

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2018

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2018/2019



RESOLUÇÕES DO 34º CONECEF

EIXO I: NENHUM DIREITO A MENOS

1. Todas as negociações dos bancários serão feitas exclusivamente com os sindicatos.
2. Todas as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser asseguradas após a data base e permanecerão vigentes até a celebração de novo acordo coletivo.
3. O Acordo Coletivo de Trabalho será válido e aplicável a todos os empregados da Caixa Econômica Federal, independente de faixa de escolaridade e de salário em que se enquadram.
4. A Caixa não contratará trabalhadores terceirizados em atividades fim, bem como não empregará por intermédio de contratos de autônomos, intermitentes, temporários, a tempo parcial e 12x36.
5. Todas as homologações de desligamentos serão feitas nos sindicatos.
6. A Caixa é responsável pelas condições de saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, seja ele interno ou externo.
7. A jornada de trabalho, pausas e intervalos são consideradas como norma de saúde do trabalhador.
8. Os dirigentes sindicais terão livre acesso aos locais de trabalho.
9. O pagamento da PLR não será parcelada em mais de duas vezes.
10. Não será feita rescisão de contrato de trabalho de “comum acordo”.
11. Vedado acordo individual de compensação e banco de horas.
12. A Caixa Econômica Federal respeitará e exigirá o cumprimento dos intervalos de repouso e de alimentação, de no mínimo quinze minutos e uma hora, respectivamente, para as jornadas de até seis e acima de seis horas. Os intervalos de repouso e alimentação serão computados dentro da jornada de trabalho normal, não podendo ser acrescidos à jornada em nenhuma hipótese e detém natureza salarial.
13. O gozo das férias anuais não será parcelado em mais de duas vezes.
14. A Caixa não fará a quitação anual de passivos.
15. Não será constituída comissão de representantes de empregados não vinculadas ao sindicato.
16. Isonomia: Extensão dos direitos dos empregados admitidos antes de 1998 aos admitidos após 1998.
17. Fim da discriminação aos empregados optantes do REG/REPLAN não saldado.
18. Fim do Caixa Minuto e designação somente efetiva para todas as funções, inclusive tesoureiros e avaliadores de penhor.
19. Garantia de jornada de seis horas para todos os empregados.
20. Pagamento do tíquete e cesta alimentação para todos os aposentados.
21. Garantia de emprego.
22. Garantia de incorporação de 100% da função após 10 anos, inclusive CTVA.
23. Manutenção da PLR regra Fenaban somada à PLR Social, com distribuição linear.
24. O salário não será pago em prêmios ou por produtividade.
25. Não será limitada nem cerceada a liberdade de expressão dos sindicatos e dos trabalhadores a exemplo do que versa o artigo 223 e incisos da lei 13.467/2017.

EIXO II: CAIXA 100% PÚBLICA

26. Composição da diretoria da Caixa exclusivamente com empregados de carreira.
27. Representação eleita dos empregados e movimentos sociais no Conselho de Administração.
28. Não fechamento de unidades, em especial as que estão em locais sem outras agências da Caixa ou oferta insuficiente de serviços bancários.
29. Cobrar da Caixa a qualificação do atendimento, em especial o social, para fortalecer os laços da instituição com os clientes e a sociedade.
30. Manutenção da gestão do FGTS na CAIXA.
31. Contratação de mais empregados já!
32. Redução imediata da taxa de juros dos empréstimos. Redução das taxas e tarifas bancárias em defesa do papel público da CAIXA. Não à mercantilização dos produtos, taxas e tarifas pela Caixa!

EIXO III: SAÚDE CAIXA E FUNCEF

33. Atendimento presencial de pelo menos 02 (dois) funcionários por GIPES/REPES para orientar, o acesso aos sistemas do Saúde Caixa.
34. Apresentação de Relatório atuarial e balancetes mensais do exercício de 2017, para fins de acompanhamento do Plano e verificação da necessidade de ajuste.
35. Identificação do valor total do superávit e respectiva discussão da destinação do mesmo, nos termos do (ACT/2016-2018, § 9º).
36. Aplicação correta da regra de remuneração, pela taxa SELIC, sobre os valores do Fundo de Reserva de Contingência (§ 10º).
37. Garanta no ACT de apresentação dos relatórios financeiros mensais e anuais para possibilitar a efetiva atuação do Conselho de Usuários.
38. Apresentação dos resultados da pesquisa anual de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde Caixa.
39. Implementação de um canal oficial e centralizado de comunicação com o Conselho de Usuários
40. Implantação e fortalecimento dos Comitês de Credenciamento descredenciamento do Saúde Caixa por base REPES e GIPES, adotando ainda a função de receber demandas sobre o atendimento do Saúde Caixa.
41. Conselho de Usuários Saúde Caixa deliberativo, sem voto de Minerva.
42. Fortalecimento das equipes próprias de atendimento do Saúde Caixa, nas GIPES e REPES, com a ampliação do número de empregados nestas atividades, alcançando todos os estados.
43. Manutenção do Saúde Caixa e seu modelo de custeio aos trabalhadores da ativa e aposentados, assegurando as garantias do ACT. Contra o teto do Saúde Caixa!
44. Eleições do Saúde Caixa com dois turnos, caso nenhuma chapa tenha 50% + 1 dos votos, entre as duas chapas mais votadas no 1º turno.
45. Garantia do Saúde Caixa para os novos concursados.
46. Ampliação do GT Saúde e GT Saúde Caixa.
47. Cobrança e responsabilidade da Caixa sobre o contencioso.

48. Manutenção da paridade de contribuições normais e extraordinárias em todos os planos e o restabelecimento da paridade no REG/Replan não saldado.
49. Revisão da redução da meta atuarial nos planos de benefícios da Funcef.
50. Incorporação do REB ao Novo Plano.
51. Manutenção e ampliação dos direitos dos participantes da Funcef, como o FAB e o FRB.
52. Mudanças no estatuto da Funcef devem ser amplamente debatidas e aprovadas pelos participantes. Nenhuma alteração estatutária poderá acabar com as eleições entre os participantes para a Diretoria e Conselhos da Fundação ou retirar os direitos atualmente previstos.
53. A Caixa deverá custear integralmente o contencioso da Funcef que tem origem na relação de emprego entre participante e patrocinadora.
54. Reformulação dos Comitês de Assessoramento Técnico da Funcef, em especial o de investimentos.
55. Elaboração e implementação de novas políticas de governança e transparência na Funcef.
56. Criação de mecanismos de empoderamento dos participantes nos processos decisórios da Funcef, como definição da política de investimentos, definições de alteração de planos de benefício e estatuto, e nas discussões em que há impasse nas instâncias decisórias (diretoria e conselhos deliberativo e fiscal).
57. Cobrar política de investimentos mais adequada da atual gestão da Funcef.
58. Transparência no processo de indicação dos representantes da Fundação nas empresas em que a Funcef tem participação, com prestação de contas por parte dos mesmos.
59. Fim do voto de Minerva na Funcef.
60. Os processos eleitorais da Funcef precisam ser orientados por regras claras que garantam a democracia plena. Manutenção das eleições diretas para os representantes dos empregados na diretoria e nos conselhos deliberativos e fiscal, bem como a eleição com dois turnos sempre que a chapa mais votada não atingir mais de 50% dos votos válidos.
61. Revisão da metodologia de equacionamento do REG/Replan.
62. Instituição de assembleias e consultas para que os associados decidam sobre as questões mais importantes dos planos.
63. Reestruturação do CredPlan, com melhores condições para os participantes da Funcef.
64. Revisão dos empréstimos aos participantes que pagam equacionamento, em especial aos aposentados.

EIXO IV: SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

65. Implantação permanente do Fórum Nacional de Condições de Trabalho subsidiado de informações de saúde, infraestrutura, segurança e cobrança de metas na Caixa.
66. Criação de unidades estaduais de Saúde do trabalhador, por GIPES ou REPES, com a participação dos trabalhadores.
67. Fortalecimento dos Fóruns Regionais de Condições do Trabalho.
68. Total responsabilidade da Caixa pelas perdas e danos decorrentes de problemas de segurança.

69. Programa de proteção aos empregados e suas famílias vítimas de violência e crimes motivados pelo exercício de sua atividade bancária. Pela concessão de licença do trabalho até que o empregado esteja totalmente restabelecido para suas funções, bem como pagamento integral de médicos, psicólogos e demais especialistas para a vítima e sua família.
70. Formulação, em oficina com a participação dos empregados, de política de saúde mental e enfrentamento do adoecimento mental ao qual a categoria está exposta.
71. Abertura obrigatória de CAT, no prazo de 24 horas, para todos os trabalhadores da unidade, envolvidos nas ocorrências de assalto e em outros acidentes de trabalho.
72. Custeio integral pela Caixa, sem ônus ao Saúde Caixa, de qualquer tratamento recomendado para doença ocupacional ou relacionada ao trabalho.
73. Eleição do presidente da CIPA pelos titulares e suplentes da CIPA e não interferência da Caixa na comunicação dessa comissão.
74. Reconhecimento da dependência química de álcool e outras drogas como doença, propiciando atendimento ao empregado, equipe de trabalho e grupo familiar por equipe multidisciplinar formada por médicos, psiquiatras, psicólogos e assistentes sociais.
75. Caracterização como de efetivo exercício o período entre o fim da licença até a data do resultado da perícia, com a manutenção da remuneração integral, nos casos de pedidos de Prorrogação e de Reconsideração junto ao INSS, mesmo que venham a ser negados.
76. Extensão da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados para todos os bancários da Caixa que atendem público ou trabalham com entrada de dados ou movimentos repetitivos.
77. Implantação do Fórum Regional de Condições de Trabalho em toda base REPES ou GIPES.
78. Reconhecimento como acidente de trabalho de eventuais acidentes ocorridos no trajeto para o local de trabalho.
79. Revogação da atual sistemática de seleção interna e discussão com a participação dos empregados de novo modelo que garanta a participação dos empregados, sem restrição, e realização de todas as etapas do processo seletivo.
80. PCMSO a serviço da saúde e não dos interesses da Caixa.
81. Implementar um censo sobre o adoecimento mental da categoria. Uso de mediação/afastamentos para gerarmos indicadores capazes de subsidiar a luta pela saúde dos trabalhadores.
82. Aumento do prazo de requerimento por escrito da licença paternidade de 2 para 5 dias úteis (cláusula 27).
83. Inclusão na negociação coletiva no caso de explosão no ambiente de trabalho ocasionará atendimento médico, psicológico e custeado pela Caixa, além da comunicação aos sindicatos (cláusula 35).
84. Será vedado descomissionamento de gestante, durante o período gestacional e até seis meses após o retorno ao trabalho.
85. Combate ao assédio moral, sexual e a toda violência organizacional.
86. Fim da GDP
87. Contratação dos concursados admitidos no último concurso público, para repor os empregados desligados nos últimos anos e ampliar o quadro acima dos 100 mil alcançados em 2014.

88. Reposição dos funcionários demitidos nos últimos PDVE.
89. Fim do descomissionamento para quem sair de licença médica e garantia de 1 ano de função após o retorno ao trabalho.
90. Revisão do normativo que versa sobre Processo Disciplinar Civil garantindo o direito a ampla defesa, sem punição antes do fim do processo.
91. Transparência nos PSI, sem discriminação de áreas ou público alvo.
92. Debate com os segmentos de empregados das carreiras administrativa (avaliadores, tesoureiros, caixas, TI, trabalhadores do setor social, gestores, entre outros).
93. Fim da verticalização.
94. Garantia de um delta por ano por antiguidade aos empregados.
95. Definição do funcionamento das agências digitais. Mão de obra, atividades a serem executadas.

ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

96. Mesa única com mesas concomitantes: Participação dos empregados da Caixa na Campanha Nacional dos Bancários, com representação na mesa da Fenaban e mesa específica concomitante.
97. Elemento central da campanha: a defesa da CCT e a manutenção do padrão de contratação nos bancos.
98. Criação do cargo de vice-presidente representante, eleito pelos empregados.
99. Luta pela revogação das restrições impostas pela lei 12.353 de 28/12/2010 para atuação do conselheiro eleito no Conselho de Administração da Caixa, permitindo a participação em debate sobre questões de pessoas do banco.
100. Lutar pelo fim de todas as formas de opressões na Caixa contra as mulheres, negros e negras, LGBT's.
101. Aprovar seminários de empregados para discutir o Saúde Caixa e outras questões.
102. Criação de mesas específicas para negociar com a CEE melhorias das condições de trabalho por segmentos das carreiras profissionais e administrativas.

EM DEFESA DO SAÚDE CAIXA

Os ataques desferidos pela direção da Caixa, e por seus órgãos controladores, ao Saúde Caixa não podem ser analisados fora de um contexto muito maior de desestruturação da própria empresa, que por sua vez está no bojo da política de entrega de todo o patrimônio público do país ao capital privado, em franca execução pelo governo de Michel Temer.

A lógica não é nada complexa. Trata-se de retirar direitos dos trabalhadores e enxugar os quadros das empresas estatais federais para torna-las ainda mais atraentes ao mercado.

Ao mesmo tempo, é inegável que os cinco milhões de titulares dos planos de autogestão e seus dependentes representam para as operadoras de mercado um filão altamente atrativo.

Dessa forma, interesses escusos se conciliam em detrimento dos direitos dos trabalhadores e das necessidades da população, enquanto as empresas recebem os últimos retoques para serem colocadas nas vitrines da grande liquidação do Estado.

Por isso, a situação a que estão submetidos os empregados da Caixa em nada difere da dos trabalhadores de outras empresas estatais federais, assim, temos de buscar a unidade com eles no enfrentamento dessas questões, comuns a todos.

No caso das autogestões em saúde, em especial, em que pesem as peculiaridades de cada uma, as resoluções 22 e 23 da CGPAR, editadas em janeiro último, impõem uma série de restrições à participação financeira das patrocinadoras, que na prática tornarão no curto ou médio prazo todos os planos financeiramente insustentáveis.

Para complicar mais ainda nossa situação particular, a Caixa inseriu na recente alteração estatutária a limitação de 6,5% da folha de pagamento para sua contribuição ao nosso plano de saúde.

O Saúde Caixa, no formato atual, foi uma construção e uma conquista coletiva dos empregados que a partir de 2004, quando foi implementado, mostrou-se altamente sustentável, apresentando superávits em quase todos os exercícios, haja vista estar há dez anos sem sofrer alteração nos itens de custeio.

No modelo vigente, a empresa nunca se exime da responsabilidade com a saúde e a qualidade de vida de seus empregados, inclusive dos aposentados, cuja garantia ao direito está inscrita no ACT.

Pela regra atual, não existe um valor predeterminado para a contribuição da Caixa, e é justamente esse mecanismo a garantir a sustentabilidade do plano. Todo o custo assistencial anual é dividido na proporção de 70% a patrocinadora e 30% aos empregados. Quanto aos custos não assistenciais, cabe a ela arcar com 100%.

Porém, o que está na iminência de acontecer, a partir do vencimento de nosso ACT em 31/08 próximo, é o fim do direito fundamental a uma saúde coletiva de qualidade, pois a simples imposição do teto de 6,5% da folha de pagamento, por si só, decreta a exclusão paulatina de grandes massas de empregados, uma vez que a maioria não terá condições de suportar o encarecimento, consequência do descompasso entre a variação dos custos com saúde, muito superior ao índices de custo de vida, como o INPC, referência dos reajustes dos salários e proventos dos aposentados.

A prevalecer essa lógica, os empregados serão obrigados a buscar no mercado planos de saúde de qualidade muito inferior, com menor rol de coberturas e preço proporcionalmente mais elevado, ou até mesmo terão de recorrer ao SUS.

O modelo de Saúde Pública no Brasil é dos melhores do mundo, mas, lamentavelmente, nunca recebeu recursos suficientes para seu funcionamento pleno e

essa condição só piorou nos últimos anos com a aprovação da EC 95, o que já tem ampliado de maneira descomunal os problemas de atendimento nas unidades do SUS. Com a desestruturação das autogestões, e a impossibilidade de muitos recorrerem às operadoras de mercado, a situação tende a se agravar significativamente.

A possível adoção das outras medidas previstas na resolução CGPAR 23, irá acelerar ainda mais esse processo de desmonte dos planos. Para citar alguns dos prejuízos no caso do Saúde Caixa, teremos a exclusão dos aposentados; a redução ainda mais significativa da participação da Caixa, pois existe um outro limitador que proíbe as empresas de fazer aportes superiores a 50% do total dos custos, incluídos os não assistenciais; a restrição aos dependentes indiretos, eliminando a possibilidade da inclusão de pais sem renda e reduzindo a idade limite dos filhos de 27 para 24 anos; a imposição de carências e franquias; a extinção do Conselho de Usuários; a proibição do detalhamento do plano no ACT; entre outras.

A exigência de a Caixa cumprir o CPC 33-R1 é outra discussão que não pode ser relegada a segundo plano. Essa norma faz parte da chamada harmonização contábil, um conjunto de prescrições de cunho internacional, cujo objetivo único e exclusivo é estabelecer critérios parametrizados de procedimentos contábeis para que o preço das empresas, ao serem comercializadas em bolsa de valores, seja estabelecido a partir de critérios razoavelmente equalizados com as demais empresas de capital aberto, nos âmbitos nacional e internacional.

A pergunta que fica é, sendo a Caixa uma empresa fechada, 100% pública, qual a razão dessa obrigatoriedade? Obviamente, trata-se de uma preparação para a sua comercialização no mercado de ações, iniciativa que de tempos em tempos ganha força nas hostes governamentais. Portanto aceitar essa imposição, para além das consequências negativas que traz à própria Caixa e a pressão que representa sobre o plano de saúde dos empregados, é corroborar com os que defendem a abertura de capital.

Diante do quadro absolutamente desfavorável enfrentado pelos empregados da Caixa, cuja perspectiva é de se tornar ainda mais crítico, com o vencimento do Acordo Coletivo em agosto, é fundamental que o 34º Conecef aprove por consenso, entre outras que possam ser incorporadas, as seguintes resoluções:

- Manutenção do atual modelo de custeio, com garantia no ACT, e aumento da transparência na gestão do Saúde Caixa;
- Criação pela Caixa de unidades com estruturas compatíveis, no mínimo uma por UF, para a gestão local do plano e com atendimento presencial, com prioridade aos idosos;
- Intensificação e incorporação da Campanha “Saúde Caixa: Eu Defendo”, por todas as entidades representativas dos empregados em nível nacional;
- Organização dos trabalhadores Caixa com os das demais estatais federais, por intermédio da Anapar, cujo escopo deve ser ampliado para defender, além dos interesses dos participantes de fundos de pensão, também dos usuários de planos de saúde de autogestão;

- Realização de seminário nacional em defesa das autogestões em saúde com a participação de representantes de todas as estatais federais;
- Realização de audiências públicas na Câmara e no Senado para debater a defesa das autogestões de saúde dos trabalhadores nas estatais federais;
- Luta contra a adoção do CPC 33-R1 pelas empresas estatais federais fechadas;
- Apoio ao PDC 956/2018 da deputada Erika Kokay pela sustação das resoluções CGPAR 23.
- Anulação das Resoluções nº 22 e 23 da CGPAR.
- Fora Temer!

Assinam o documento:

ArtBan

CSD

CSC

MNOB

Bancários Podem Mais

EnFrente

FEEB SP/MS

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2018/2019

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

1. A presente Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo contém a proposta de cláusulas e condições de trabalho, em ambiente de negociação coletiva baseada na boa-fé, com vistas à melhoria das condições de trabalho dos empregados da empresa
2. A CAIXA, os Sindicatos e a CONTRAF concordam em se submeter às reivindicações da categoria bancária presentes na minuta de Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2018/2019, salvo as cláusulas e condições aqui ressalvadas
3. Os trabalhadores, por suas entidades representativas, propõem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para disciplinar e reger as relações laborais na CAIXA, com vigência para o período de 1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019, data em que será automaticamente prorrogada até a celebração da norma coletiva subsequente

ARTIGO 1º – REFERÊNCIA DE INGRESSO

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

ARTIGO 2º – DESIGNAÇÃO DE FUNÇÕES

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

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

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

ARTIGO 3º – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

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

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

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

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

ARTIGO 5º - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

ARTIGO 6º – REGISTRO DE JORNADA

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

ARTIGO 7º – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 8º – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO

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

Parágrafo único - Considera-se integralmente noturno, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 22hs e 5h, ainda que se encerre em horário diurno.

ARTIGO 9º – AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá aos seus empregados no valor mensal de R\$954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais) por filho de qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 12 anos para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, de conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI.

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

Parágrafo Segundo - No caso de filho com deficiência, o benefício será concedido no valor de R\$954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais) independentemente de idade.

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

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

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

ARTIGO 10º – AUXÍLIO FUNERAL

A CAIXA concederá o auxílio funeral, em caso de falecimento de empregado, sendo o seu valor correspondente a 2 (duas) vezes a remuneração-base do empregado, com garantia do valor mínimo de R\$7.695,36, à época do evento.

ARTIGO 11 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Os empregados farão jus a Participação nos Lucros ou Resultados, com periodicidade anual, referente ao ano de 2018, cujas regras estão previstas na Minuta FENABAN, constituída da parcela regra básica e parcela regra adicional.

ARTIGO 12 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS SOCIAL

Os empregados também farão jus a PLR Social Caixa, além da PLR prevista no artigo 11, equivalente a 4% do lucro líquido apurado no exercício de 2018, distribuídos de forma linear, sem limite individual.

Parágrafo Primeiro - A título de adiantamento, a CAIXA promoverá o pagamento, de 60% do valor devido a cada empregado, calculado conforme regras acima, considerando o lucro projetado para o exercício de 2018, em até 10 dias após assinatura do ACT.

Parágrafo Segundo – São elegíveis para recebimento da PLR/2018 os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA.

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

Parágrafo Quarto – O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade,

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

CLÁUSULAS SOCIAIS

ARTIGO 13 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

A CAIXA isentará seus empregados, aposentados e pensionista, do pagamento da anuidade dos cartões CAIXA bandeiras Mastercard e Visa, limitado a dois cartões, a critério de escolha do empregado.

ARTIGO 14 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

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

ARTIGO 15 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE

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

ARTIGO 16 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

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

- a) Casamento, de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do evento;
- b) Licença paternidade pelo nascimento de filho ou pai adotante, de 180 dias consecutivos, inclusive o de registro, garantindo 25 (vinte e cinco) dias

consecutivos a contar da data de nascimento e o restante imediatamente após o término da licença maternidade;

- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do óbito;
- d) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, de 06 (seis) dias úteis consecutivos a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias úteis consecutivos ou não consecutivos;
- g) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios, sem necessidade de autorização prévia;
- i) Participação em seminários, congressos ou outras atividades;
- j) Prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;
- k) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino;
- l) Acompanhar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho (a) / enteado (a) menor de 18 anos ou dependente menor de 18 anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- m) Acompanhar internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filho (a) / enteado (a), pai ou mãe;
- n) Para tratar de interesse particular – APIP, de até 5 (cinco) dias ao ano, adquiridos em 1º de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de indenização em valor equivalente às APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.
- o) Licença prêmio, de até 18 (dezoito) dias a cada período de 365 dias.

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

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

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

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

ARTIGO 17 - LICENÇA PRÊMIO

A licença prêmio poderá ser convertida em pecúnia, por interesse do empregado, bem como fica assegurado o pagamento de indenização em valor equivalente às licenças prêmios, adquiridas e proporcionais, nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.

ARTIGO 18 – ESCALA DE FÉRIAS

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

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

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

ARTIGO 19 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

A CAIXA efetuará a todos os empregados o adiantamento por ocasião do gozo das férias regulamentares, sendo sua devolução em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito do adiantamento.

ARTIGO 20 – JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

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

Parágrafo Quinto - Os sindicatos profissionais poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, por meio de dirigentes ou assessores investidos de poderes para essa função, que poderão requisitar cópias de documentos e lavrar termo de autuação diante de eventuais irregularidades, sendo que estas deverão ser objeto de tratativa com a CAIXA.

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

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

ARTIGO 21 – JORNADA EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO

Jornada em escala de revezamento compreende o trabalho realizado em Unidades que, por força do processo de automação bancária ou em razão das características das atividades necessitem funcionar ininterruptamente e/ou habitualmente aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro - O empregado que trabalhar em regime de escala de revezamento em unidade previamente autorizada fará jus a 1 (uma) folga por trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados, respeitando a sua jornada contratual diária e semanal, mantendo o direito à hora noturna e às horas extras, quando realizadas.

Parágrafo Segundo – O empregado que trabalhar conforme o caput, deverá gozar o dia de descanso remunerado a que faz jus, até a sexta-feira da semana corrente, sendo a data de efetiva utilização decidida em comum acordo entre a chefia e o empregado.

Parágrafo Terceiro - Para fins de apuração da jornada de trabalho em escala de revezamento considera-se a semana de segunda-feira a domingo.

Parágrafo Quarto - O empregado poderá acumular até 30 dias de folga, no entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento enquanto tal situação permanecer.

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

ARTIGO 22 – LICENÇA MATERNIDADE

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença maternidade, totalizando 180 dias, além de mais 30 dias para licença aleitamento.

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

Parágrafo Segundo - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará a perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

Parágrafo Terceiro - No caso de união estável com companheira do mesmo sexo, sendo ambas empregadas da CAIXA, exclusivamente uma terá direito ao período de licença maternidade podendo a outra usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

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

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

ARTIGO 23 – LICENÇA ADOÇÃO

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

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

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

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

Parágrafo Quarto - Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado (a) não pode exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença adoção.

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

ARTIGO 24 – ESTABILIDADES DE EMPREGO

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

ARTIGO 25 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO / SINISTRO

A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 186.442,69 (cento e oitenta e seis mil, quatrocentos e quarenta e dois reais e sessenta e nove centavos) no caso de morte ou invalidez permanente de empregado ou seu dependente legal, em consequência de:

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

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

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

ARTIGO 26 – 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 27 – VALE CULTURA

A CAIXA fornecerá vale-cultura, no valor de R\$153,91 (cento e cinquenta e três reais e noventa e um centavos) aos empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês.

CLÁUSULAS DE SAÚDE

ARTIGO 28 – PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SAÚDE CAIXA

A CAIXA assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde, aos seus empregados e respectivos dependentes, com

participação contributiva mensal dos empregados e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula, constantes dos manuais normativos da Caixa.

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

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

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

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

I - São dependentes diretos:

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

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

Parágrafo Sexto - É garantida a inscrição na condição de dependente indireto, mediante pagamento de mensalidade adicional de R\$ 110,00 para cada um, conforme previsto no RH043.

Parágrafo Sétimo - O titular contribuirá, também, com co-participação de 20% (vinte por cento) sobre o valor das despesas com a utilização do Saúde CAIXA, pelo grupo familiar, incluindo, nesse caso, o beneficiário indireto, por escolha dirigida ou livre

escolha, limitada a um teto anual de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), acumulado de 01 de janeiro a 31 de dezembro.

Parágrafo 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 reajuste dos valores das mensalidades previstas nos Parágrafos Quarto e Sexto, bem como do limite de co-participação, previsto no Parágrafo Sétimo, passando os novos valores, se necessário, a vigorar a partir de 1º de Janeiro do ano seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Sexto – Serão reembolsados 50 (cinquenta) medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do Plano de Saúde CAIXA, por regras, normas e limites

financeiros definidos anualmente pela CAIXA, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 80% e 100%, conforme patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.

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

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

ARTIGO 29 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

Parágrafo Segundo - Caso o empregado exerça função de confiança /cargo em comissão ou Função Gratificada, ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à função de confiança, função gratificada ou cargo em comissão, nos casos de auxílio-doença e acidente de trabalho e nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS, pelo período do afastamento.

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

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

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

Parágrafo Sexto - Os pagamentos da suplementação do auxílio-doença e da suplementação do Abono Anual serão efetuados nas mesmas datas determinadas para

os pagamentos de remuneração mensal e Gratificação de Natal, respectivamente, quando o benefício for pago por meio do convênio CAIXA/INSS.

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

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

ARTIGO 30 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

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

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

ARTIGO 31 – 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 32 – 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 33 – TRABALHO DA GESTANTE

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

Parágrafo Primeiro - Quando houver remanejamento de seu local de trabalho, a empregada, se titular de função gratificada/cargo em comissão ou função de confiança, permanece designada em caráter efetivo na nova unidade de lotação física.

Parágrafo Segundo - O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada, caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe.

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

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

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

ARTIGO 34 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPA serão constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados.

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

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

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

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

Parágrafo Quinto – As entidades sindicais interessadas na participação do processo eleitoral de que trata a presente cláusula deverão encaminhar correspondência à CAIXA, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do término do mandato dos membros da CIPA.

Parágrafo Sexto - Todos os membros eleitos gozarão de estabilidade de emprego e inamovibilidade durante o mandato.

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 35 – INTERVALO PARA DESCANSO

Todos os empregados que exerçam atividades de entrada de dados, sujeitas a movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores e coluna vertebral (como 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 36 – 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 único: Em conjunto com o GT Saúde do Trabalhador e Fórum Nacional de Condições de Trabalho, a CAIXA implementará estratégia de prevenção à doenças mentais e ao suicídio, atuando no local de trabalho sob demanda.

CLÁUSULAS SINDICAIS

ARTIGO 37 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

A CAIXA assegurará o afastamento dos empregados, membros da Comissão de Negociação junto à empresa, sem prejuízo da remuneração, dos direitos trabalhistas e das demais vantagens, exceto diárias e passagens.

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

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

ARTIGO 38 – 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 39 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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

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

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

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

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

ARTIGO 40 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL

A CAIXA se compromete a efetuar o desconto em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, da contribuição referente à mensalidade devida em razão da condição de associado ao sindicato de bancários.

Parágrafo Primeiro - A CAIXA incluirá a rubrica de desconto na folha de pagamento do empregado a partir do mês subsequente ao do recebimento da correspondência emitida pelo sindicato.

Parágrafo Segundo - A exclusão da rubrica referente à mensalidade sindical ocorrerá a partir do mês subsequente ao do recebimento de correspondência emitida pelo empregado, referente ao pedido de suspensão do desconto, devidamente protocolizada junto à entidade sindical.

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

ARTIGO 41 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Ficará assegurada a liberação de até 172 (cento e setenta e dois) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

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

Parágrafo Segundo - A liberação deve ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação à CAIXA, ficando condicionada à autorização da Gerência Nacional de Negociação Coletiva e Relacionamento com os Empregados – GNER, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço, caso contrário o período de afastamento será considerado licença não remunerada, na forma do disposto no Parágrafo 2º do Art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo Terceiro - Durante o período de liberação com ônus para a CAIXA, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

ARTIGO 42 – DELEGADOS SINDICAIS

A CAIXA reconhecerá os delegados sindicais eleitos pelos empregados como sendo os representantes dos empregados, previstos no artigo 510-A da CLT, cujas atividades e eleição serão reguladas no anexo do Acordo.

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

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

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

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

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

Parágrafo Quinto - O Regulamento de delegado sindical será parte integrante do Acordo.

ARTIGO 43 – UTILIZAÇÃO DE MALOTE

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

ARTIGO 44 – REUNIÕES

Ficam asseguradas reuniões de natureza sindical, no local de trabalho.

ARTIGO 45 - GRUPO DE TRABALHO SAÚDE CAIXA

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

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

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

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

ARTIGO 46 - GRUPO DE TRABALHO SAÚDE DO TRABALHADOR

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

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

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

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

ARTIGO 47 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

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

Parágrafo Segundo – A Caixa implementará, com auxílio dos Sindicatos e CONTRAF/CUT, Fórum Nacional de Condições do Trabalho para tratar das condições de trabalho, conflito no ambiente de trabalho, jornada de trabalho, acompanhamento de resultados e estrutura física e de pessoas das unidades, bem como plano de ação, melhorias,

segurança, saúde e saúde mental dos empregados de carreira profissional e de carreira administrativa, inclusive tesoureiros, avaliadores, gestores, dentre outros.

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

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

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

ARTIGO 48 – SINDICALIZAÇÃO

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

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

ARTIGO 49 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

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

ARTIGO 50 – PROMOÇÃO ANO BASE 2019

A CAIXA realizará sistemática de promoção em 2019, referentes ao ano base 2018, dos empregados ativos em 31.12.2018, 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 2018, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

ARTIGO 51 – PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

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

ARTIGO 52 – INCENTIVO A ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

A CAIXA disponibilizará, em 2018, o total de 1.600 (mil e seiscentas) bolsas de incentivo a elevação da escolaridade, por ano, sendo até 300 para graduação, até 500 para pós-graduação e até 800 para idiomas.

Parágrafo único: A Caixa divulgará o incentivo a elevação da escolaridade com antecedência mínima de um mês do início de cada semestre letivo.

ARTIGO 53 – EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL EM CASOS FORTUITOS

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

ARTIGO 54 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA

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

ARTIGO 55 – 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 56 - DESCANSO ADICIONAL EM AGÊNCIAS BARCO

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

ARTIGO 57 - INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF

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

ARTIGO 58 - GRUPO DE TRABALHO PARA CONTECIOSO FUNCEF

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

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

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

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

ARTIGO 59 – GRUPO DE TRABALHO DE PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS

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

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

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

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

ARTIGO 60 – MAIS CONTRATAÇÃO

A CAIXA se compromete a contratar imediatamente os aprovados no cadastro reserva do concurso de 2014, bem como a efetuar novo concurso para contratação e restabelecimento do quadro funcional.

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

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

ARTIGO 61 – CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

ARTIGO 62 - HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

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

Parágrafo único – a Unidade deverá organizar coletivamente escala para garantir o acesso de todos os empregados ao estudo previsto na *caput*.

ARTIGO 63 - ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

Os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pela CAIXA; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes a CAIXA nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pela CAIXA; aos trabalhadores empregados de empresas que atuam na área de crédito ou similares, bem como administração ou

gestão de ativos/riscos, independentemente do nível de escolaridade ou da faixa salarial.

Parágrafo 1º - 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 bank, 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 2º - Entende-se por empresas que desenvolvem produtos financeiros ou similares oferecidos pelos bancos aquelas da área de cartão de crédito, leasing, previdência privada, seguros, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

Parágrafo 3º - 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 64 - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2018 a 31 de Agosto de 2019.

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