assinatura desta Sentença Normativa estiverem fora do Saúde CAIXA poderão requerer sua adesão ou retorno ao plano no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data nele estabelecida, observadas as seguintes condições: I – o retorno dependerá de requerimento formal do titular, do cumprimento dos requisitos de elegibilidade e da apresentação da documentação exigida nos normativos do Saúde CAIXA; II – o retorno sujeita o beneficiário às regras de custeio, contribuição, coparticipação e carência vigentes na data do reingresso, na forma deste instrumento e dos normativos do plano; III – decorrido o prazo de 90 (noventa) dias sem o exercício do direito de adesão retorno, o beneficiário perderá, em caráter definitivo e irretratável, a prerrogativa de ingresso ou reingresso no Saúde CAIXA, extinguindo-se o benefício; IV – a perda prevista no inciso III não gera direito adquirido, expectativa de direito ou qualquer forma de indenização, e alcança igualmente os dependentes vinculados ao respectivo titular; V – o disposto neste parágrafo aplica-se exclusivamente às hipóteses de reingresso nele previstas, não afastando as demais regras de inscrição, manutenção e exclusão de beneficiários estabelecidas nesta Sentença Normativa.

Classificação	Divergente
---------------	------------



Análise	A janela de 90 dias é positiva; o fechamento perpétuo após o prazo, estendido aos dependentes, não é. O retorno sujeita-se à carência vigente.
Análise	Coerência com a ampliação da base: a janela de 90 dias é positiva e dialoga com a necessidade de recompor a carteira (3ª mesa, item 2.70), mas o fechamento perpétuo após o prazo anula esse efeito.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: manter a janela de ingresso no plano e afastar o fechamento perpétuo, preservando a regra de reingresso do Aditivo.

27. Casal CAIXA desfeito (Cl. 59: Par. 36)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente no Aditivo 2025/2026.	Parágrafo Trigésimo Sexto – Na hipótese de Casal CAIXA (assim considerado o vínculo em que ambos os cônjuges ou companheiros são empregados ou aposentados da CAIXA e estejam devidamente inscritos no Saúde CAIXA, um na condição de titular e o outro na condição de dependente) que, após a vigência desta Sentença Normativa, opte por desfazer a configuração de Casal CAIXA, fica assegurado ao beneficiário inscrito como dependente o direito à inscrição como titular no plano, observadas as seguintes condições: I – a inscrição como titular deverá ser requerida no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dissolução da configuração de Casal CAIXA, mediante requerimento formal e apresentação da documentação exigida nos normativos do Saúde CAIXA; II – efetivada a inscrição, o titular sujeitar-se-á integralmente às regras de custeio, contribuição, coparticipação e demais condições previstas neste instrumento e nos normativos do plano, sem interrupção de cobertura e sem novo cumprimento de carência, ressalvadas as hipóteses expressamente previstas nos normativos do Saúde CAIXA;



27. Casal CAIXA desfeito (Cl. 59: Par. 36)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
	III – decorrido o prazo de 90 (noventa) dias sem o exercício do direito de inscrição como titular, aplicar-se-á ao beneficiário o disposto no inciso III do Parágrafo Trigésimo Quinto desta cláusula, perdendo, em caráter definitivo e irretroatável, a prerrogativa de ingresso ou reingresso no Saúde CAIXA, extinguindo-se o benefício.

Classificação	Convergente
Análise	Assegura a titularidade sem nova carência, mas sujeita o direito a prazo decadencial de 90 dias.
Proposta de adequação da cláusula	–

28. Recém-admitido (Par. 2º Par. 37)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
[Parágrafo Segundo, transcrito no bloco A:] "[...] será oferecida a opção a adesão ao Saúde CAIXA durante a vigência do contrato de trabalho."	Parágrafo Trigésimo Sétimo – O empregado recém-admitido poderá optar pela adesão ao Saúde CAIXA no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de sua admissão, mediante requerimento formal e apresentação da documentação exigida nos normativos do plano. Decorrido o prazo de 90 (noventa) dias sem o exercício do direito de adesão, o beneficiário perderá, em caráter definitivo e irretroatável, a prerrogativa de ingresso no Saúde CAIXA, extinguindo-se o benefício.

Classificação	Divergente
Análise	Prazo decadencial de 90 dias, em contradição com o Par. 3º da própria Cl. 59.



Proposta de adequação da cláusula	Exclusão
-----------------------------------	----------

E. Reajuste, equilíbrio e gestão

29. Revisão atuarial anual (Par. 18 | Par. 21)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Oitavo – Em novembro de cada ano civil, será realizado cálculo atuarial e serão apresentados os balancetes para fins de acompanhamento do Plano e identificação da necessidade de reajustes dos valores das mensalidades previstas nos Parágrafos Oitavo e Décimo, bem como do limite de coparticipação previsto no Décimo Terceiro, passando os novos valores, se necessário, a vigorar a partir de janeiro do ano seguinte.	Parágrafo Vigésimo Primeiro – Em novembro de cada exercício, será realizado cálculo atuarial para o exercício subsequente e, na hipótese de apuração de insuficiência de custeio, os valores das mensalidades, os limites de coparticipação e os limites de comprometimento de renda previstos nesta Sentença Normativa serão automaticamente reajustados na medida necessária ao restabelecimento do equilíbrio econômico-financeiro do plano, passando os novos valores a vigorar a partir de janeiro do exercício seguinte.

Classificação	Divergente
Análise	O reajuste passa a ser automático e alcança também os "limites de comprometimento de renda"; o teto familiar de 9% perde a função de garantia.
Justificativa (defesa da categoria)	Reajuste automático sem negociação: o Aditivo vigente determina que modificações do plano sejam negociadas na Mesa Permanente (Cl. 3ª) e que as medidas de sustentabilidade sejam discutidas “de forma mútua e colaborativa” (Cl. 4ª). O histórico negocial mostra que não há solução técnica única: a CAIXA apresentou sucessivamente modelos distintos (percentuais, faixa etária, limites de renda, forma de cobertura do déficit e teto patronal). Um reajuste automático fixado por sentença elimina essa construção e torna o teto familiar inócuo.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: supressão do reajuste automático; eventual revisão atuarial deve ser submetida à Mesa Permanente, com acesso aos dados primários.



30. Prerrogativa unilateral de ajuste (Cl. 59: Par. 22)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente no Aditivo 2025/2026.	Parágrafo Vigésimo Segundo – A implementação dos ajustes de custeio necessários ao restabelecimento do equilíbrio atuarial constitui prerrogativa da CAIXA, independentemente de negociação coletiva adicional, aditamento da presente Sentença Normativa ou anuência individual dos beneficiários, observados os limites legais e regulatórios aplicáveis.

Classificação	Divergente
Análise	Delegação em branco à empregadora; contradiz o Par. 23, II, e suprime a Mesa Permanente. Ver Fundamentos.
Justificativa (defesa da categoria)	Delegação incompatível com a natureza coletiva da matéria: o custeio do Saúde CAIXA sempre foi fixado por negociação. Conferir à empregadora autorização prospectiva e unilateral para alterar, no curso da vigência, parâmetros que são o próprio objeto do conflito esvazia a participação sindical assegurada pelos arts. 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da CF. O Tema 1.046/STF, invocado pela CAIXA, valida o negociado; não confere à empregadora poder de definir unilateralmente a solução econômica em dissídio, sobretudo quando não houve acordo sobre o novo custeio.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: indeferimento integral do Par. 22.



31. Desequilíbrio ao final do exercício (Par. 19 Par. 23)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Décimo Nono – Ao final de cada exercício, havendo desequilíbrio no custeio das despesas totais será realizado o ajuste necessário: I – Caso haja saldo superavitário da contribuição dos beneficiários, ao final de cada exercício, este saldo será acrescido à reserva técnica, e após três exercícios de superávit, o saldo acumulado será revertido em benefícios para o plano e para o formato de custeio; II – Caso haja saldo deficitário, ao final de cada exercício, utilizar-se-á o saldo da reserva técnica de anos anteriores. Caso o saldo da reserva não seja suficiente para a cobertura das despesas, a cobrança extraordinária aos beneficiários será discutida previamente com as entidades representativas dos empregados, na medida da divisão do déficit remanescente entre os beneficiários titulares inscritos no plano durante o exercício, na proporção das mensalidades do mês de dezembro sendo implementada a partir de janeiro e finalizada no exercício subsequente ao ano deficitário.	Parágrafo Vigésimo Terceiro - Ao final de cada exercício, havendo desequilíbrio no custeio das despesas totais será realizado o ajuste necessário: I – Caso haja saldo superavitário da contribuição dos beneficiários, ao final de cada exercício, este saldo será acrescido à reserva técnica, e após três exercícios de superávit, o saldo acumulado será revertido em benefícios para o plano e para o formato de custeio. II – Caso haja saldo deficitário, ao final de cada exercício, utilizar-se-á o saldo da reserva técnica de anos anteriores. Caso o saldo da reserva não seja suficiente para a cobertura das despesas, a cobrança extraordinária aos beneficiários será discutida previamente com as entidades representativas dos empregados, na medida da divisão do déficit remanescente entre os beneficiários titulares inscritos no plano durante o exercício, na proporção das mensalidades do mês de dezembro sendo implementada a partir de janeiro e finalizada no exercício subsequente ao ano deficitário.

Classificação	Convergente
Redação	IDÊNTICA – AJUSTE FORMAL
Análise	Única diferença: pontuação ao final do inciso I (";" passa a "."). A garantia de discussão prévia fica esvaziada pelos Pars. 21 e 22.
Justificativa (defesa da categoria)	Coerência com o histórico: a garantia de discussão prévia do desequilíbrio só tem sentido se não for esvaziada pelos Pars. 21 e 22. Na negociação, a CAIXA demonstrou que o desequilíbrio pode ser coberto sem cobrança extraordinária dos beneficiários (12ª mesa, item 2.1). Pedido: manter a redação e suprimir os Pars. 21 e 22 que a neutralizam.



32. Reservas (Par. 20 Par. 24)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo – O Saúde CAIXA possui as seguintes Reservas, cujos saldos são remunerados pela CAIXA com base na taxa SELIC: a) Reserva Técnica: constituída a partir de superávit nas contribuições dos beneficiários, acumulados anualmente; b) Reserva de Contingência: constituída e mantida, ao final de cada exercício, em caso de superávit, em 5% (cinco por cento) dos valores de contribuições da CAIXA e dos participantes, na proporção da contribuição das partes para o custeio das despesas totais, não sendo acumulada anualmente. Será utilizada para cobrir déficit porventura existente no ano, sem necessidade de recomposição no ano seguinte.	Parágrafo Vigésimo Quarto - O Saúde CAIXA possui as seguintes Reservas, cujos saldos são remunerados pela CAIXA com base na taxa SELIC: a) Reserva Técnica: constituída a partir de superávit nas contribuições dos beneficiários, acumulados anualmente; b) Reserva de Contingência: constituída e mantida, ao final de cada exercício, em caso de superávit, em 5% (cinco por cento) dos valores de contribuições da CAIXA e dos participantes, na proporção da contribuição das partes para o custeio das despesas totais, não sendo acumulada anualmente. Será utilizada para cobrir déficit porventura existente no ano, sem necessidade de recomposição no ano seguinte.

Classificação	Convergente
Redação	IDÊNTICA – AJUSTE FORMAL
Análise	Única diferença: grafia "superavit" passa a "superávit".

33. Gestão do plano (Par. 21 Par. 26)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo Primeiro – A CAIXA reconhece a responsabilidade pela gestão de pessoal e infraestrutura para operacionalização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, sem qualquer custo adicional para o plano.	Parágrafo Vigésimo Sexto - A CAIXA reconhece a responsabilidade pela gestão de pessoal e infraestrutura para operacionalização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, sem qualquer custo adicional para o plano. A CAIXA fica, inclusive, autorizada a remanejar a gestão do plano para entidade associativa externa com participação majoritária da CAIXA, visando garantir a sustentabilidade.



Classificação	Divergente
Análise	A autorização para transferir a gestão a entidade externa substitui o grupo de novo modelo de gestão previsto na 3ª proposta.
Justificativa (defesa da categoria)	Substituição de compromisso por autorização unilateral: na última rodada, a CAIXA comprometeu-se a estruturar, em até 60 dias, projeto estratégico para discutir novo modelo de gestão, governança, estrutura, prestação de contas, novas fontes de receita e a situação dos pós-2018 (13ª mesa, item 2.8). Na 10ª mesa, afirmou que os estudos sobre modelo de gestão não representavam “proposta formal de alteração da estrutura jurídica do plano” (item 3.36). A autorização do Par. 26 inverte essa lógica: troca o compromisso de negociar a governança futura pela permissão prévia para alterá-la unilateralmente.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: indeferimento do Par. 26 e inclusão do grupo de novo modelo de gestão, com prazo, paridade e participação das entidades.

34. Conselho de Usuários (Par. 22 | Par. 27)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo Segundo – O Conselho de Usuários é um órgão autônomo de caráter consultivo, criado com a finalidade de oferecer à CAIXA subsídios ao aperfeiçoamento da gestão do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, conforme as normas, regulamento e legislação em vigor, constituído por representantes da CAIXA, que serão indicados pela CAIXA/Unidade de gestão do plano, e representantes dos titulares do plano de Assistência à Saúde – Saúde Caixa, que serão eleitos, cujo Regimento Interno é parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026 (Anexo I).	Parágrafo Vigésimo Sétimo - O Conselho de Usuários é um órgão autônomo de caráter consultivo, criado com a finalidade de oferecer à CAIXA subsídios ao aperfeiçoamento da gestão do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, conforme as normas, regulamento (Anexo II) e legislação em vigor, constituído por representantes da CAIXA, que serão indicados pela CAIXA/Unidade de gestão do plano, e representantes dos titulares do plano de Assistência à Saúde – Saúde Caixa, que serão eleitos.

Classificação	Divergente
----------------------	------------



Análise	A Cl. 59 suprime a declaração de que o Regimento Interno "é parte integrante" do instrumento e passa a remeter a um "Anexo II", cujo texto não foi apresentado. Ver a seção 4 (análise do Anexo I).
Proposta de adequação da cláusula	Manter texto vigente em especial diante do desconhecimento do conteúdo do anexo II.

35. Pesquisa de satisfação (Par. 23 | Par. 28)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo Terceiro – A CAIXA realizará pesquisa anual 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 Vigésimo Oitavo - A CAIXA realizará pesquisa anual 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.

Classificação	Convergente
Redação	REDAÇÃO IDÊNTICA
Análise	Redação idêntica.

36. Medicamentos de uso contínuo (Par. 24 | Par. 29)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo Quarto – Serão reembolsados no mínimo 50 (cinquenta) medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, por regras, normas e limites financeiros definidos anualmente pela CAIXA, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 70% e 100%, conforme	Parágrafo Vigésimo Nono - Serão reembolsados no mínimo 50 (cinquenta) medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, por regras, normas e limites financeiros definidos anualmente pela CAIXA, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 70% e 100%, conforme



36. Medicamentos de uso contínuo (Par. 24 Par. 29)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.	patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.

Classificação	Convergente
Redação	REDAÇÃO IDÊNTICA
Análise	Redação idêntica.

37. Rede credenciada (Par. 26 Par. 31)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Parágrafo Vigésimo Sexto – A CAIXA elaborará estudos sobre a ampliação da rede de credenciados do plano de saúde, com o intuito de melhorar o acesso dos beneficiários a serviços e especialidades.	Parágrafo Trigésimo Primeiro - A CAIXA elaborará estudos sobre a ampliação da rede de credenciados do plano de saúde, com o intuito de melhorar o acesso dos beneficiários a serviços e especialidades.

Classificação	Convergente
Redação	REDAÇÃO IDÊNTICA
Análise	Redação idêntica.



F. Governança paritária e vigência (Cláusulas 3ª, 4ª e 6ª do Aditivo)

38. GT paritário e Mesa Permanente (Cl. 3ª)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)

CLÁUSULA 3ª – GRUPO DE TRABALHO E MESA PERMANENTE

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

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

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

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

Parágrafo Quarto – A CAIXA apresentará ao GT Saúde CAIXA os dados primários para avaliação do plano trimestralmente, incluindo: base de beneficiários, base de prestadores, base de despesas assistenciais, base de receitas de participantes e base de receitas CAIXA, além da posição consolidada dos fundos de reservas, quantidade de beneficiários e prestadores credenciados do plano, idade média, quantidade de procedimentos efetuados, percentual de inadimplência, relação trimestral de credenciamento e descredenciamento dos prestadores, nos moldes dos dados fornecidos para empresa de Consultoria Atuarial contratada pela CAIXA, dentre outros, observadas a legislação vigente e as diretrizes contidas na Lei Geral de Proteção de Dados.

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

Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)

Sem correspondente na Cláusula 59.



Classificação	Divergente
Análise	Suprime o GT paritário, a Mesa Permanente (Par. 3º), os dados trimestrais (Par. 4º) e o retorno à negociação (Par. 5º). A negociação é substituída pela prerrogativa unilateral do Par. 22 da Cl. 59.
Justificativa (defesa da categoria)	Os dados sustentam a negociação: a Cl. 3ª do Aditivo obriga a CAIXA a fornecer dados primários e informações para avaliação da sustentabilidade (Par. 4º) e determina o retorno à negociação diante de alteração substancial das circunstâncias (Par. 5º). Foi com base nesses dados que se produziram o estudo atuarial e o parecer do DIEESE que demonstram alternativas ao aumento das contribuições. Na última rodada, a CAIXA ainda aceitou calendário mensal de acompanhamento sobre sustentabilidade, receitas, despesas e gestão.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: manutenção integral da Cl. 3ª do Aditivo e inclusão do calendário mensal de acompanhamento e do representante do Saúde CAIXA nas GIPES/REPES.

39. Medidas estruturantes (Cl. 4ª)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
CLÁUSULA 4ª - MEDIDAS ESTRUTURANTES As partes signatárias deste Acordo comprometem-se, de forma mútua e colaborativa a discutir a implementação de medidas estruturantes voltadas à sustentabilidade econômico-financeira do plano, inclusive em relação ao formato de custeio. Tais medidas deverão ser amparadas em estudos técnicos e jurídicos, no melhor interesse do plano, visando garantir a perenidade e o equilíbrio do Saúde CAIXA.	Sem correspondente na Cláusula 59.

Classificação	Divergente
Análise	A discussão "mútua e colaborativa" dá lugar a medida estrutural unilateral (Par. 26 da Cl. 59).



Justificativa (defesa da categoria)	Alternativas estruturais ofertadas pela própria CAIXA: GT paritário de eficiência e novas fontes de receita, estudo de fonte vinculada ao lucro e à produtividade e R\$ 236 milhões em prevenção a partir de 2027, fora do teto (12ª mesa, item 2.1; 13ª mesa, item 2.8). A negociação comprova que a sustentabilidade não se restringe ao aumento das contribuições dos beneficiários.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: manutenção da Cl. 4ª do Aditivo e inclusão expressa dessas medidas estruturantes.

40. Vigência (Cl. 6ª)

Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 59 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
CLÁUSULA 6ª – VIGÊNCIA O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – CONTRAF – 2024/2026 entrará em vigor em 1º de janeiro de 2026 e vigorará até 31 de agosto de 2026, admitida a sua revisão antecipada.	Sem correspondente na Cláusula 59.

Classificação	Divergente
Análise	A Cl. 59 não fixa o início dos novos valores. Na 3ª proposta, eles valeriam apenas a partir de 2027.
Justificativa (defesa da categoria)	Início dos novos valores: na última proposta, o novo custeio só vigoraria a partir de 01/01/2027, com reajuste zero e não repasse do déficit em 2026. A ausência de data de início permitiria aplicar os novos encargos retroativamente ou de imediato.
Proposta de adequação da cláusula	Pedido: fixação expressa de que quaisquer novos valores só vigorem a partir de 01/01/2027, mantidas as condições do Aditivo até essa data.



41. Recadastramento e atualização cadastral (Cl. 60)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 60 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
Sem correspondente no Aditivo 2025/2026.	CLÁUSULA 60 – RECADASTRAMENTO E ATUALIZAÇÃO CADASTRAL DE BENEFICIÁRIOS DO SAÚDE CAIXA A manutenção da inscrição dos beneficiários no Saúde CAIXA está condicionada à atualização periódica dos dados cadastrais, à comprovação da renda familiar e à demonstração das condições que fundamentam a permanência do titular e de seus dependentes no plano, observando-se as seguintes disposições: I – A CAIXA poderá convocar, anualmente ou a qualquer tempo, titulares e dependentes para atualização cadastral ou apresentação de documentos comprobatórios das condições de elegibilidade; II – Independentemente da convocação prevista no inciso I, o titular fica obrigado a promover a atualização de seus dados cadastrais e dos dados de seus dependentes, nos prazos, meios e formatos definidos pela CAIXA; III – A atualização de que trata o inciso II compreenderá, obrigatoriamente, a comprovação da renda familiar, assim considerada a soma da renda do titular e das rendas auferidas por seus dependentes, diretos e indiretos, para fins de aferição da elegibilidade, do enquadramento nas regras de custeio e da correta apuração das mensalidades e demais parâmetros do plano; IV – A comprovação da renda familiar poderá ser exigida mediante apresentação de documentos tais como: a) declaração de Imposto de Renda do titular e dos dependentes, quando aplicável; b) carta de concessão ou extrato de benefício do INSS ou de regime próprio de previdência;



41. Recadastramento e atualização cadastral (Cl. 60)	
Aditivo ACT Saúde CAIXA 2025/2026 – redação vigente (parâmetro)	Cláusula 60 – redação proposta pela CAIXA (sentença normativa)
	c) comprovantes de rendimentos, contracheques ou documento equivalente; d) declaração de ausência de renda, nas hipóteses admitidas pela CAIXA; V – O recadastramento e a atualização têm por finalidade assegurar a correta identificação dos beneficiários, a conformidade com as regras de elegibilidade e a adequada gestão financeira e assistencial do Saúde CAIXA; VI – A prestação de informação inexata, incompleta ou desatualizada, bem como a omissão de alteração na composição familiar ou na renda, sujeitará o titular à revisão de seu enquadramento e à cobrança de eventuais diferenças apuradas, sem prejuízo das demais medidas cabíveis; VII – A ausência de atendimento à convocação ou o descumprimento da obrigação de atualização dentro do prazo estipulado, sem justificativa aceita pela CAIXA, poderá resultar na suspensão temporária da inscrição do beneficiário até a regularização da pendência, resguardado à prévia comunicação ao titular.

Classificação	Divergente
Análise	Cláusula nova, sem correspondente no Aditivo, que cria obrigação permanente de recadastramento com comprovação da renda de todo o grupo familiar e sanção de suspensão da inscrição. Os critérios de convocação, prazo, documentos e aceitação de justificativa ficam a cargo exclusivo da CAIXA.
Justificativa (defesa da categoria)	Contradição interna: o inciso III exige comprovação da renda dos dependentes diretos e indiretos, mas o Par. 33, I, da Cl. 59 suprimiu o requisito de renda dos indiretos (limite de R\$ 1.800,00 do Aditivo), e a mensalidade é calculada exclusivamente sobre a remuneração-base do titular (Pars. 7º a 9º e 13). Não há parâmetro de custeio ou elegibilidade que dependa da renda familiar, o que abre espaço para a reintrodução de critérios de renda por via administrativa.



	Proteção de dados: a exigência de declaração de IR e de rendimentos de todos os dependentes, sem finalidade demonstrada, tensiona o princípio da necessidade da LGPD (art. 6º, III, da Lei nº 13.709/2018) Discrecionabilidade: convocação "a qualquer tempo" (inciso I), prazos, meios e formatos definidos pela CAIXA (II), rol exemplificativo de documentos ("tais como", IV), justificativa sujeita à aceitação da CAIXA (VII) e ressalva aberta de "demais medidas cabíveis" (VI). Sanção: a suspensão da inscrição (VII) não prevê prazo mínimo de regularização nem preserva a cobertura de tratamentos em curso
Proposta de adequação da cláusula	Pedido principal: indeferimento da Cl. 60. Pedido subsidiário: a seguinte redação: CLÁUSULA 60 – ATUALIZAÇÃO CADASTRAL DE BENEFICIÁRIOS DO SAÚDE CAIXA A CAIXA poderá convocar, uma vez por exercício, os titulares para atualização dos dados cadastrais estritamente necessários à verificação das condições de elegibilidade de titulares e dependentes expressamente previstas nesta Sentença Normativa, mediante comunicação prévia com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Parágrafo Primeiro – Não será exigida comprovação de renda de dependentes, salvo quando requisito de elegibilidade expressamente previsto nesta Sentença Normativa. Parágrafo Segundo – O tratamento dos dados observará a Lei nº 13.709/2018, limitado ao mínimo necessário à gestão do plano, vedada sua utilização para qualquer outra finalidade. Parágrafo Terceiro – O não atendimento à convocação será precedido de notificação ao titular, com prazo mínimo de 30 (trinta) dias para regularização, e não implicará suspensão da cobertura de tratamentos em curso, internações ou atendimentos de urgência e emergência. Parágrafo Quarto – Eventuais diferenças apuradas em razão de informação inexata serão cobradas sem efeito retroativo superior a 12 (doze) meses, assegurados o contraditório e o parcelamento.



4. Anexo I – Conselho de Usuários (Regulamento do Processo Eleitoral)

Alteração no corpo do dispositivo. No Aditivo, o Parágrafo Vigésimo Segundo afirma que o Regimento Interno do Conselho "é parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026 (Anexo I)". O Parágrafo Vigésimo Sétimo da Cláusula 59 suprime essa declaração e fala apenas em atuação "conforme as normas, regulamento (Anexo II) e legislação em vigor". Sem a declaração de integração, o regulamento pode ser tratado como norma interna, alterável unilateralmente pela CAIXA.

Pedido: que a sentença declare expressamente que o regulamento do Conselho integra o instrumento e só pode ser alterado por negociação coletiva.

Dispositivo (Anexo I)	Redação vigente – transcrição
A1. Natureza do Anexo I (título; Aditivo, Cl. 2ª, Par. 22)	ANEXO I – REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO DE USUÁRIOS DO SAUDE CAIXA REGULAMENTO DO PROCESSO ELEITORAL CONSELHO DE USUÁRIOS SAÚDE CAIXA
A2. Art. 1, caput – objeto e fundamento	Art. 1 O presente Regulamento tem por objetivo disciplinar o processo eleitoral a ser deflagrado pelo Saúde CAIXA, por meio de voto direto, objetivando a eleição dos participantes que irão compor o Conselho de Usuários do Saúde CAIXA, formado por empregados da CAIXA, ativos e aposentados, titulares do plano, em observância ao que determina o ACT ADITIVO CCT 2022/2024 – CONTRAF – SAÚDE CAIXA 2023/2025.
A3. Art. 1, parágrafo único – mandato	Parágrafo único – O mandato dos membros eleitos é de 36 meses, a contar da data de sua posse, podendo ser reeleitos uma única vez de forma consecutiva.
A4. Art. 2 – eleitores e conceito de titular	Art. 2 Para fins deste Regulamento, serão denominados eleitores os titulares inscritos no Saúde CAIXA até a data de publicação do edital da eleição. Parágrafo único – considera-se titular o empregado CAIXA com vínculo contratual ativo ou aposentado.



Dispositivo (Anexo I)	Redação vigente – transcrição
A5. Art. 3 – composição da Comissão Eleitoral	Art. 3 A coordenação geral ficará a cargo da Comissão Eleitoral constituída por 3 representantes da CAIXA e 3 representantes dos empregados.
A6. Art. 5, § 1º – quórum da Comissão Eleitoral	§ 1º As decisões da Comissão Eleitoral serão tomadas por maioria de votos, com a presença de, no mínimo, 4 (quatro) membros da Comissão.
A7. Art. 6, § 1º – impedimentos à candidatura	§ 1º Está impedido de participar do processo eleitoral o candidato que estiver enquadrado em uma das seguintes situações: a) situação de inadimplência com a CAIXA em decorrência de responsabilidade civil já imputada; b) condição de suspenso com o Saúde CAIXA; c) possuir ação judicial em face do Saúde CAIXA; d) ser beneficiário do PAMS.
A8. Art. 6, § 2º – perda do mandato	§ 2º Perderá o mandato quem tiver o contrato de trabalho com a CAIXA rescindido, por qualquer motivo, exceto por aposentadoria, ou se desligar do Saúde CAIXA.
A9. Art. 8 – composição das chapas	Art. 8 As chapas deverão ser inscritas em nominata completa (04 efetivos e 04 suplentes), garantindo-se, no mínimo, 02 componentes aposentados (01 efetivo e 01 suplente) e 02 da ativa (01 efetivo e 01 suplente).
A10. Art. 9 – inscrição das chapas	Art. 9 A inscrição será formalizada por documento cujo modelo constitui o Anexo I do presente Regulamento, que deve ser preenchido e assinado por todos os componentes da chapa e formalizada por meio de e-mail, enviando a ficha de inscrição, devidamente preenchida e assinada, da caixa postal de um dos candidatos, para a caixa postal GESAD11 – Eleição do Conselho de Usuários (gesad11@caixa.gov.br).
A11. Arts. 13, 16 e 22 – campanha e custos	Art. 13 Às chapas inscritas poderão, às suas expensas, realizar campanha eleitoral no período estabelecido no calendário do Anexo I. Art. 16 É proibido utilizar material de escritório, equipamentos, recursos tecnológicos, canais de comunicação institucional ou outros bens do patrimônio da CAIXA para divulgação da campanha, exceto os concedidos na forma deste Regulamento. Art. 22 O Saúde CAIXA não se responsabilizará por quaisquer ônus ou despesas assumidas pelos candidatos componentes das chapas.



Dispositivo (Anexo I)	Redação vigente – transcrição
A12. Arts. 15 e 16, §§ 1º e 2º – conteúdo da campanha e sanções	Art. 15 É permitida às chapas a divulgação, por veículo eletrônico de comunicação definido pela CAIXA, do currículo dos candidatos, proposta de atuação, limitado a 1.500 caracteres, incluindo os espaços. Observados os dispostos ao Regulamento de Pessoal (MN RH 053), ao Código de Ética da CAIXA (MN RH 103), às normas deste Regulamento, às leis em geral e às normas específicas do processo eleitoral. § 1º O descumprimento comprovado das normas relativas ao processo eleitoral poderá ensejar a exclusão da chapa infratora do certame, assegurado o direito de defesa, em decisão fundamentada da Comissão Eleitoral. § 2º À Comissão Eleitoral incumbe encaminhar à instância prevista nas normas internas todos os casos de transgressão ética ou disciplinar relacionados à eleição e a seus respectivos procedimentos.
A13. Art. 17, § 2º – exclusão dos beneficiários do PAMS	§ 2º Não poderão votar os beneficiários inscritos no PAMS
A14. Art. 18, § 1º – forma de votação	§ 1º Para votar, o eleitor deverá utilizar o login único CAIXA (CPF e senha).
A15. Art. 19 – critério de eleição	Art. 19 A apuração dos votos se dará de forma eletrônica e será eleita a chapa com maior número de votos.
A16. Arts. 20, § 1º, e 21 – datas fixas	§ 1º A votação ocorrerá no período de 13/01/2026 a 16/01/2026. Art. 21 A Comissão Eleitoral divulgará o resultado das eleições no dia 16/01/2026.
A17. Art. 25 – divulgação do resultado	Art. 25 Não serão divulgados resultados parciais e quantidades de votos por chapas.

Requerimentos finais: (i) Juntada do Anexo II e a abertura de prazo para manifestação específica;

(ii) preservação dos mandatos em curso, eleitos em janeiro de 2026;

(iii) declaração de que o regulamento integra o instrumento e só se altera por negociação;

(iv) caso o Tribunal examine o regulamento, manter as correções apontadas, em especial a inclusão dos titulares de pensão, a supressão do impedimento de quem litiga contra o plano (Art. 6, § 1º, "c"), a paridade efetiva na Comissão Eleitoral e a transparência do resultado (Art. 25).



5. Fundamentos da defesa

Fundamento técnico-atuarial. O estudo atuarial contratado pela Fenae (Salutis, data-base jul/25; taxa atuarial neutra de 11,49%; IPCA estimado de 4,85%, 4,30% e 3,93% para 2025 a 2027) simula três cenários. No Cenário 1 (“ceteris paribus”, teto de 6,5%), a participação da CAIXA na despesa total cai de 58,05% (2022) para 43,29% (2027) e o déficit projetado chega a R\$ 1.057,5 mi em 2027. No Cenário 2 (70/30 da receita total; CAIXA com 12,51% da folha em 2026), o resultado é superavitário em R\$ 1.381,7 mi (2026) e R\$ 1.119,2 mi (2027). No Cenário 3 (CAIXA com 70% da despesa total), o superávit é de R\$ 363,8 mi (2026) e R\$ 286,0 mi (2027), sem aumento de mensalidades ou coparticipações. **O parecer do DIEESE ressalva que o teto não é a causa exclusiva do desequilíbrio e que as simulações não constituem projeções atuariais independentes.**

Reciprocidade da última proposta. A Cl. 59 incorpora os ônus dos beneficiários da proposta de 16–17/09 (3,7%; R\$ 560,00; teto familiar de 9%; piso; coparticipação), mas exclui a contrapartida patronal que lhes dava sustentação (teto de 9%, não repasse do déficit de 2026, início em 2027, R\$ 236 mi em prevenção, grupo de gestão e calendário mensal). A proposta rejeitada não vincula, mas revela os parâmetros que a própria CAIXA reputou economicamente possíveis; o poder normativo não deve conceder à empresa condição inferior à que ela mesma admitiu em mesa.

Pedidos em ordem sucessiva.

- (i) Principal: Saúde CAIXA nos termos da minuta de reivindicações – 70/30 sem teto de 6,5%, manutenção das contribuições vigentes, reajuste zero e garantia aos admitidos após 31/08/2018.
- (ii) Subsidiário: adoção integral da última proposta da CAIXA em mesa (16–17/09/2026), inclusive o teto patronal de 9% da folha e dos proventos a partir de 2027, o não repasse do déficit de 2026 e as medidas de governança.
- (iii) Sucessivamente subsidiário: parâmetros da proposta do DCG como patamar mínimo, com indeferimento dos Pars. 21, 22 e 26 e demais dispositivos que conferem poderes unilaterais de alteração do custeio e da gestão.



ANEXO IV**CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS – 2026****MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS E DAS EMPREGADAS DA CAIXA ECONÔMICA
FEDERAL 2026/2027**

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

1. A presente Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo contém a proposta de cláusulas e condições de trabalho, em ambiente de negociação coletiva baseada na boa-fé, com vistas à melhoria das condições de trabalho dos empregados e das empregadas da empresa;
2. A CAIXA, os Sindicatos e a CONTRAF concordam em se submeter às reivindicações da categoria bancária presentes na Minuta da Pauta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2026/2027, bem como reitera os direitos previstos no Acordo Coletivo 2024/2026 e seus anexos, salvo as cláusulas e condições mais favoráveis aqui ressalvadas;
3. Os trabalhadores e as trabalhadoras, por suas entidades sindicais representativas, propõem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para disciplinar e reger as relações laborais na CAIXA, com vigência para o período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, data em que será automaticamente prorrogada até a celebração da norma coletiva subsequente.

ARTIGO 1º – ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

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

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

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

ARTIGO 2º – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 1 (um) ano, vigendo de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, sendo aplicável a todos os empregados da Caixa.

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

ARTIGO 3º – REFERÊNCIA DE INGRESSO

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

ARTIGO 4º – DESIGNAÇÃO DE FUNÇÕES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Sétimo. As partes firmam o compromisso de estabelecer um Grupo de Trabalho, com duração prevista de seis meses, com o objetivo de discutir uma proposta de revisão dos atuais PFG e PCS,

visando corrigir as distorções criadas após a implementação unilateral de mudanças promovidas pela empresa em sucessivos processos de reestruturação ocorridos após 2016.

- a) A revisão e a atualização contarão com ampla participação das entidades sindicais e dos empregados, assegurando valorização profissional, transparência, previsibilidade e reais perspectivas de encarecimento.
- b) O modelo de carreira deverá ser baseado em critérios objetivos, públicos e previamente divulgados para progressão, promoção e acesso a funções, vedando mecanismos baseados em métricas opacas ou critérios subjetivos.
- c) A revisão deverá contemplar a atualização das tabelas de carreira, inclusive com a superação de limitações que impeçam a progressão funcional de empregados posicionados nas últimas referências, garantindo oportunidades efetivas de desenvolvimento profissional para todos os trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 5º – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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



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

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

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

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

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

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

ARTIGO 7º – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

ARTIGO 8º – JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

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 e assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que essas deverão ser objeto de tratativa com a CAIXA.

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

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

Parágrafo Oitavo. A Caixa implantará a jornada referida no *caput* mediante a adoção de mecanismos de avaliação dos impactos da redução sobre a saúde dos empregados, a produtividade e as condições de trabalho. Será vedada qualquer intensificação de metas ou aumento da cobrança por desempenho.

ARTIGO 9º – REGISTRO DE JORNADA

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

ARTIGO 10 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

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

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

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

- a) O modelo de compensação de horas extras não será automático, devendo-se priorizar o pagamento das horas extraordinárias realizadas pelos empregados.
- b) As horas extras deverão ser remuneradas no mês subsequente ao da realização, com adicional de 125%.
- c) As horas extraordinárias prestadas no período noturno e em finais de semana observarão as regras aplicáveis à hora noturna, inclusive para fins de compensação e remuneração.

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

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

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

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

ARTIGO 11 – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO

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

Parágrafo Único. Considera-se integralmente noturno, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 19h e 2h30h, ainda que se encerre em horário diurno, mesmo que na modalidade de teletrabalho, trabalho à distância ou remoto.

ARTIGO 12 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

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

ARTIGO 13 – AUXÍLIO-CRECHE / AUXÍLIO-BABÁ

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 14 – AUXÍLIO-FUNERAL

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

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

ARTIGO 15 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

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

ARTIGO 16 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS SOCIAL

Os empregados também farão jus à PLR Social Caixa, além da PLR prevista no artigo 15, equivalente a 6% do lucro líquido apurado nos exercícios do acordo vigente, distribuídos de forma linear, sem limite individual.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULAS SOCIAIS

ARTIGO 17 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

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



ARTIGO 18 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

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

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

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

ARTIGO 19 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE

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

ARTIGO 20 – CRÉDITOS, EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS

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

Parágrafo Primeiro. A CAIXA retomará o Consignado Caixa nos moldes originais e implementará o programa permanente de renegociação, prevenção e tratamento do superendividamento dos empregados, com medidas voltadas à recuperação da capacidade financeira e à proteção da renda dos trabalhadores.

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

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

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

ARTIGO 21 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

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

- a) Casamento ou união estável, de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do evento;
- b) Instituir licença parental de 6 (seis) meses para todos os gêneros, independentemente de o(a) companheiro(a) já usufruir do benefício, assegurando participação igualitária no cuidado e

fortalecimento do vínculo parental. A medida deverá contemplar a ampliação da licença paternidade para 180 dias e garantir licença para acompanhamento de esposa ou companheira a consultas e exames de pré-natal durante todo o período da gestação;

c) Garantir aos empregados licença para acompanhamento de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a), enteado(a), dependente ou pessoa sob sua responsabilidade em consultas, exames, tratamentos e demais procedimentos de saúde, assegurando quantitativo adequado de horas para essa finalidade e ampliação dos prazos para apresentação da documentação comprobatória.

d) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do óbito;

e) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, de 6 (seis) dias úteis consecutivos a contar do óbito;

f) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;

g) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias úteis consecutivos ou não consecutivos;

h) Depoimento em inquérito policial ou judicial;

i) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios, sem necessidade de autorização prévia;

j) Participação em seminários, congressos ou outras atividades;

k) Prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;

l) 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;

m) Acompanhar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho (a) / enteado (a) menor de 18 (dezoito) anos ou dependente menor de 18 (dezoito) anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;

n) Acompanhar internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filho (a) / enteado (a), pai ou mãe;

o) Acompanhamento de pessoa com deficiência e/ou com neurodivergências, ao médico e/ou internação (filho, enteado, dependente e/ou curatelado);

p) Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e/ou com neurodivergências, serão abonadas 2 (duas) horas por dia de acompanhamento às terapias multidisciplinares, sem prejuízo da função e remuneração.

q) Para tratar de interesse particular – APIP, de no mínimo 12 (doze) dias ao ano, adquiridos em 1º de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de indenização em valor equivalente às



APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 22 – LICENÇA PRÊMIO E APIP

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

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

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



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

ARTIGO 23 – ESCALA DE FÉRIAS

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

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

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

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

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

ARTIGO 24 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Os empregados poderão optar pelo recebimento (ou não) do Adiantamento de Férias. Para aqueles que optarem pelo recebimento, a CAIXA efetuará, aos empregados o adiantamento por ocasião do gozo das férias regulamentares, sendo sua devolução em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito do adiantamento.

ARTIGO 25 – JORNADA EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO

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

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

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

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

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



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

ARTIGO 26 – LICENÇA-MATERNIDADE

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 27 – LICENÇA-ADOÇÃO

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

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

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

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

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

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



ARTIGO 28 – DESCANSO OU LICENÇA ALEITAMENTO

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

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

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

ARTIGO 29 – ESTABILIDADES DE EMPREGO

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

ARTIGO 30 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO / SINISTRO

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

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

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

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

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

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



ARTIGO 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.

ARTIGO 32 – VALE-TRANSPORTE

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

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

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

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

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

ARTIGO 33 – VALE-CULTURA

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

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

ARTIGO 34 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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



em comissão, nos casos de auxílio-doença e acidente de trabalho e nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS, no período do afastamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) A área deverá ser responsável pelos procedimentos administrativos, operacionais e de acompanhamento dos empregados afastados, garantindo atendimento técnico especializado, padronização dos processos e redução da intermediação pelos gestores imediatos.



b) A Caixa disponibilizará canais diretos, seguros, transparentes e acessíveis de comunicação com os empregados, inclusive por meios digitais, para orientações, encaminhamentos e envio de documentos.

c) A Caixa adotará o Sou Caixa como portal de RH completo, aumentando a oferta de serviços prestados, como envio e consulta de status de atestados médicos, pedidos de licença e afins.

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

ARTIGO 35 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

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

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

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

ARTIGO 36 – 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 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.

ARTIGO 38 – TRABALHO DAS GESTANTES E DAS MÃES

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



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

Parágrafo Segundo. O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença-maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada, caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe.

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

ARTIGO 39 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPAs serão constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo. A CAIXA e os representantes do GT Saúde do Trabalhador definirão, em até 180 dias após a assinatura deste ACT, o conteúdo do treinamento ministrado aos membros designados da CIPA, o qual será realizado durante a jornada de trabalho, em local apropriado, com metodologia presencial, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas.

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



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

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

ARTIGO 40 – INTERVALO PARA DESCANSO

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

ARTIGO 41 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E/OU NEURODIVERGENTES

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

ARTIGO 42 – ENFRENTAMENTO AO RACISMO

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sexto. A CAIXA realizará campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial, promovendo cursos de capacitação e letramento racial a partir da integração dos novos funcionários, fornecendo cursos de formação continuada periódica aos funcionários de carreira.



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

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

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

ARTIGO 43 – DIVERSIDADE E INCLUSÃO

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

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

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

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

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

Parágrafo Quinto. A ocupação dos cargos de gestão, liderança, gerência e funções comissionadas deverá buscar refletir, de forma progressiva, a composição da força de trabalho da empresa, observados os critérios de qualificação e os princípios da diversidade, equidade e inclusão.

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

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



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

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

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

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

ARTIGO 44 – PROTEÇÃO ÀS MULHERES

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 45 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ARTIGO 46 – SAÚDE CAIXA

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

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

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

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

ARTIGO 47 – ESCOLA INCLUSIVA

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

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

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

CLÁUSULAS SINDICAIS

ARTIGO 48 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

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

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



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

ARTIGO 49 – 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 50 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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

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

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

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

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

ARTIGO 51 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL

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

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

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

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

ARTIGO 52 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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



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

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

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

ARTIGO 53 – DELEGADOS SINDICAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 54 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTOS E CONGRESSOS

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



ARTIGO 55 – COMUNICAÇÃO SINDICAL

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

ARTIGO 56 – REUNIÕES

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

ARTIGO 57 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 58 – SINDICALIZAÇÃO

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

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

ARTIGO 59 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

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



ARTIGO 60 – PROMOÇÃO POR MÉRITO

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

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

ARTIGO 61 – PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

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

ARTIGO 62 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 63 – SITUAÇÕES EMERGENCIAIS E CASOS FORTUITOS

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

ARTIGO 64 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRI

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 65 – 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 66 – DESCANSO ADICIONAL EM AGÊNCIAS BARCO

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

ARTIGO 67 – INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF

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

ARTIGO 68 – FUNCEF

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sétimo. Como prioridade, a Caixa deverá:

- a) Defender a FUNCEF com governança equilibrada e participação dos trabalhadores;
- b) Estabelecer as eleições da FUNCEF em formato de chapa e com a estratificação dos resultados por UF e Município;



- c) Incluir, na política de acordos, o tema das mulheres pré-79 que ainda não ingressaram com ação judicial;
- d) Reduzir das taxas de juros do CredPlan, com ampliação de modalidades, prazos e condições de renegociação para os participantes;
- e) Defender o Fundo de Revisão de Benefícios (FRB) no Saldado e Novo Plano;
- f) Implementar solução para o descasamento entre a data do crédito de benefícios da Funcef e a data de provisionamento dos débitos pela Caixa;
- g) Promover a educação previdenciária permanente;
- h) Estruturar programas de atenção integral e contínua para aposentados(as) e pensionistas, principalmente os mais fragilizados;
- i) Em parceria com a FUNCEF e entidades de classe, cooperar para a atualização e devida utilização da Caderneta da Pessoa Idosa.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) criação de Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria custeado pela Caixa;
- b) A CAIXA não promoverá o descomissionamento nem a transferência compulsória de empregado que se encontre a até 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria;



c) exigência de operacionalização imediata da incorporação do “REB Saldado” ao Novo Plano da FUNCEF, sem prejuízo aos participantes que já reúnem condições de se aposentar;

d) extensão do Saúde Caixa pós-vínculo aos contratados após 31 de agosto de 2018.

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

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

ARTIGO 69 – GRUPO DE TRABALHO DE PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 70 – PROCESSOS DE ASCENSÃO NA CARREIRA

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 71 – FIM DOS DESCOMISSIONAMENTOS ARBITRÁRIOS

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

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

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

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

- a) As avaliações positivas pontuarão continuamente para o trabalhador;
- b) As avaliações serão arquivadas e disponibilizadas a qualquer momento para o empregado;



- c) Após três avaliações negativas consecutivas, em caso de indicativo de descomissionamento, o trabalhador deverá contar com a prerrogativa de ser realocado em outra unidade;
- d) Na quarta avaliação negativa consecutiva, permanecendo o indicativo de descomissionamento, o empregado será reconduzido a função imediatamente abaixo ou equivalente;
- e) Após cinco avaliações negativas e consecutivas (já integrando a de realocação e a de recondução), a decisão de descomissionamento deverá ser colegiada e poderá ser objeto de recurso;
- f) Deverá existir uma instância recursal colegiada para as decisões de dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo;
- g) A composição da instância colegiada e da instância recursal colegiada será discutida com os empregados.

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 72 – MAIS CONTRATAÇÃO

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

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

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



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

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

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

ARTIGO 73 – TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) O modelo híbrido flexível de teletrabalho, que permite ao funcionário escolher os dias em que comparecerá ao local de trabalho, conforme sua conveniência e necessidade,



obedecendo parâmetros claros da organização do trabalho com relação à presença mínima de dias em trabalho presencial a todos os empregados na modalidade.

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

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

ARTIGO 74 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

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

ARTIGO 75 – HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

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

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

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

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

ARTIGO 76 – PROGRAMAS DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

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

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

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



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

ARTIGO 77 – BÔNUS CAIXA

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

ARTIGO 78 – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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

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

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

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

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

ARTIGO 79 – MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO

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

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

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



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

Parágrafo Quarto. A CAIXA apresentará periodicamente às entidades sindicais os resultados das denúncias registradas nesses programas, incluindo o número de casos abertos, encaminhamentos realizados, prazos de conclusão e providências adotadas, de modo a garantir a efetividade dos mecanismos e evitar o acúmulo de denúncias sem andamento.

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

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

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

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

ARTIGO 80 – SISTEMAS DE TECNOLOGIA

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

ARTIGO 81– TRANSFERÊNCIAS

A CAIXA criará plano permanente de realocação de pessoas.

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

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

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

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

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

Parágrafo Sexto. A Caixa deverá disponibilizar canais permanentes para manifestação de interesse em transferência, conferindo tratamento prioritário aos empregados que retornam de afastamento por acidente de trabalho (B91), aos empregados descomissionados e a outras situações que demandem acompanhamento



específico, garantindo a análise das opções indicadas pelo trabalhador e a preservação de seus direitos funcionais.

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

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

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

ARTIGO 82 – ESTRUTURAS REGIONAIS

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

ARTIGO 83 – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO

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

ARTIGO 84 – ATUALIZAÇÃO DE DIÁRIAS DE VIAGENS E AJUDA DE CUSTOS

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

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

ARTIGO 85 - ATUALIZAÇÃO DO VALOR DA HORA-AULA DOS INSTRUTORES

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

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

ARTIGO 86 – VALORIZAÇÃO ATENDIMENTO

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

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

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

Parágrafo Terceiro. A CAIXA não realizará o fechamento, transformação ou esvaziamento de suas unidades, nem promoverá a extinção de áreas e funções que resultem em redução de postos de trabalho, sobrecarga dos empregados e prejuízo ao atendimento da população.



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

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

ARTIGO 87 – PROGRAMA PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

ARTIGO 88 – SUBSTITUIÇÃO

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

- a) A Caixa extinguirá a figura de substituto eventual sem remuneração.
- b) A Caixa deverá remunerar toda substituição, sendo que os efeitos funcionais e remuneratórios da substituição deverão repercutir desde o primeiro dia de exercício da função substituída.
- c) O empregado substituto fará jus ao valor integral da função exercida em substituição, vedado o pagamento proporcional ou por percentual.
- d) A substituição em cascata deverá ocorrer automaticamente nas unidades em que houver necessidade de recomposição das funções, assegurando-se o devido reconhecimento funcional e remuneratório dos empregados envolvidos.

**ARTIGO 89 – EXAME PCMSO**

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

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

ARTIGO 90 — MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

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



ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SAÚDE CAIXA 2026/2027**CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – CONTRAF – 2026/2027, firmado entre as partes passa vigorar no período de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027.

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

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

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

Parágrafo Terceiro. A participação da CAIXA no custeio das despesas assistenciais e administrativas estará limitada a 70% do montante da despesa total, cabendo aos beneficiários a participação de 30%.

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

- a) A cobrança atenderá critérios de transparência, permitindo ao empregado ou ex-empregado o acesso detalhado à memória de cálculo.
- b) O empregado poderá autorizar, mediante termo de aceite no Portal Integramais, o desconto dos valores devidos em folha.

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

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

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

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

I – São dependentes diretos:

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

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

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

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

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

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



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

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

- I – O grupo familiar considerará o titular e seus respectivos dependentes diretos e indiretos;
- II – Os tratamentos oncológicos e internações são isentos de coparticipação;
- III – A coparticipação para consulta em pronto socorro/pronto atendimento corresponderá ao valor fixo de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais);
- IV – A coparticipação, prevista no caput e inciso III, está limitada a um teto anual de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) por grupo familiar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Vigésimo Quinto. O Conselho de Usuários é um órgão autônomo de caráter deliberativo, criado com a finalidade de oferecer à CAIXA subsídios ao aperfeiçoamento da gestão do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, conforme as normas, regulamento e legislação em vigor, constituído por representantes da CAIXA, que serão indicados pela CAIXA/Unidade de gestão do plano, e representantes dos titulares do plano de Assistência à Saúde – Saúde Caixa, que serão eleitos, cujo Regimento Interno é parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027 (Anexo I).



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Trigésimo Sexto. A CAIXA promoverá ações permanentes de orientação e apoio aos prestadores da rede credenciada, com o objetivo de aperfeiçoar os processos operacionais, reduzir descredenciamentos, agilizar a resolução de glosas e autorizações e minimizar litígios. No prazo de até 1 (um) ano, realizará a atualização dos cadastros da rede credenciada e manterá sistema permanente de atualização e divulgação dessas informações, assegurando transparência, adequado planejamento da rede assistencial, identificação de lacunas de cobertura e pleno acesso dos beneficiários aos direitos previstos no regulamento do plano.



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

- a) A plataforma deverá permitir, entre outras funcionalidades, o envio e a complementação de documentos, a consulta a normas e comunicados, o encaminhamento e acompanhamento de contestações de glosas, recursos administrativos, solicitações de suporte, demandas operacionais e demais procedimentos relacionados à prestação dos serviços e à manutenção do credenciamento, assegurando tramitação integralmente digital, transparente e acessível.
- b) A plataforma deverá ser acessível aos prestadores credenciados, aos interessados em credenciamento e aos beneficiários do Saúde Caixa, permitindo a indicação de novos prestadores e a consulta aos processos de credenciamento em andamento.
- c) Os processos de credenciamento deverão possuir acompanhamento eletrônico com registro das etapas de análise, pendências, complementações documentais, manifestações da CAIXA e demais fases do procedimento, possibilitando aos interessados o acompanhamento de seu andamento em tempo real até a decisão final.

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

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

Parágrafo Quadragésimo. A Caixa Econômica Federal promoverá a melhoria contínua da qualidade do Saúde Caixa, compreendendo: (i) a rede credenciada e os serviços assistenciais prestados diretamente; (ii) os canais de atendimento aos beneficiários; e (iii) os mecanismos de avaliação da satisfação dos usuários, observados os princípios da integralidade assistencial, do acesso equitativo e da participação dos empregados beneficiários.

- a) A CAIXA implantará mecanismos que simplifiquem e agilizem os processos de autorização, reembolso e análise de procedimentos, estabelecendo prazos definidos para análise e resposta.
- b) Todo o processo operacional do Saúde Caixa, incluindo solicitações, autorizações, execução, validação e acompanhamento de procedimentos, deverá ocorrer preferencialmente por meio digital.

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

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

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

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

a) Nos casos de maior complexidade, deverá ser disponibilizado acompanhamento individualizado por gestor de caso, responsável por apoiar a família nos processos de autorização, encaminhamento, agendamento e interlocução com o plano de saúde. Também deverá ser vedada a suspensão ou interrupção de terapias essenciais e continuadas por motivos exclusivamente administrativos.

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

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

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

CLÁUSULA 3ª – GRUPO DE TRABALHO E MESA PERMANENTE

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

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

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

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



Parágrafo Quarto. A CAIXA apresentará ao GT Saúde CAIXA os dados primários para avaliação do plano trimestralmente, incluindo: base de beneficiários, base de prestadores, base de despesas assistenciais, base de receitas de participantes e base de receitas CAIXA, além da posição consolidada dos fundos de reservas, quantidade de beneficiários e prestadores credenciados do plano, idade média, quantidade de procedimentos efetuados, percentual de inadimplência, relação trimestral de credenciamento e descredenciamento dos prestadores, nos moldes dos dados fornecidos para empresa de Consultoria Atuarial contratada pela CAIXA, dentre outros, observadas a legislação vigente e as diretrizes contidas na Lei Geral de Proteção de Dados.

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

CLÁUSULA 4ª - AUDITORIA, COMPLIANCE E FISCALIZAÇÃO

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

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

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

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

- a) demonstrativos financeiros detalhados;
- b) dados atuariais atualizados;
- c) indicadores assistenciais, incluindo sinistralidade, frequência de utilização, custos por grupo de procedimentos, internações, terapias e medicamentos;
- d) informações sobre a rede credenciada, abrangendo credenciamentos, descredenciamentos, glosas e auditorias;
- e) indicadores relacionados à saúde mental dos beneficiários;
- f) projeções de sustentabilidade econômico-financeira do plano;
- g) relatórios de auditoria interna e externa;
- h) informações sobre governança, deliberações e atas do Conselho de Usuários;



i) demais informações necessárias ao acompanhamento da gestão, do custeio e da sustentabilidade do Saúde Caixa.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 4ª - MEDIDAS ESTRUTURANTES

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

CLÁUSULA 5ª – REPRESENTAÇÃO

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

CLÁUSULA 6ª – VIGÊNCIA

O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – CONTRAF – 2026/2027 entrará em vigor em 1º de setembro de 2026 e vigorará até 31 de agosto de 2027, admitida a sua revisão antecipada.



São Paulo (SP), _____ de junho de 2026.

Juvândia Moreira

Presidenta da CONTRAF- CUT
Coordenadora do Comando Nacional dos Bancários

Neiva Ribeiro

Coordenadora do Comando Nacional dos Bancários

Felipe Pacheco

Coordenador da Comissão de Empresa do Empregados da Caixa



ANEXO I – REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO DE USUÁRIOS DO SAÚDE CAIXA**REGULAMENTO DO PROCESSO ELEITORAL****CONSELHO DE USUÁRIOS SAÚDE CAIXA****CAPÍTULO I****DA FINALIDADE**

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II**DA DIRETORIA EXECUTIVA DO SAÚDE CAIXA**

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

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

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



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

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

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

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO ELEITORAL

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

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

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

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

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

III - homologar e divulgar o resultado da eleição;

IV - examinar e decidir sobre casos omissos.

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

CAPÍTULO IV

DA INSCRIÇÃO DE CHAPAS

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

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

a) situação de inadimplência com a CAIXA em decorrência de responsabilidade civil já imputada;



- b) condição de suspenso com o Saúde CAIXA;
- c) possuir ação judicial em face do Saúde CAIXA;
- d) ser beneficiário do PAMS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

CAPÍTULO V

DA CAMPANHA ELEITORAL

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

DA VOTAÇÃO

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Parágrafo Primeiro. A votação ocorrerá no período de __/__/__.

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

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

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

ANEXO II - PROTOCOLO NACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO RACISMO**CAPÍTULO I**

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

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

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

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

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

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

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

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

- I – garantia de ambiente de trabalho seguro;
- II – possibilidade de mudança de local ou equipe, sem prejuízo funcional ou remuneratório;
- III – acompanhamento psicológico, quando necessário.

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

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

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



ANEXO III - PROTOCOLO NACIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**CAPÍTULO I**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

CAPÍTULO I

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

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

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

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

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

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

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

@Contraf_CUT

@contraf_cut

(11) 3 107.2767

www.contrafcut.org.br



Parecer Técnico – Cláusula do 70/30 e retirada do teto

Esta nota técnica tem por objetivo subsidiar a defesa da recomposição do modelo de custeio do Saúde Caixa, com retomada da referência histórica de participação de 70% da Caixa e 30% dos beneficiários, associada à retirada do teto de 6,5% da folha de pagamento.

A análise considera a evolução da composição das receitas do plano, a trajetória das despesas assistenciais, a evolução dos custos de saúde e as projeções econômico-financeiras disponíveis até 2025. Busca-se demonstrar, a partir dos dados observados e das simulações realizadas, como a limitação da participação da patrocinadora se relaciona com a estrutura de financiamento e com os resultados projetados do plano.

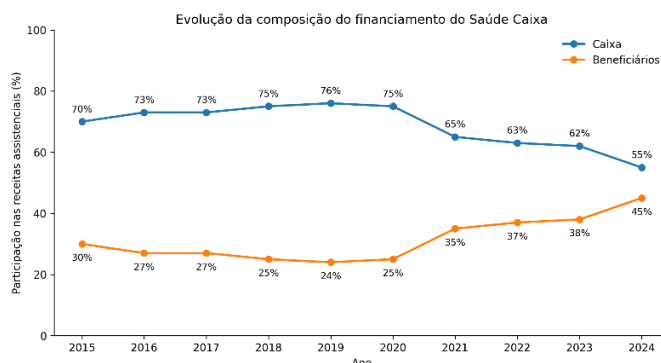
1. O modelo de custeio e a introdução do teto de 6,5%

Atualmente, a regra estabelece que a Caixa participa de até 70% das despesas ou até 6,5% da folha de pagamento, **o que for menor**. Dessa forma, o limite de 6,5% pode restringir a participação da patrocinadora mesmo quando sua participação correspondente a 70% das despesas ultrapassa esse limite.

Período	Regra de participação da Caixa	Efeito sobre o custeio
Modelo 70/30	Até 70% das despesas	Participação da Caixa acompanha as despesas, dentro da regra de custeio
A partir da efetivação do teto	70% ou 6,5% da folha, o que for menor	O teto passa a limitar a participação da Caixa quando a despesa cresce acima desse limite

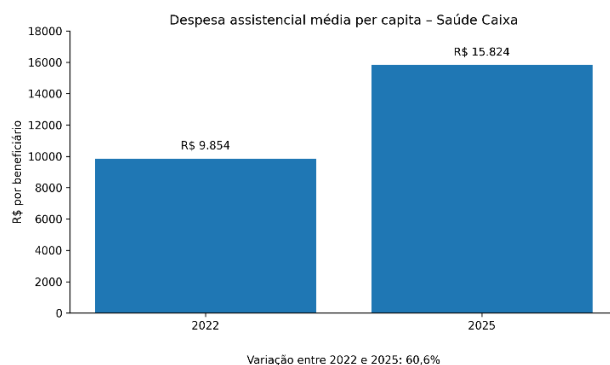
O teto de 6,5% foi adotado em 2017, mas é a partir de 2021/2022 que passa a produzir efeitos mais efetivos sobre o financiamento do plano. A documentação disponível registra que, com a manutenção desse limite, a participação da Caixa deixou de acompanhar o crescimento das despesas, ao mesmo tempo em que aumentou a participação dos beneficiários no financiamento do plano.

2. Evolução da composição de financiamento do plano (participação Caixa e beneficiários)



Os dados mostram uma mudança na composição das receitas do Saúde Caixa ao longo do período. Enquanto, em períodos anteriores, a participação da Caixa na receita assistencial se mantinha em patamares mais elevados, nos anos posteriores à efetivação do teto observa-se redução dessa participação e aumento relativo da participação dos beneficiários. Esse movimento altera a distribuição do financiamento do plano, ampliando a parcela das receitas suportada pelos beneficiários.

3. Evolução das despesas assistenciais



A despesa assistencial média per capita passou de R\$ 9.854 em 2022 para R\$ 15.824 em 2025, crescimento acumulado de aproximadamente 60,6%. Essa evolução ocorreu em um contexto de aumento dos custos de saúde, mudanças na estrutura etária e aumento da longevidade da população beneficiária.

4. Pressão dos custos de saúde

A evolução dos custos assistenciais ocorre em um ambiente de inflação da saúde superior à inflação geral. A VCMH apresentou variações superiores ao INPC em diferentes períodos e, entre 2006 e 2024, o preço da saúde suplementar cresceu, em média, entre 2,5 e 3 vezes o IPCA.

Ao mesmo tempo, a evolução das despesas assistenciais ocorreu em ritmo superior ao observado na remuneração dos empregados. Isso significa que a pressão dos custos de saúde não foi acompanhada, na mesma proporção, pela evolução da renda dos beneficiários, o que limita a capacidade de absorção de aumentos sucessivos das contribuições pelos empregados.

Esse movimento também se refletiu na composição do financiamento do plano. Enquanto as despesas assistenciais aumentaram, a participação relativa da Caixa no financiamento se reduziu, ampliando a parcela das receitas proveniente dos beneficiários. Os dados mostram, portanto, uma combinação de aumento das despesas, pressão dos custos de saúde e mudança na distribuição do financiamento entre patrocinadora e beneficiários.

5. O que aconteceu com o equilíbrio financeiro?

A trajetória projetada para o modelo vigente indica deterioração do resultado financeiro ao longo do período, com o déficit passando de aproximadamente R\$ 216 milhões em 2022 para R\$ 1 bilhão em 2027. A própria simulação utilizada no processo de discussão aponta, portanto, para a necessidade de revisão da estrutura de financiamento.

6. E se o 70/30 tivesse sido mantido?

Para avaliar os efeitos da recomposição do modelo de custeio 70/30, foram simuladas duas alternativas: uma com ajuste via receita e outra com ajuste via despesa.

Cenário	2026	2027
Modelo atual	Déficit	Déficit
70/30 – Ajuste via receita	+25,74%	+16,15%
70/30 – Ajuste via despesa	+8,05%	+5,56%

As duas simulações indicam reversão do déficit projetado sob a recomposição da lógica 70/30. No cenário de ajuste via receita, o resultado projetado apresenta superávit de 25,74% em 2026 e 16,15% em 2027. No cenário de ajuste via despesa, os superávits projetados correspondem a 8,05% e 5,56%, respectivamente.

7. Teto de 6,5%

A limitação da participação da patrocinadora pelo teto de 6,5% produz efeitos sobre a estrutura de financiamento do plano. À medida que as despesas assistenciais evoluem acima do limite de participação patronal, aumenta a necessidade de financiamento pelas demais fontes, elevando a participação relativa dos beneficiários e pressionando o equilíbrio financeiro do plano.

A evolução dos dados não permite atribuir exclusivamente ao teto de 6,5% a deterioração do resultado, uma vez que o equilíbrio do plano também é afetado pela evolução das despesas assistenciais, inflação médica, composição etária, utilização dos serviços, entre outros fatores. Entretanto, os dados mostram que a limitação da participação da patrocinadora passou a coexistir com uma redução de sua participação relativa no financiamento e com a deterioração das projeções de resultado.

8. 70/30 como referência para a recomposição do financiamento

Diante desse conjunto de evidências, a retomada do princípio de custeio de 70% pela Caixa e 30% pelos beneficiários constitui uma alternativa de recomposição da estrutura de financiamento do Saúde Caixa.

A proposta busca restabelecer uma maior participação da patrocinadora na evolução do custeio, evitando que a limitação da contribuição patronal transfira progressivamente para os beneficiários parcela crescente da necessidade de financiamento decorrente da evolução das despesas.

A retirada do teto de 6,5% é, nesse sentido, condição necessária para que a participação da patrocinadora possa voltar a acompanhar a dinâmica das despesas do plano, preservada a referência de 70/30.

9. Conclusão Técnica

Os dados analisados mostram três movimentos relevantes: (i) crescimento expressivo das despesas assistenciais; (ii) redução da participação relativa da Caixa no financiamento após a efetivação do limite de 6,5% da folha; e (iii) aumento da participação dos beneficiários na composição das receitas do plano.

As projeções disponíveis reforçam a necessidade de revisão da estrutura de financiamento. No cenário de manutenção do modelo vigente, observa-se trajetória de déficits crescentes. Já na simulação de recomposição do modelo 70/30, com ajuste via receita, o resultado projetado torna-se superavitário em 2026 e 2027.

Nesse contexto, a retirada do teto de 6,5% e a retomada da referência de custeio de 70% pela Caixa e 30% pelos beneficiários constituem uma proposta de recomposição da estrutura de financiamento do Saúde Caixa, com potencial de contribuir para o equilíbrio econômico-financeiro do plano.

ANEXO - Impacto da última proposta sobre a composição do financiamento

A última proposta apresentada pela Caixa na mesa de negociação eleva a participação da patrocinadora para 9% da folha de pessoal e, nas simulações realizadas, resulta em uma composição estimada de aproximadamente 60% do financiamento para a Caixa e 40% para os beneficiários. Para essa estimativa, são consideradas não apenas as mensalidades, mas também as coparticipações projetadas para 2027.

Na proposta final, a arrecadação anual dos beneficiários por mensalidades é estimada em R\$ 1,684 bilhão, à qual se somam aproximadamente R\$ 425,6 milhões em coparticipações, totalizando cerca de R\$ 2,11 bilhões anuais.

A despesa assistencial projetada para 2027, de aproximadamente R\$ 5,27 bilhões, corresponde à projeção apresentada pela Caixa no processo de negociação. A partir dessa premissa, foram calculadas as participações relativas das contribuições dos beneficiários e da patrocinadora nos diferentes cenários analisados. A referência de custeio de 70% pela Caixa e 30% pelos beneficiários corresponderia a aproximadamente R\$ 3,69 bilhões de participação da Caixa e R\$ 1,58 bilhão de participação dos beneficiários.

Na última proposta analisada, entretanto, a contribuição dos beneficiários, considerando mensalidades e coparticipações, alcançaria aproximadamente R\$ 2,11 bilhões, valor cerca de R\$ 528 milhões superior ao que corresponderia a 30% da despesa projetada.

Esse resultado evidencia que a elevação da participação da Caixa para 9% da folha representa uma ampliação relevante da participação da patrocinadora, mas não recompõe, isoladamente, a referência de custeio de 70% pela Caixa e 30% pelos beneficiários. A retirada do teto de 6,5%, nesse contexto, permite que a participação patronal deixe de estar limitada por um percentual fixo da folha e possa acompanhar a evolução das despesas do plano, preservada a referência de custeio 70/30.

Fontes e bases de dados

As análises e simulações apresentadas nesta nota técnica foram elaboradas a partir de:

- relatórios administrativos e informações econômico-financeiras do Saúde Caixa;
- bases de dados disponibilizadas pela Caixa à representação dos empregados e à Assessoria Técnica;
- projeções econômico-financeiras apresentadas pela Caixa nas mesas de negociação de 2026;
- estudos e projeções da consultoria atuarial contratada pela Fenae em 2025;
- bases e informações utilizadas pela Assessoria Técnica do DIEESE – Subseção Fenae no acompanhamento da negociação.

As simulações realizadas pelo DIEESE foram elaboradas a partir dessas informações, utilizando os parâmetros apresentados nas propostas em negociação e as premissas indicadas nas respectivas projeções. Os resultados apresentados constituem simulações técnicas para subsidiar a análise e a negociação, não correspondendo a novas projeções atuariais independentes.





Resultados Atuariais

Documento em sigilo ou segredo de justiça
Usuário em visibilidade: JOSE EYMARD LOGUERCIO

Premissas atuariais e financeiras

PREMISSAS ATUARIAIS E ADMINISTRATIVAS			
DATA BASE		jul/25	
RISCO		5,00%	
TAS	Neutro	11,49%	
ANO	2025	2026	2027
ESTIMATIVA: IPCA	4,85%	4,30%	3,93%

Cenário 1 “Ceteris Paribus”

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Receitas Totais (Contr. Caixa + Mensalidades + Coparticipação)	2.781.545.751	2.996.378.879	3.576.258.509	3.688.674.811	3.828.773.632	3.971.176.205
SAÚDE CAIXA	2.749.694.450	2.962.332.379	3.540.216.747	3.641.246.879	3.778.700.711	3.918.232.152
Titulares	2.548.620.285	2.744.413.713	2.883.293.143	2.999.641.332	3.132.262.989	3.261.682.117
Titulares Ativos	519.191.492	572.119.924	603.420.960	1.963.403.983	2.074.388.092	2.183.889.306
Titulares Aposentados/Pensionistas	316.294.495	345.094.293	358.876.627	1.060.453.515	1.084.390.035	1.107.451.153
Dependentes	201.074.165	217.918.666	656.923.605	641.605.547	646.437.723	656.550.035
Dependentes Diretos	180.246.148	198.739.813	597.685.411	597.108.485	613.252.087	630.335.392
Dependentes Indiretos	20.828.018	19.178.853	59.238.193	44.497.062	33.185.635	26.214.644
PAMS	31.960.394	33.995.816	36.094.146	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Contribuição CAIXA (% Folha Pagamento e proventos)	1.740.373.298	1.858.397.496	1.952.568.554	2.020.633.156	2.100.685.352	2.176.660.628
SAÚDE CAIXA - Contribuição CAIXA	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	2.055.458.467	2.128.840.477
Titulares	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	2.055.458.467	2.128.840.477
Titulares Ativos	-	-	-	1.310.531.364	1.376.317.261	1.441.602.358
Titulares Aposentados/Pensionistas	-	-	-	691.480.080	705.656.344	716.896.460
PAMS - Déficit Assistencial	-	-	-	23.986.085	26.515.138	29.658.341
PAMS - Contribuição Caixa	27.239.000	31.198.000	31.572.999	42.837.878	45.226.885	47.820.151
PAMS - Contribuição Sobre Salário	-	-	-	18.851.793	18.711.747	18.161.810
PAMS - Déficit Assistencial	-	-	-	23.986.085	26.515.138	29.658.341
Mensalidade (Contribuição Funcional)	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
SAÚDE CAIXA - Mensalidades	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
Titulares	694.886.269	762.126.423	804.268.149	851.659.223	890.784.515	923.327.495
Titulares Ativos	442.758.024	485.714.893	515.330.423	556.306.147	587.204.329	614.931.688
Titulares Aposentados/Pensionistas	252.128.245	276.411.530	288.937.726	295.353.075	303.580.186	308.395.807
Dependentes	90.706.806	98.731.486	535.973.769	503.541.805	500.599.558	497.842.672
Dependentes Diretos	80.052.660	88.757.095	484.501.849	465.139.242	472.165.339	475.963.256
Dependentes Indiretos	10.654.146	9.974.391	51.471.920	38.402.564	28.434.219	21.879.417
PAMS - Mensalidades	-	-	-	-	-	-
Coparticipação	255.579.378	277.123.473	283.448.036	312.840.628	336.704.207	373.345.410
SAÚDE CAIXA - Coparticipação	250.967.077	274.274.973	278.979.273	308.250.573	331.858.172	368.221.508
Titulares	140.599.718	155.087.793	158.029.438	170.186.832	186.020.007	209.514.146
Titulares Ativos	76.433.467	86.405.030	88.090.537	96.566.473	110.866.502	127.355.260
Titulares Aposentados/Pensionistas	64.166.250	68.682.763	69.938.901	73.620.359	75.153.505	82.158.885
Dependentes	110.367.359	119.187.180	120.949.835	138.063.742	145.838.165	158.707.363
Dependentes Diretos	100.193.487	109.982.718	113.183.562	131.969.243	141.086.749	154.372.136
Dependentes Indiretos	10.173.872	9.204.461	7.766.273	6.094.498	4.751.416	4.335.227
PAMS - Coparticipação	4.721.394	2.797.816	4.521.147	4.590.054	4.846.035	5.123.902

Cenário 1 “Ceteris Paribus”

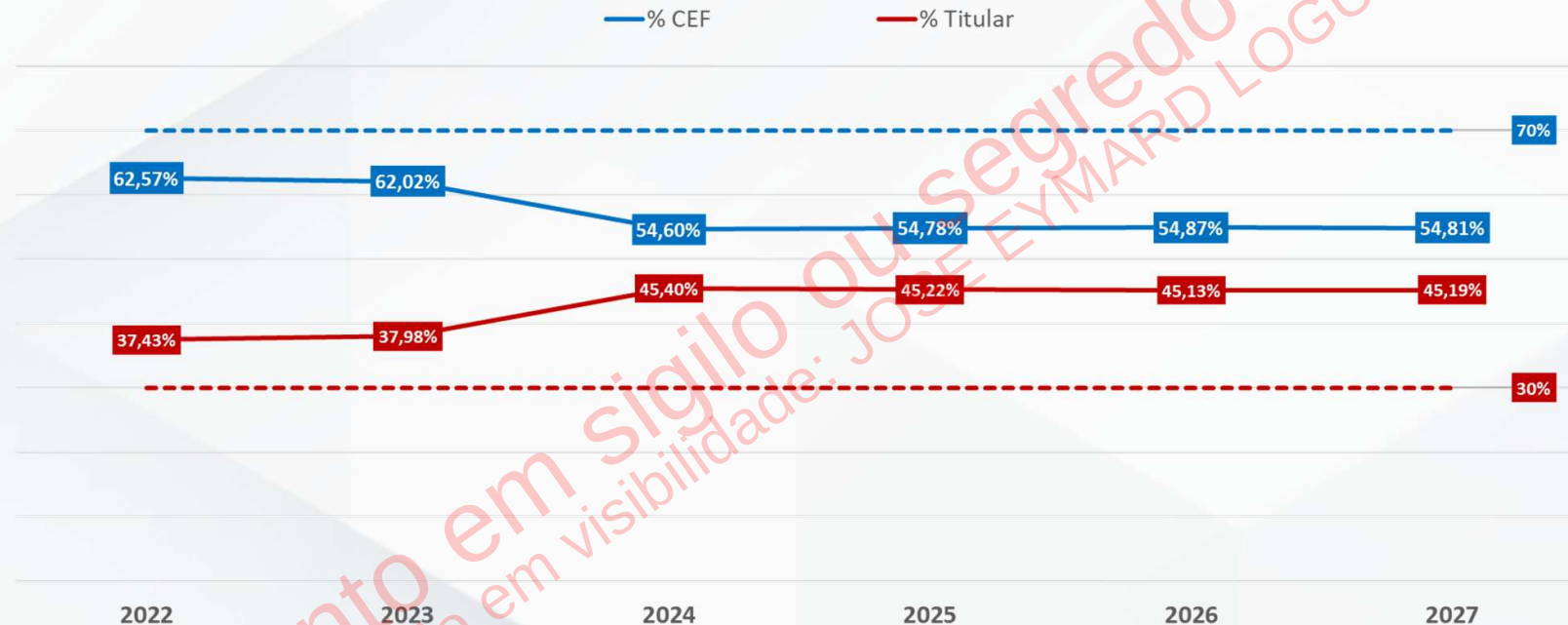
	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Despesa Total (Assistencial + Administrativo + PAMS)	2.997.952.499	3.293.221.814	3.589.545.509	4.252.292.319	4.547.797.330	5.028.649.864
SAÚDE CAIXA	2.970.713.499	3.262.023.814	3.557.972.510	4.204.864.386	4.497.724.410	4.975.705.811
Titulares	1.731.588.385	1.926.914.887	2.067.997.057	2.409.020.730	2.601.124.087	2.913.399.153
Titulares Ativos	723.139.333	820.551.678	897.382.415	1.123.331.250	1.288.520.276	1.478.940.967
Titulares Aposentados/Pensionistas	1.008.449.052	1.106.363.209	1.170.614.641	1.285.689.480	1.312.603.811	1.434.458.186
Dependentes	1.239.125.114	1.335.108.927	1.489.975.453	1.795.843.656	1.896.600.323	2.062.306.658
Dependentes Diretos	1.123.061.845	1.235.459.577	1.393.245.567	1.717.552.873	1.835.570.969	2.006.732.498
Dependentes Indiretos	116.063.268	99.649.350	96.729.886	78.290.783	61.029.354	55.574.160
PAMS	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Assistenciais	2.872.692.499	3.242.183.814	3.539.819.056	4.202.565.642	4.495.932.640	4.974.746.891
SAÚDE CAIXA - Despesas Assistenciais	2.845.453.499	3.210.985.814	3.508.246.057	4.155.137.710	4.445.859.720	4.921.802.839
Titulares	1.675.131.715	1.903.926.088	2.045.275.582	2.385.932.699	2.576.727.497	2.887.582.852
Titulares Ativos	688.112.266	806.231.035	883.210.326	1.108.815.902	1.273.014.717	1.462.345.407
Titulares Aposentados/Pensionistas	987.019.449	1.097.695.053	1.162.065.256	1.277.116.797	1.303.712.780	1.425.237.445
Dependentes	1.170.321.784	1.307.059.726	1.462.970.475	1.769.205.011	1.869.132.223	2.034.219.987
Dependentes Diretos	1.061.041.342	1.209.688.925	1.367.929.409	1.692.152.966	1.809.060.610	1.979.410.210
Dependentes Indiretos	109.280.442	97.370.801	95.041.066	77.052.044	60.071.612	54.809.777
PAMS - Despesas Assistenciais	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
SAÚDE CAIXA - Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
Titulares	56.456.670	22.988.799	22.721.474	23.088.031	24.396.590	25.816.301
Titulares Ativos	35.027.067	14.320.643	14.172.089	14.515.348	15.505.559	16.595.560
Titulares Aposentados/Pensionistas	21.429.603	8.668.156	8.549.385	8.572.683	8.891.031	9.220.741
Dependentes	68.803.330	28.049.201	27.004.978	26.638.645	27.468.100	28.086.671
Dependentes Diretos	62.020.503	25.770.652	25.316.158	25.399.907	26.510.358	27.322.288
Dependentes Indiretos	6.782.826	2.278.550	1.688.820	1.238.739	957.742	764.383
PAMS - Despesas Administrativas	-	-	-	-	-	-
Resultado	- 216.406.748	- 296.842.935	- 13.287.000	- 563.617.507	- 719.023.698	- 1.057.473.659

Cenário 1 “Ceteris Paribus”

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Receitas Totais (Contr. Caixa + Mensalidades + Coparticipação)	2.781.545.751	2.996.378.879	3.576.258.509	3.688.674.811	3.828.773.632	3.971.176.205
SAÚDE CAIXA	2.749.694.450	2.962.332.379	3.540.216.747	3.641.246.879	3.778.700.711	3.918.232.152
PAMS	31.960.394	33.995.816	36.094.146	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Contribuição CAIXA (% Folha Pagamento e proventos)	1.740.373.298	1.858.397.496	1.952.568.554	2.020.633.156	2.100.685.352	2.176.660.628
SAÚDE CAIXA - Contribuição CAIXA	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	2.055.458.467	2.128.840.477
PAMS - Contribuição Caixa	27.239.000	31.198.000	31.572.999	42.837.878	45.226.885	47.820.151
Mensalidade (Contribuição Funcional)	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
SAÚDE CAIXA - Mensalidades	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
PAMS - Mensalidades	-	-	-	-	-	-
Coparticipação	255.579.378	277.123.473	283.448.036	312.840.628	336.704.207	373.345.410
SAÚDE CAIXA - Coparticipação	250.967.077	274.274.973	278.979.273	308.250.573	331.858.172	368.221.508
PAMS - Coparticipação	4.721.394	2.797.816	4.521.147	4.590.054	4.846.035	5.123.902
Despesa Total (Assistencial + Administrativo + PAMS)	2.997.952.499	3.293.221.814	3.589.545.509	4.252.292.319	4.547.797.330	5.028.649.864
SAÚDE CAIXA	2.970.713.499	3.262.023.814	3.557.972.510	4.204.864.386	4.497.724.410	4.975.705.811
PAMS	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Assistenciais	2.872.692.499	3.242.183.814	3.539.819.056	4.202.565.642	4.495.932.640	4.974.746.891
SAÚDE CAIXA - Despesas Assistenciais	2.845.453.499	3.210.985.814	3.508.246.057	4.155.137.710	4.445.859.720	4.921.802.839
PAMS - Despesas Assistenciais	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
SAÚDE CAIXA - Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
PAMS - Despesas Administrativas	-	-	-	-	-	-
Resultado	- 216.406.748	- 296.842.935	- 13.287.000	- 563.617.507	- 719.023.698	- 1.057.473.659

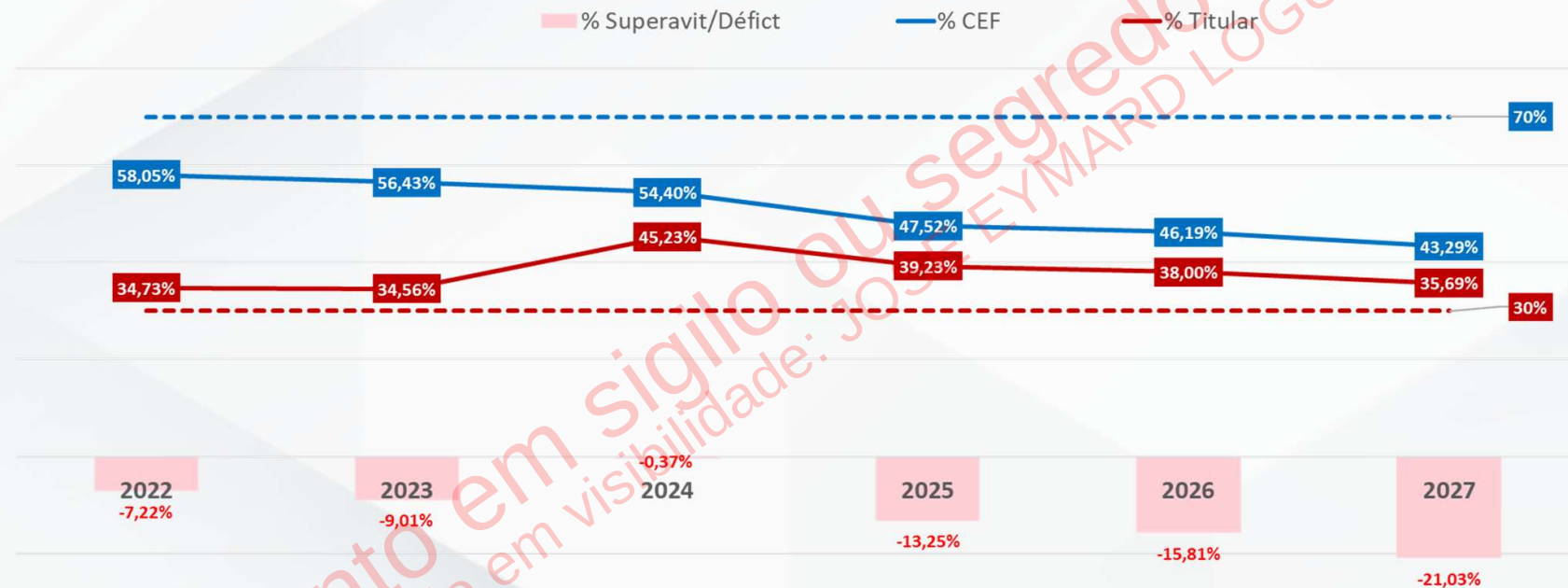
Cenário 1 Participação na Receita Total

“Ceteris Paribus”



Cenário 1 Participação na Despesa Total

“Ceteris Paribus”



Cenário 2 70/30 da Receita Total

CEF: % Sobre a Folha
Salarial em 2026:
12,51%

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Receitas Totais (Contr. Caixa + Mensalidades + Coparticipação)	2.781.545.751	2.996.378.879	3.576.258.509	3.688.674.811	5.929.458.984	6.147.836.832
SAÚDE CAIXA	2.749.694.450	2.962.332.379	3.540.216.747	3.641.246.879	5.879.386.064	6.094.892.780
Titulares	2.548.620.285	2.744.413.713	2.883.293.143	2.999.641.332	5.232.948.341	5.438.342.745
Titulares Ativos	519.191.492	572.119.924	603.420.960	1.963.403.983	3.450.705.353	3.625.491.663
Titulares Aposentados/Pensionistas	316.294.495	345.094.293	358.876.627	1.060.453.515	1.790.046.379	1.824.347.613
Dependentes	201.074.165	217.918.666	656.923.605	641.605.547	646.437.723	656.550.035
Dependentes Diretos	180.246.148	198.739.813	597.685.411	597.108.485	613.252.087	630.335.392
Dependentes Indiretos	20.828.018	19.178.853	59.238.193	44.497.062	33.185.635	26.214.644
PAMS	31.960.394	33.995.816	36.094.146	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Contribuição CAIXA (% Folha Pagamento e proventos)	1.740.373.298	1.858.397.496	1.952.568.554	2.020.633.156	4.201.370.704	4.353.321.255
SAÚDE CAIXA - Contribuição CAIXA	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	4.156.143.819	4.305.501.104
Titulares	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	4.156.143.819	4.305.501.104
Titulares Ativos	-	-	-	1.310.531.364	2.752.634.522	2.883.204.715
Titulares Aposentados/Pensionistas	-	-	-	691.480.080	1.411.312.689	1.433.792.921
PAMS - Déficit Assistencial	-	-	-	23.986.085	7.803.392	11.496.532
PAMS - Contribuição Caixa	27.239.000	31.198.000	31.572.999	42.837.878	45.226.885	47.820.151
PAMS - Contribuição Sobre Salário	-	-	-	18.851.793	37.423.493	36.323.619
PAMS - Déficit Assistencial	-	-	-	23.986.085	7.803.392	11.496.532
Mensalidade (Contribuição Funcional)	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
SAÚDE CAIXA - Mensalidades	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
Titulares	694.886.269	762.126.423	804.268.149	851.659.223	890.784.515	923.327.495
Titulares Ativos	442.758.024	485.714.893	515.330.423	556.306.147	587.204.329	614.931.688
Titulares Aposentados/Pensionistas	252.128.245	276.411.530	288.937.726	295.353.075	303.580.186	308.395.807
Dependentes	90.706.806	98.731.486	535.973.769	503.541.805	500.599.558	497.842.672
Dependentes Diretos	80.052.660	88.757.095	484.501.849	465.139.242	472.165.339	475.963.256
Dependentes Indiretos	10.654.146	9.974.391	51.471.920	38.402.564	28.434.219	21.879.417
PAMS - Mensalidades	-	-	-	-	-	-
Coparticipação	255.579.378	277.123.473	283.448.036	312.840.628	336.704.207	373.345.410
SAÚDE CAIXA - Coparticipação	250.967.077	274.274.973	278.979.273	308.250.573	331.858.172	368.221.508
Titulares	140.599.718	155.087.793	158.029.438	170.186.832	186.020.007	209.514.146
Titulares Ativos	76.433.467	86.405.030	88.090.537	96.566.473	110.866.502	127.355.260
Titulares Aposentados/Pensionistas	64.166.250	68.682.763	69.938.901	73.620.359	75.153.505	82.158.885
Dependentes	110.367.359	119.187.180	120.949.835	138.063.742	145.838.165	158.707.363
Dependentes Diretos	100.193.487	109.982.718	113.183.562	131.969.243	141.086.749	154.372.136
Dependentes Indiretos	10.173.872	9.204.461	7.766.273	6.094.498	4.751.416	4.335.227
PAMS - Coparticipação	4.721.394	2.797.816	4.521.147	4.590.054	4.846.035	5.123.902

Cenário 2 70/30 da Receita Total

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Despesa Total (Assistencial + Administrativo + PAMS)	2.997.952.499	3.293.221.814	3.589.545.509	4.252.292.319	4.547.797.330	5.028.649.864
SAÚDE CAIXA	2.970.713.499	3.262.023.814	3.557.972.510	4.204.864.386	4.497.724.410	4.975.705.811
Titulares	1.731.588.385	1.926.914.887	2.067.997.057	2.409.020.730	2.601.124.087	2.913.399.153
<i>Titulares Ativos</i>	<i>723.139.333</i>	<i>820.551.678</i>	<i>897.382.415</i>	<i>1.123.331.250</i>	<i>1.288.520.276</i>	<i>1.478.940.967</i>
<i>Titulares Aposentados/Pensionistas</i>	<i>1.008.449.052</i>	<i>1.106.363.209</i>	<i>1.170.614.641</i>	<i>1.285.689.480</i>	<i>1.312.603.811</i>	<i>1.434.458.186</i>
Dependentes	1.239.125.114	1.335.108.927	1.489.975.453	1.795.843.656	1.896.600.323	2.062.306.658
<i>Dependentes Diretos</i>	<i>1.123.061.845</i>	<i>1.235.459.577</i>	<i>1.393.245.567</i>	<i>1.717.552.873</i>	<i>1.835.570.969</i>	<i>2.006.732.498</i>
<i>Dependentes Indiretos</i>	<i>116.063.268</i>	<i>99.649.350</i>	<i>96.729.886</i>	<i>78.290.783</i>	<i>61.029.354</i>	<i>55.574.160</i>
PAMS	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Assistenciais	2.872.692.499	3.242.183.814	3.539.819.056	4.202.565.642	4.495.932.640	4.974.746.891
SAÚDE CAIXA - Despesas Assistenciais	2.845.453.499	3.210.985.814	3.508.246.057	4.155.137.710	4.445.859.720	4.921.802.839
Titulares	1.675.131.715	1.903.926.088	2.045.275.582	2.385.932.699	2.576.727.497	2.887.582.852
<i>Titulares Ativos</i>	<i>688.112.266</i>	<i>806.231.035</i>	<i>883.210.326</i>	<i>1.108.815.902</i>	<i>1.273.014.717</i>	<i>1.462.345.407</i>
<i>Titulares Aposentados/Pensionistas</i>	<i>987.019.449</i>	<i>1.097.695.053</i>	<i>1.162.065.256</i>	<i>1.277.116.797</i>	<i>1.303.712.780</i>	<i>1.425.237.445</i>
Dependentes	1.170.321.784	1.307.059.726	1.462.970.475	1.769.205.011	1.869.132.223	2.034.219.987
<i>Dependentes Diretos</i>	<i>1.061.041.342</i>	<i>1.209.688.925</i>	<i>1.367.929.409</i>	<i>1.692.152.966</i>	<i>1.809.060.610</i>	<i>1.979.410.210</i>
<i>Dependentes Indiretos</i>	<i>109.280.442</i>	<i>97.370.801</i>	<i>95.041.066</i>	<i>77.052.044</i>	<i>60.071.612</i>	<i>54.809.777</i>
PAMS - Despesas Assistenciais	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
SAÚDE CAIXA - Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
Titulares	56.456.670	22.988.799	22.721.474	23.088.031	24.396.590	25.816.301
<i>Titulares Ativos</i>	<i>35.027.067</i>	<i>14.320.643</i>	<i>14.172.089</i>	<i>14.515.348</i>	<i>15.505.559</i>	<i>16.595.560</i>
<i>Titulares Aposentados/Pensionistas</i>	<i>21.429.603</i>	<i>8.668.156</i>	<i>8.549.385</i>	<i>8.572.683</i>	<i>8.891.031</i>	<i>9.220.741</i>
Dependentes	68.803.330	28.049.201	27.004.978	26.638.645	27.468.100	28.086.671
<i>Dependentes Diretos</i>	<i>62.020.503</i>	<i>25.770.652</i>	<i>25.316.158</i>	<i>25.399.907</i>	<i>26.510.358</i>	<i>27.322.288</i>
<i>Dependentes Indiretos</i>	<i>6.782.826</i>	<i>2.278.550</i>	<i>1.688.820</i>	<i>1.238.739</i>	<i>957.742</i>	<i>764.383</i>
PAMS - Despesas Administrativas	-	-	-	-	-	-
Resultado	- 216.406.748	- 296.842.935	- 13.287.000	- 563.617.507	1.381.661.654	1.119.186.969

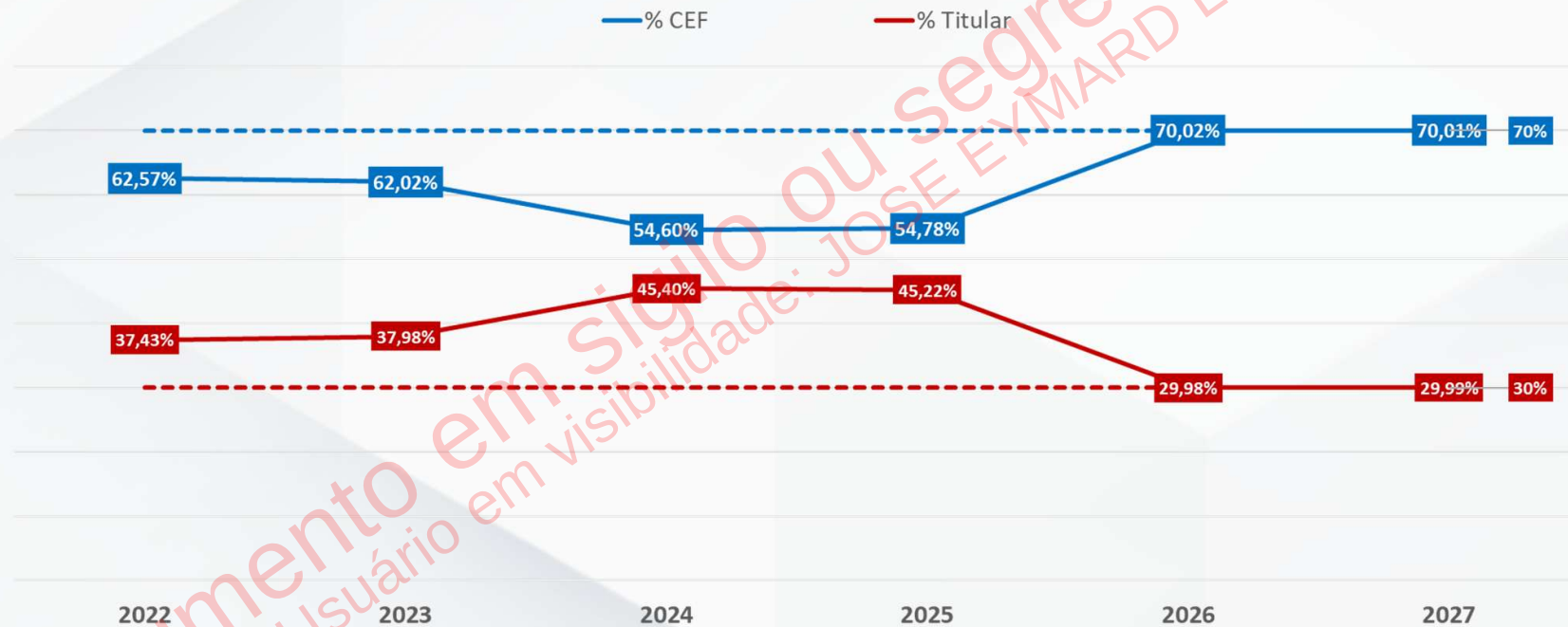
Cenário 2 70/30 da Receita Total

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Receitas Totais (Contr. Caixa + Mensalidades + Coparticipação)	2.781.545.751	2.996.378.879	3.576.258.509	3.688.674.811	5.929.458.984	6.147.836.832
SAÚDE CAIXA	2.749.694.450	2.962.332.379	3.540.216.747	3.641.246.879	5.879.386.064	6.094.892.780
PAMS	31.960.394	33.995.816	36.094.146	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Contribuição CAIXA (% Folha Pagamento e proventos)	1.740.373.298	1.858.397.496	1.952.568.554	2.020.633.156	4.201.370.704	4.353.321.255
SAÚDE CAIXA - Contribuição CAIXA	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	4.156.143.819	4.305.501.104
PAMS - Contribuição Caixa	27.239.000	31.198.000	31.572.999	42.837.878	45.226.885	47.820.151
Mensalidade (Contribuição Funcional)	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
SAÚDE CAIXA - Mensalidades	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
PAMS - Mensalidades	-	-	-	-	-	-
Coparticipação	255.579.378	277.123.473	283.448.036	312.840.628	336.704.207	373.345.410
SAÚDE CAIXA - Coparticipação	250.967.077	274.274.973	278.979.273	308.250.573	331.858.172	368.221.508
PAMS - Coparticipação	4.721.394	2.797.816	4.521.147	4.590.054	4.846.035	5.123.902
Despesa Total (Assistencial + Administrativo + PAMS)	2.997.952.499	3.293.221.814	3.589.545.509	4.252.292.319	4.547.797.330	5.028.649.864
SAÚDE CAIXA	2.970.713.499	3.262.023.814	3.557.972.510	4.204.864.386	4.497.724.410	4.975.705.811
PAMS	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Assistenciais	2.872.692.499	3.242.183.814	3.539.819.056	4.202.565.642	4.495.932.640	4.974.746.891
SAÚDE CAIXA - Despesas Assistenciais	2.845.453.499	3.210.985.814	3.508.246.057	4.155.137.710	4.445.859.720	4.921.802.839
PAMS - Despesas Assistenciais	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
SAÚDE CAIXA - Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
PAMS - Despesas Administrativas	-	-	-	-	-	-
Resultado	- 216.406.748	- 296.842.935	- 13.287.000	- 563.617.507	1.381.661.654	1.119.186.969

Cenário 2 Participação na Receita Total

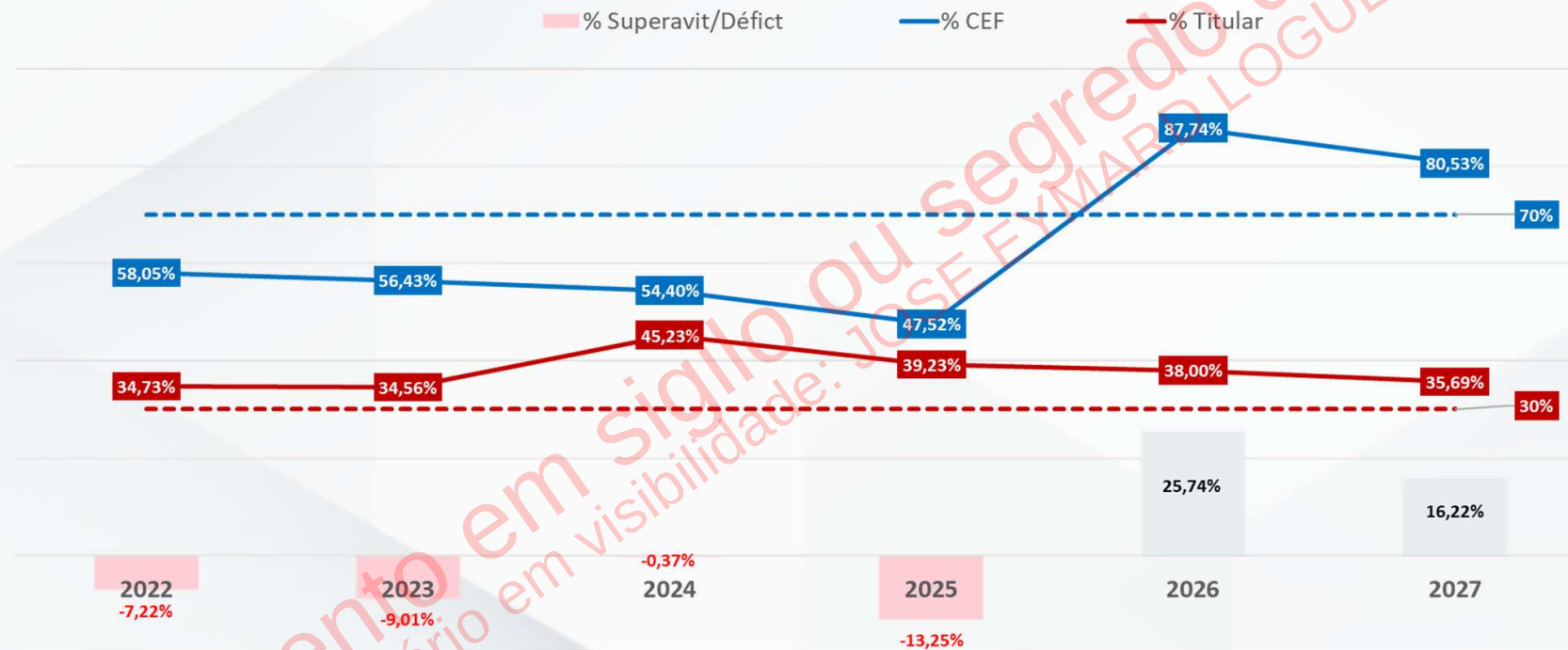
70/30 da Receita Total

CEF: % Sobre a Folha
Salarial em 2026: **12,51%**



Cenário 2 Participação na Despesa Total

70/30 da Receita Total



Cenário 3 70/30 da Despesa Total

CEF: 70% do Total das Despesas

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Receitas Totais (Contr. Caixa + Mensalidades + Coparticipação)	2.781.545.751	2.996.378.879	3.576.258.509	3.688.674.811	4.911.559.419	5.314.678.118
SAÚDE CAIXA	2.749.694.450	2.962.332.379	3.540.216.747	3.641.246.879	4.861.486.499	5.261.734.066
Titulares	2.548.620.285	2.744.413.713	2.883.293.143	2.999.641.332	4.215.048.776	4.605.184.031
Titulares Ativos	519.191.492	572.119.924	603.420.960	1.963.403.983	2.784.763.251	3.073.690.638
Titulares Aposentados/Pensionistas	316.294.495	345.094.293	358.876.627	1.060.453.515	1.447.187.919	1.549.941.706
Dependentes	201.074.165	217.918.666	656.923.605	641.605.547	646.437.723	656.550.035
Dependentes Diretos	180.246.148	198.739.813	597.685.411	597.108.485	613.252.087	630.335.392
Dependentes Indiretos	20.828.018	19.178.853	59.238.193	44.497.062	33.185.635	26.214.644
PAMS	31.960.394	33.995.816	36.094.146	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Contribuição CAIXA (% Folha Pagamento e proventos)	1.740.373.298	1.858.397.496	1.952.568.554	2.020.633.156	3.183.471.140	3.520.162.541
SAÚDE CAIXA - Contribuição CAIXA	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	3.138.244.254	3.472.342.390
Titulares	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	3.138.244.254	3.472.342.390
Titulares Ativos	-	-	-	1.310.531.364	2.086.692.420	2.331.403.690
Titulares Aposentados/Pensionistas	-	-	-	691.480.080	1.068.454.228	1.159.387.014
PAMS - Déficit Assistencial	-	-	-	23.986.085	16.902.393	18.448.313
PAMS - Contribuição Caixa	27.239.000	31.198.000	31.572.999	42.837.878	45.226.885	47.820.151
PAMS - Contribuição Sobre Salário	-	-	-	18.851.793	28.324.492	29.371.837
PAMS - Déficit Assistencial	-	-	-	23.986.085	16.902.393	18.448.313
Mensalidade (Contribuição Funcional)	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
SAÚDE CAIXA - Mensalidades	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
Titulares	694.886.269	762.126.423	804.268.149	851.659.223	890.784.515	923.327.495
Titulares Ativos	442.758.024	485.714.893	515.330.423	556.306.147	587.204.329	614.931.688
Titulares Aposentados/Pensionistas	252.128.245	276.411.530	288.937.726	295.353.075	303.580.186	308.395.807
Dependentes	90.706.806	98.731.486	535.973.769	503.541.805	500.599.558	497.842.672
Dependentes Diretos	80.052.660	88.757.095	484.501.849	465.139.242	472.165.339	475.963.256
Dependentes Indiretos	10.654.146	9.974.391	51.471.920	38.402.564	28.434.219	21.879.417
PAMS - Mensalidades	-	-	-	-	-	-
Coparticipação	255.579.378	277.123.473	283.448.036	312.840.628	336.704.207	373.345.410
SAÚDE CAIXA - Coparticipação	250.967.077	274.274.973	278.979.273	308.250.573	331.858.172	368.221.508
Titulares	140.599.718	155.087.793	158.029.438	170.186.832	186.020.007	209.514.146
Titulares Ativos	76.433.467	86.405.030	88.090.537	96.566.473	110.866.502	127.355.260
Titulares Aposentados/Pensionistas	64.166.250	68.682.763	69.938.901	73.620.359	75.153.505	82.158.885
Dependentes	110.367.359	119.187.180	120.949.835	138.063.742	145.838.165	158.707.363
Dependentes Diretos	100.193.487	109.982.718	113.183.562	131.969.243	141.086.749	154.372.136
Dependentes Indiretos	10.173.872	9.204.461	7.766.273	6.094.498	4.751.416	4.335.227
PAMS - Coparticipação	4.721.394	2.797.816	4.521.147	4.590.054	4.846.035	5.123.902

Cenário 3 70/30 da Despesa Total

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Despesa Total (Assistencial + Administrativo + PAMS)	2.997.952.499	3.293.221.814	3.589.545.509	4.252.292.319	4.547.797.330	5.028.649.864
SAÚDE CAIXA	2.970.713.499	3.262.023.814	3.557.972.510	4.204.864.386	4.497.724.410	4.975.705.811
Titulares	1.731.588.385	1.926.914.887	2.067.997.057	2.409.020.730	2.601.124.087	2.913.399.153
Titulares Ativos	723.139.333	820.551.678	897.382.415	1.123.331.250	1.288.520.276	1.478.940.967
Titulares Aposentados/Pensionistas	1.008.449.052	1.106.363.209	1.170.614.641	1.285.689.480	1.312.603.811	1.434.458.186
Dependentes	1.239.125.114	1.335.108.927	1.489.975.453	1.795.843.656	1.896.600.323	2.062.306.658
Dependentes Diretos	1.123.061.845	1.235.459.577	1.393.245.567	1.717.552.873	1.835.570.969	2.006.732.498
Dependentes Indiretos	116.063.268	99.649.350	96.729.886	78.290.783	61.029.354	55.574.160
PAMS	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Assistenciais	2.872.692.499	3.242.183.814	3.539.819.056	4.202.565.642	4.495.932.640	4.974.746.891
SAÚDE CAIXA - Despesas Assistenciais	2.845.453.499	3.210.985.814	3.508.246.057	4.155.137.710	4.445.859.720	4.921.802.839
Titulares	1.675.131.715	1.903.926.088	2.045.275.582	2.385.932.699	2.576.727.497	2.887.582.852
Titulares Ativos	688.112.266	806.231.035	883.210.326	1.108.815.902	1.273.014.717	1.462.345.407
Titulares Aposentados/Pensionistas	987.019.449	1.097.695.053	1.162.065.256	1.277.116.797	1.303.712.780	1.425.237.445
Dependentes	1.170.321.784	1.307.059.726	1.462.970.475	1.769.205.011	1.869.132.223	2.034.219.987
Dependentes Diretos	1.061.041.342	1.209.688.925	1.367.929.409	1.692.152.966	1.809.060.610	1.979.410.210
Dependentes Indiretos	109.280.442	97.370.801	95.041.066	77.052.044	60.071.612	54.809.777
PAMS - Despesas Assistenciais	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
SAÚDE CAIXA - Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
Titulares	56.456.670	22.988.799	22.721.474	23.088.031	24.396.590	25.816.301
Titulares Ativos	35.027.067	14.320.643	14.172.089	14.515.348	15.505.559	16.595.560
Titulares Aposentados/Pensionistas	21.429.603	8.668.156	8.549.385	8.572.683	8.891.031	9.220.741
Dependentes	68.803.330	28.049.201	27.004.978	26.638.645	27.468.100	28.086.671
Dependentes Diretos	62.020.503	25.770.652	25.316.158	25.399.907	26.510.358	27.322.288
Dependentes Indiretos	6.782.826	2.278.550	1.688.820	1.238.739	957.742	764.383
PAMS - Despesas Administrativas	-	-	-	-	-	-
Resultado	- 216.406.748	- 296.842.935	- 13.287.000	- 563.617.507	363.762.089	286.028.255

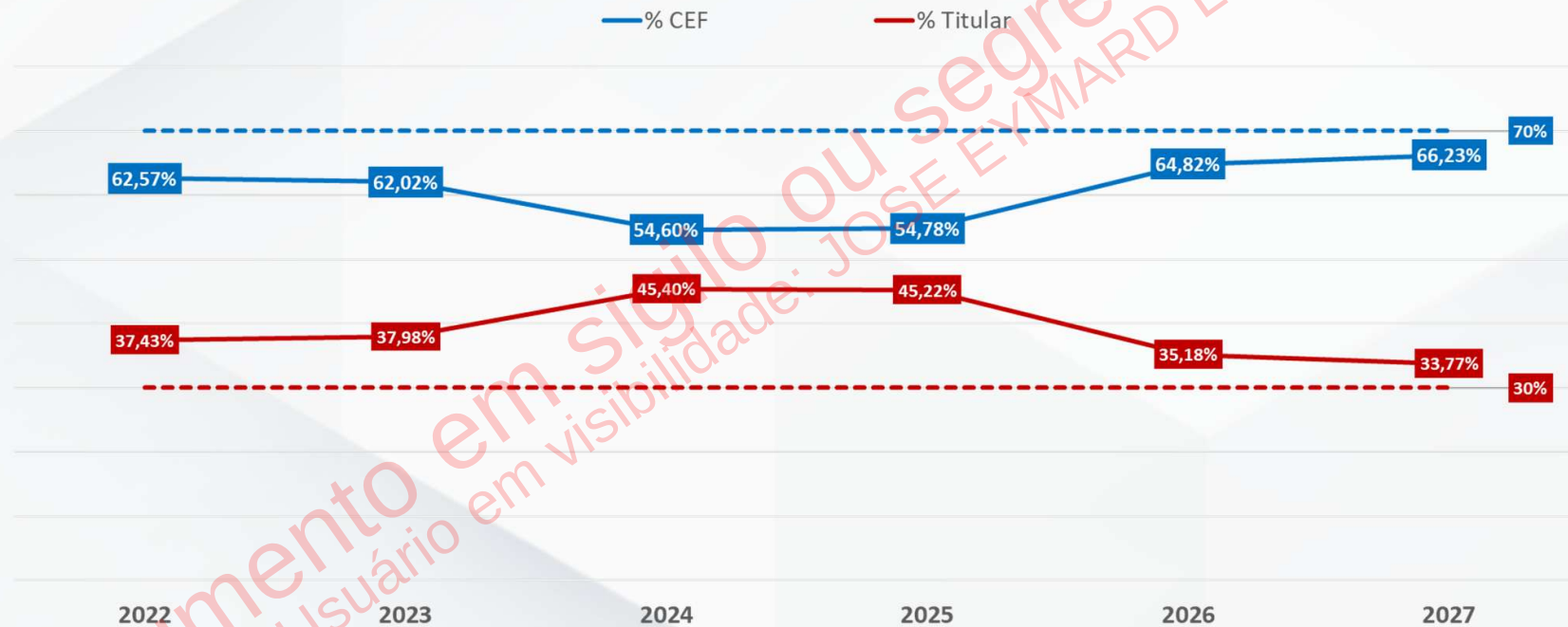
86

Cenário 3 70/30 da Despesa Total

	HISTÓRICO			PROJETADO		
Descrição	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Receitas Totais (Contr. Caixa + Mensalidades + Coparticipação)	2.781.545.751	2.996.378.879	3.576.258.509	3.688.674.811	4.911.559.419	5.314.678.118
SAÚDE CAIXA	2.749.694.450	2.962.332.379	3.540.216.747	3.641.246.879	4.861.486.499	5.261.734.066
PAMS	31.960.394	33.995.816	36.094.146	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Contribuição CAIXA (% Folha Pagamento e proventos)	1.740.373.298	1.858.397.496	1.952.568.554	2.020.633.156	3.183.471.140	3.520.162.541
SAÚDE CAIXA - Contribuição CAIXA	1.713.134.298	1.827.199.496	1.920.995.555	1.977.795.278	3.138.244.254	3.472.342.390
PAMS - Contribuição Caixa	27.239.000	31.198.000	31.572.999	42.837.878	45.226.885	47.820.151
Mensalidade (Contribuição Funcional)	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
SAÚDE CAIXA - Mensalidades	785.593.075	860.857.910	1.340.241.919	1.355.201.028	1.391.384.073	1.421.170.167
PAMS - Mensalidades	-	-	-	-	-	-
Coparticipação	255.579.378	277.123.473	283.448.036	312.840.628	336.704.207	373.345.410
SAÚDE CAIXA - Coparticipação	250.967.077	274.274.973	278.979.273	308.250.573	331.858.172	368.221.508
PAMS - Coparticipação	4.721.394	2.797.816	4.521.147	4.590.054	4.846.035	5.123.902
Despesa Total (Assistencial + Administrativo + PAMS)	2.997.952.499	3.293.221.814	3.589.545.509	4.252.292.319	4.547.797.330	5.028.649.864
SAÚDE CAIXA	2.970.713.499	3.262.023.814	3.557.972.510	4.204.864.386	4.497.724.410	4.975.705.811
PAMS	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Assistenciais	2.872.692.499	3.242.183.814	3.539.819.056	4.202.565.642	4.495.932.640	4.974.746.891
SAÚDE CAIXA - Despesas Assistenciais	2.845.453.499	3.210.985.814	3.508.246.057	4.155.137.710	4.445.859.720	4.921.802.839
PAMS - Despesas Assistenciais	27.239.000	31.198.000	31.572.999	47.427.932	50.072.920	52.944.053
Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
SAÚDE CAIXA - Despesas Administrativas	125.260.000	51.038.000	49.726.453	49.726.676	51.864.690	53.902.972
PAMS - Despesas Administrativas	-	-	-	-	-	-
Resultado	- 216.406.748	- 296.842.935	- 13.287.000	- 563.617.507	363.762.089	286.028.255

Cenário 3 Participação na Receita Total

70/30 da Despesa Total



Cenário 3 Participação na Despesa Total

70/30 da Despesa Total

