

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, de âmbito nacional, que celebram, de um lado, como empregadora, a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA** e, de outro, como representante dos empregados, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**

### **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

### **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO – CONTEC**

#### **CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

#### **CLÁUSULA – RENOVAÇÃO DO ACT 2026-2027**

A CAIXA renovará o Acordo Coletivo de Trabalho 2026-2027 com as devidas ressalvas, ajustes e reajustes, negociados entre a CAIXA e a CONTEC.

#### **CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL EM 2026**

A CAIXA reajustará, a partir de 1º/09/2026 pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2025 a agosto/2026, acrescido de aumento real de ..... as rubricas de Salário-Padrão, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, nas rubricas de Função Gratificada, de Gratificação de Cargo em Comissão / Função de Confiança, bem como os valores das Tabelas de Porte e de Piso Salarial de Mercado.

#### **CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2024**

Os valores dos benefícios e demais itens expressos no ACT em reais (R\$) serão reajustados em 1ª/09/2026, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2025 a agosto/2026, acrescido de aumento real de .....).

#### **CLÁUSULA 3ª – REFERÊNCIA DE INGRESSO**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

Os empregados serão contratados na referência 201 da Estrutura Salarial Unificada (ESU) e nas referências 2401, 2601, 2801 da Nova Estrutura Salarial (NES).

### **CLÁUSULA 4ª – 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 à razão da metade da remuneração-base daquele mês, salvo se o empregado tiver recebido por ocasião das férias.

**Parágrafo Primeiro** - 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 descontado o adiantamento efetuado pelo seu valor nominal.

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho que estejam recebendo a complementação de auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário desta Convenção Coletiva de Trabalho, será também concedido o adiantamento da gratificação de Natal de que trata o caput desta cláusula.

### **CLÁUSULA 5ª – 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.

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

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

### **CLÁUSULA 6ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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 100% (Cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** – Para empregados na modalidade de trabalho presencial as horas extraordinárias realizadas serão pagos em 100% até o mês seguinte ao da realização.

**Parágrafo Segundo** - 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.

### **CLÁUSULA 7ª – TRABALHO EM FEIRÕES E FEIRAS**

Os empregados poderão trabalhar aos sábados, domingos e feriados, a convite da CAIXA, para realização de eventos de atendimento a grande público ou interesse da sociedade, terão remuneradas as horas trabalhadas em 100% (cem por cento) sem prejuízo das horas extraordinárias semanais.

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

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

### **CLÁUSULA 8ª – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO**

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Único** - Para efeito de pagamento, será considerado como horário noturno todo o período de trabalho quando a jornada se iniciar entre 22h e 2h30min.

### **CLÁUSULA 9ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE**

A CAIXA efetuará o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, sempre que na prestação de serviços se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas, por meio de realização de perícia por perito do Ministério do Trabalho ou equipe de saúde da Empresa, no local de trabalho, com o objetivo de caracterizar, classificar ou determinar atividade insalubre ou perigosa.

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

### **CLÁUSULA 10 – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A CAIXA concederá aos seus empregados um auxílio refeição no valor de mensal de ..... , a partir de 01.09.2026, sob forma de créditos eletrônicos.

**Parágrafo Primeiro**- O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerada 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Quinto** - Caso o banco esteja inscrito no PAT, o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

### **CLÁUSULA 11 – 13º AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A CAIXA concederá, até o dia 30.11.2026, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio alimentação, no valor de R\$ ....., por meio de cartão eletrônico.

### **CLÁUSULA 12 – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

A CAIXA concederá aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, um auxílio alimentação, no valor mensal de R\$ ....., a partir de 1º.09.2026, por meio de cartão eletrônico.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerada verba salarial para quaisquer efeitos.

**Parágrafo Segundo** - O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondentes a cada mês do ano civil.

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento do benefício será efetivado no primeiro dia útil anterior ao dia 20 de cada mês, inclusive durante as férias, licenças médicas por qualquer período e na licença maternidade/adoção.

### **CLÁUSULA 13 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO**

A CAIXA concederá, até o dia 30.11.2026, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceira cesta alimentação, no valor de R\$ ....., por meio de cartão eletrônico.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Primeiro** – O (a) empregado (a) afastado (a) por Licença Maternidade, Licença Médica, Licença Acidente do Trabalho, faz jus à 13ª Cesta Alimentação, enquanto perdurar a licença.

**Parágrafo Segundo** - O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerada verba salarial para quaisquer efeitos.

### **CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

A CAIXA concederá reembolso aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ ....., a partir de 1º.09.2026, 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 de gastos, em conformidade com o Programa de Assistência a Infância – PAI.

**Parágrafo Primeiro** - A concessão do benefício atenderá ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e demais disposições legais pertinentes.

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

**Parágrafo Terceiro** - No caso de filho com deficiência parcial ou permanente, o benefício será concedido no valor de R\$ ....., referente a 1º.09.2026, independentemente de idade.

**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.

**Parágrafo Sexto** - Os empregados que comprovadamente tenham filhos com deficiência, terão sua jornada de trabalho reduzida em até 50% (cinquenta por cento), conforme laudo médico, sem redução de salário

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 15 – AUXÍLIO FUNERAL

A CAIXA pagará aos seus empregados auxílio funeral no valor de duas vezes a remuneração base do empregado, à época do evento, pelo falecimento de pai, mãe, cônjuge, filhos menores de 24 (vinte e quatro) anos, **menor sob guarda** e filhos com deficiência em qualquer idade. Igual pagamento será efetuado aos dependentes quando falecimento do empregado. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

### CLÁUSULA 16 – VALE-TRANSPORTE

A CAIXA concederá o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, integralmente, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao banco, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

**Parágrafo Primeiro** - O valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento do empregado será integral.

**Parágrafo Segundo** - A Caixa flexibilizará o pagamento em dinheiro aos empregados que comprovarem dificuldades em utilizar de transportes coletivos em vista de atraso de horários, discrepância entre horários disponíveis e horário de trabalho, de forma a amenizar o impacto social daqueles empregados que precisam se deslocar de uma cidade para outra.

### CLÁUSULA 17 – AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

A CAIXA reembolsará aos seus empregados os gastos realizados com combustível quando usarem o seu veículo para realizar visitas a clientes ou fornecedores, ou qualquer outra atividade inerente a sua função que exija deslocamento.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo primeiro** – O reembolso será efetuado em 40% (quarenta por cento) do valor do litro do combustível em pavimentação asfáltica e 60% (sessenta por cento) em pavimentação não asfáltica por Km (quilômetro) rodado.

**Parágrafo segundo** – A comprovação será feita mediante planilha apresentada pelo empregado e aprovada pelo Gestor imediato.

**Parágrafo terceiro** – Quando no deslocamento implicar pagamento de pedágio este também será reembolsado.

**Parágrafo quarto** – Quando o empregado em exercício de suas funções for obrigado a pagar estacionamento, este também será reembolsado mediante comprovação do gasto.

**Parágrafo quinto** – Os reembolsos serão efetuados diretamente na conta corrente do colaborador após aprovada pelo Gestor.

### **CLÁUSULA 18 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO**

A CAIXA durante a vigência deste Acordo Coletivo de trabalho, ao empregado designado para substituição de outro empregado hierarquicamente superior será garantido salário integral ou proporcional aos dias trabalhados, à remuneração da função do empregado substituído.

### **CLÁUSULA 19 - INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO**

O empregado destituído de comissão exercida há mais de 10 (dez anos), ininterruptos ou não, terá o valor dela, incorporado ao seu salário.

**Parágrafo Único** - Para efeito desta incorporação, no caso de destituição, a CAIXA garantirá o pagamento de percentual de 10% por ano de exercício da comissão, até o máximo de 100%, a iniciar-se no mês posterior ao da perda da remuneração do cargo comissionado.

### **CLÁUSULA 20 - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

O empregado que vier a perder a função, comissionada e / ou gratificada, sem prejuízo das demais cláusulas, terá direito de receber pelos próximos doze meses o valor integral da comissão /gratificação exercida anteriormente, ressalvados os casos com direito a incorporação.

**Parágrafo Único** – No caso de transformação de agência de atendimento em agência digital a CAIXA garantirá aos empregados com função gratificada a manutenção de função igual ou superior na mesma agência digital ou outra agência no mesmo município da lotação do empregado.

### **CLÁUSULA 21 - QUEBRA DE CAIXA**

A Caixa concederá mensalmente, o valor integral da quebra de caixa aos empregados que exerçam a atividade de Caixa, Avaliador de Penhor e Tesouraria na condição de efetivo ou substituto. Inclusive aqueles que estão exercendo a função de Caixa de forma contínua o denominado Caixa Minuto em Unidades que não possuam função efetiva nesse cargo.

## **CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **CLÁUSULA 22 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO**

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

### **CLÁUSULA 23 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL**

A CAIXA enquadrará os seus empregados em Programa de relacionamento para a redução dos juros do cheque especial, com a inclusão na faixa 5, exclusivamente na conta em que receba o salário ou proventos.

**Parágrafo Único** - A pontuação para enquadramento na tabela de faixas de taxas flexibilizadas poderá ser melhorada, em função da reciprocidade do empregado como cliente CAIXA.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 24 – 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), ou qualquer outra forma de transferência de valores que venham a ser onerosas, emissão de certificado digital, e de Adiantamento a Depositante - ADEP, para empregados, exclusivamente na conta corrente onde o salário ou provento é creditado.

### **CLÁUSULA 25 - EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS – CRÉDITOS**

A CAIXA garantirá aos empregados, aposentados e pensionistas as menores taxas de juros e tarifas adotadas nas operações de crédito, empréstimos e financiamentos.

### **CLÁUSULA 26 - FINANCIAMENTOS DE IMÓVEIS MODALIDADE PRÓ-COTISTA**

A CAIXA garantirá aos empregados, aposentados e pensionistas, em operações de Financiamentos Habitacionais, na modalidade PRÓ-COTISTA, a cobrança de Tarifa de Contratação limitada aos mesmos valores máximos da Tarifa de Contratação para Carta de Crédito SBPE - Imóvel Residencial – Individual.

### **CLÁUSULA 27 - CORRESPONDENTES BANCÁRIOS**

A Caixa assumirá toda a responsabilidade quanto à documentação recebida do correspondente (Lotérica ou Caixa Aqui), sendo que a responsabilidade do gerente se limita tão somente ao recebimento do Dossiê, formalizado pelo correspondente, visto que a montagem e conferência foram feitas pelo correspondente.

### **CLÁUSULA 28 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata, nos seguintes casos:

- a)** Casamento ou registro de união estável no cartório, por 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do evento;
- b)** Falecimento de bisavós, padrasto, madrasta, enteado, por **5 (cinco)** dias consecutivos a contar o óbito;

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

- 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) 24 horas por mês para levar 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, 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 mensais previstas na alínea “j”, o empregado terá mais 12 (doze) ou 16 (dezesesseis) horas por mês 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 letra “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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 29 - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

- a) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola; e
- b) 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.
- c) A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

### **CLÁUSULA 30 – ESCALA DE FÉRIAS/LICENÇA PRÊMIO**

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

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

**Parágrafo Segundo** - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, independentemente da idade do empregado, bem como a conversão de 1/3 em pecúnia, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de parcelamento do gozo de férias, será facultado converter 1/3 (um terço) do saldo de férias adquirido no período em abono pecuniário, independentemente da quantidade de dias de gozo.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 31 – 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 Único** - 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.

### **CLÁUSULA 32 – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A jornada normal de trabalho dos empregados da CAIXA é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no §2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo primeiro** – Na jornada de trabalho prevista no *caput* desta cláusula será concedido um intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até 1 (uma) hora, sendo que 15 minutos são computados dentro da jornada normal e o excedente fora da jornada. Caso haja prestação de horas extras, esse intervalo poderá ser de até de 2 (duas) horas.

**Parágrafo segundo** – O cômputo de 15 (quinze) minutos de intervalo dentro da jornada não caracteriza redução da jornada de 6 (seis) horas, prevalecendo como jornada normal de trabalho o disposto no artigo 224 da CLT.

**Parágrafo terceiro** - Na jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, será concedido um intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos até 2 (duas) horas.

**Parágrafo quarto** – A alteração do intervalo prevista no parágrafo Primeiro ou Terceiro será faculdade do empregado, devidamente acordada com seu gestor.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo quinto** – As alterações de intervalo solicitadas pelos empregados poderão ser atendidas pela CAIXA, desde que não comprometam o funcionamento das unidades.

**Parágrafo sexto** - O intervalo para repouso e alimentação de que trata o Parágrafo terceiro será devidamente registrado pelo empregado no Sistema de Registro de Ponto e não será computado na jornada, em qualquer hipótese.

**Parágrafo sétimo** – Aos empregados integrantes da carreira profissional, tais como advogados, engenheiros, arquitetos e médicos do trabalho, prevalece o previsto em seus contratos de trabalho e posteriores alterações.

### **CLAUSULA 33 - DIMENSIONAMENTO DO QUADRO DE EMPREGADOS POR UNIDADE**

A CAIXA revisará as dotações e reais lotações de suas dependências, superintendências e órgãos da Direção Geral, levando em consideração as ausências ocorridas em virtude da utilização de férias, abonos, cursos, adições e licenças de todo gênero, o volume de serviço e expressivas extrapolações da jornada de trabalho e aposentadorias.

**Parágrafo Único** – A Caixa se compromete a efetuar o aumento do número de empregados em todas as suas dependências (agências e órgãos de direção), com no mínimo 07 empregados em cada unidade, até 31/12/2026, mantendo as funções como efetivas como exemplo, Caixas e Tesoureiros.

### **CLÁUSULA 34 – 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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

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

**Parágrafo Quarto** - O empregado poderá acumular até 30 dias de folga, no entanto, estará impedido de trabalhar em regime de escala de revezamento até que o saldo de dias de folga seja menor ou igual a 15.

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

### **CLAUSULA 35 – LICENÇA MATERNIDADE**

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença maternidade, nos termos da Lei 11.770/08, 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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

**Parágrafo Sétimo** - A implantação das flexibilizações previstas nos Parágrafos Segundo e Quarto ocorrerá após os ajustes sistêmicos necessários e atualização normativa, com previsão de ser realizada até janeiro de 2025.

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

**Parágrafo Nono** - Caso o benefício da prorrogação da licença maternidade previsto nos termos da lei 11.770/2008 e contemplado no caput desta cláusula seja revogado por ato do Poder Público, a CAIXA adequará a licença maternidade das empregadas para 120 dias, mais 30 dias para licença aleitamento.

**Parágrafo Décimo** - No caso de união estável com companheira(o) do mesmo sexo, sendo ambas(os) empregadas(os) da CAIXA, exclusivamente um(a) terá direito ao período de licença maternidade, podendo o(a) outro(a) usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

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

### **CLÁUSULA 36 – REDUÇÃO DA JORNADA PARA AMAMENTAÇÃO**

A CAIXA concederá a empregada mãe, ao empregado pai de família monoparental e ao empregado com união estável homoafetiva inscrito na CAIXA e/ou no INSS, inclusive adotantes, com filho de idade inferior a 12 meses, redução da jornada de trabalho em 01 (uma) hora diária, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, após o término da licença maternidade.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de filhos gêmeos, a redução da jornada será de 02 (duas) horas.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Segundo** – Os benefícios previstos na presente cláusula não poderão ser cumulados com idêntico direito requerido por companheira ou companheiro do (a) funcionário (a).

### **CLÁUSULA 37 – LICENÇA ADOÇÃO**

No caso de adoção ou guarda judicial, a CAIXA concederá licença remunerada ao (a) empregado (a) adotante, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, nos termos da lei nº 12.873, de 24/10/2013.

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

**Parágrafo Segundo** – Ao empregado (a) que não gozar do benefício previsto no caput será concedida licença Paternidade de 10 dias consecutivos, contados a partir da data de emissão do termo de guarda, acrescida da prorrogação prevista na cláusula 29, totalizando 20 (vinte) dias.

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

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

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

### **CLÁUSULA 38 – LICENÇA PATERNIDADE**

A CAIXA concederá a prorrogação de licença paternidade, totalizando 20 dias, com base na Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei 13.257/2016, desde que o empregado a requeira, por

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

escrito, no prazo de 05 (cinco) dias após o nascimento do filho, 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.

### **CLÁUSULA 39 – ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) **Gestante/Lactante:** Desde a gravidez até 180 dias após o término do período da amamentação;
- b) **Alistado:** O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **Doença:** Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **Acidente:** Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente, consoante Art. 118 da Lei 8.213, de 24.07.1991;
- e) **Pré-aposentadoria:** Por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela Legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a CAIXA;

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

- 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 comprovado por atestado médico, a partir da data do evento.
- j) **Adotantes:** aos empregados e empregadas, desde a adoção comprovada, até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença adoção.

**Parágrafo Primeiro** - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

- I - Aos compreendidos nas alíneas “e”, “f” e “g”, a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pela CAIXA, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, acompanhada dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após a CAIXA os exigir.

Aos abrangidos pelas alíneas “e”, “f” e “g”, a estabilidade não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após o preenchimento dos requisitos mínimos fixados pela Previdência Social, para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, o que ocorrer primeiro.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela CAIXA, de sua gravidez, a gestante terá o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea “a” desta cláusula, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no Art. 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 40 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO**

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transporte numerário ou documentos, a CAIXA pagará indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de **R\$ .....**

**Parágrafo primeiro** - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, a CAIXA complementarará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, a CAIXA.

**Parágrafo segundo** - A indenização de que trata a presente cláusula será paga ao empregado, sem prejuízo do recebimento de outros benefícios.

### **CLÁUSULA 41 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE**

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

### **CLÁUSULA 42 – VALE CULTURA**

A CAIXA participará do programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para distribuir o vale-cultura aos empregados que requeiram e que tenham Remuneração Base igual ou inferior a 5 (cinco) salários-mínimos, conforme os termos estabelecidos pela Lei 12.761/2012 e seu regulamento, decreto 8084/20213, desde que seja restabelecido o incentivo fiscal previsto na referida Lei.

**Parágrafo Único** – Preenchida a condição do *caput*, a CAIXA estenderá a distribuição do cartão Vale Cultura aos seus empregados com Remuneração Base superior a 5 (cinco) e igual ou inferior a 8 (oito) salários-mínimos.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 43 – DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A CAIXA reforça o seu compromisso com as pautas que abordem temas relacionados a diversidade e inclusão.

**Parágrafo Primeiro** - A CAIXA se compromete com a promoção de ações respaldadas nos cinco eixos temáticos que são equidade de gênero, raça – cor, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ e geracional, bem como permitirá a inclusão de novos temas a serem abordados nos eixos temáticos, conforme cenários.

**Parágrafo Segundo** - A CAIXA oportunizará a participação de representantes das entidades sindicais na discussão dos temas prioritários para os empregados.

**Parágrafo Terceiro** - A CAIXA reforça o compromisso de que as ações serão discutidas por pessoas que sejam representativas dos eixos tratados nas ações.

## CLÁUSULAS DE SAÚDE

### CLÁUSULA 44 – 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.

**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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**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, nas seguintes situações:

- I -** Pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, nos casos de auxílio-doença;
- II -** Pelo período de 02 (dois) anos, no caso de auxílio-doença decorrente de: 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 Pagé, 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;
- III -** Pelo período do afastamento, no caso de acidente do trabalho;
- IV -** Por 180 dias além do prazo previsto nos incisos I e II, nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS.

**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 exclusivamente pelo prazo do seguro a que o empregado faria jus, caso não estivesse em licença médica/acidente de trabalho.

**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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

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, mediante concessão de Licença CAIXA.

### CLÁUSULA 45 – ADIANTAMENTO DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

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

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

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

- a) Na hipótese de deferimento do benefício, a CAIXA descontará os valores antecipados relativos ao benefício de auxílio-doença, em folha de pagamento ou conta corrente;
- b) Em caso de benefício indeferido ou parcialmente deferido, a CAIXA descontará os valores relativos ao benefício de auxílio-doença relativo ao período deferido pelo INSS e o empregado poderá solicitar o lançamento como horas não trabalhadas relativo ao

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

período indeferido, para compensação, cujo pleito será analisado e poderá ser autorizado, conforme prazos estabelecidos em norma.

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

### CLÁUSULA 46 – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO

No caso de assalto, sequestro ou extorsão mediante sequestro, consumado ou não, a qualquer local de trabalho, todos os empregados receberão o atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados pela CAIXA, logo após o ocorrido, devendo a CIPAA 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** – Será obrigatório o preenchimento da CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho para todos os empregados.

**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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 47 – 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 48 – TRABALHO DA GESTANTE**

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

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

**Parágrafo Segundo** - O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada, caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que 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.

### **CLÁUSULA 49 - ADICIONAL DE FRONTEIRA**

Será estendido aos empregados da CAIXA, os direitos assegurados aos Servidores Públicos, lotados em municípios localizados em região de fronteira e localidades de fixação de efetivo, nos termos dali 12.855, de 02 de setembro de 2013 e sua regulamentação, para o exercício nas unidades situadas em localidades estratégicas.

### **CLÁUSULA 50 - CIPAA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO - Lei 14.457/2022 - 21/09/2022**

A CIPA será constituída exclusivamente por membros eleitos pelos empregados, de acordo com a NR 5, sob a presidência de empregado indicado pela CAIXA, dentre os titulares eleitos.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Primeiro** - É permitida uma única reeleição tanto para os membros titulares quanto para os suplentes, de acordo com os termos da NR 5.

**Parágrafo Segundo** - As eleições serão organizadas e controladas pela CAIXA, com a participação das entidades sindicais, sendo comunicadas com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato dos membros da CIPA.

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

**Parágrafo Quarto** - Os representantes de CIPA, para as unidades que não possuem CIPA constituída conforme NR 5, também serão eleitos, permitida uma reeleição.

**Parágrafo Quinto** - Todos os membros eleitos gozarão de estabilidade de emprego e inamovibilidade durante o mandato, nos termos da NR 5.

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

**Parágrafo Sétimo** - Caso não haja candidato para Representante de CIPA, nas unidades até 100 empregados, a CAIXA fará a indicação.

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

### **CLÁUSULA 51 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

A CAIXA remeterá aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, a relação de todos os empregados afastados por Acidentes de Trabalho.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Único:** Será, também, considerado acidente de trabalho aquele que ocorrer no percurso da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência por qualquer meio de locomoção, e ainda, se ocorrer durante o horário do intervalo para almoço.

### **CLÁUSULA 52 - DIGITADORES - INTERVALO PARA DESCANSO**

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

### **CLÁUSULA 53 – 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 54 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS**

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

### **CLÁUSULA 55 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

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

### **CLÁUSULA 56 – DA COMISSÃO PARITÁRIA DE VIGILÂNCIA E GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS (CPVGRO)**

**Caput** - Fica instituída a Comissão Paritária de Vigilância e Gestão de Riscos Ocupacionais (CPVGRO), de caráter permanente e composição bipartite, com o objetivo de fiscalizar,

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

auditar, validar e propor melhorias contínuas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e aos programas de saúde e segurança das Instituições Financeiras, nos termos da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego.

- **Parágrafo Primeiro** - A CPVGRO será composta por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pelas Instituições Financeiras e 03 (três) indicados pelo Sindicato Profissional, garantindo-se a este a indicação de pelo menos 01 (um) médico do trabalho e 01 (um) engenheiro de segurança do trabalho como assistentes técnicos.
- **Parágrafo Segundo** - Os membros representantes dos trabalhadores na CPVGRO gozarão da estabilidade provisória prevista no Art. 8º, VIII, da Constituição Federal e Art. 543, § 3º, da CLT, desde a indicação até 01 (um) ano após o término do mandato.
- **Parágrafo Terceiro** - A CPVGRO terá acesso irrestrito, mediante solicitação escrita com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, a todos os documentos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) de cada estabelecimento (agência ou posto de atendimento), incluindo o Inventário de Riscos e Plano de Ação do PGR, o PCMSO, as Análises Ergonômicas do Trabalho (AET), os relatórios de acidentes (CATs) e o perfil epidemiológico de absenteísmo.

### CLÁUSULA 57 - DA SUBMISSÃO, AUDITORIA E VALIDAÇÃO ANUAL DO PGR E DO PCMSO

As Instituições Financeiras obrigam-se a submeter à CPVGRO, até o dia 30 de novembro de cada ano civil, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) individualizados por estabelecimento (agência), acompanhados dos respectivos Relatórios Analíticos Anuais (item 7.6.2 da NR-7), para fins de auditoria e validação paritária.

- **Parágrafo Primeiro** - A validação técnica anual pela CPVGRO dar-se-á por meio de Parecer Técnico Paritário, a ser emitido no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar do protocolo de recebimento dos documentos.
- **Parágrafo Segundo** - Constatadas omissões, inconsistências ou inadequações técnicas nos programas apresentados — especialmente no tocante à identificação, gradação e controle de riscos psicossociais (decorrentes de metas de produtividade, sobrecarga de trabalho e assédio organizacional) e riscos ergonômicos (NR-17) —, a CPVGRO emitirá Relatório de Não-Conformidade, fixando o prazo improrrogável de 30 (trinta) dias para que a Instituição Financeira proceda às retificações.
- **Parágrafo Terceiro** - A ausência de validação anual do PGR e do PCMSO pela CPVGRO, ou a recusa injustificada da Instituição Financeira em sanar as não-conformidades apontadas, importará na declaração de ineficácia dos referidos programas para fins de quitação de passivo trabalhista e elisão de responsabilidade

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

civil, sem prejuízo da imediata representação ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Auditoria Fiscal do Trabalho.

### CLÁUSULA 58 – DA CO-GESTÃO DOS RISCOS ERGONÔMICOS E PSICOSSOCIAIS

Em estrita observância ao item 1.5.3.1.1 da NR-1, combinado com os Arts. 186 e 927, parágrafo único, do Código Civil, as Instituições Financeiras deverão incluir obrigatoriamente no Inventário de Riscos do PGR de cada agência a avaliação detalhada dos fatores de risco psicossociais e cognitivos.

- **Parágrafo Primeiro** - A avaliação dos riscos psicossociais deverá contemplar o impacto da organização do trabalho, do modelo de cobrança de metas de desempenho, do ritmo de trabalho e da jornada de trabalho sobre a saúde mental dos empregados, utilizando-se de metodologias científicas validadas e aprovadas pela CPVGRO (tais como o Protocolo COPSQ ou similar).
- **Parágrafo Segundo** - Constatada a incidência de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) ou o afastamento por transtornos mentais e comportamentais (Grupo F da CID-10) ou doenças osteomusculares (Grupo M da CID-10) de mais de 5% (cinco por cento) do contingente de trabalhadores de um mesmo estabelecimento no período de 12 (doze) meses, a Instituição Financeira será obrigada a realizar, no prazo de 15 (quinze) dias, a revisão extraordinária do PGR e do PCMSO da referida unidade, sob supervisão direta da CPVGRO.

### CLÁUSULA 59 – DA PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO E OMISSÃO TÉCNICA

O descumprimento de qualquer obrigação prevista nesta seção sujeitará a Instituição Financeira infratora ao pagamento de multa convencional equivalente a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado e por estabelecimento em desconformidade, a cada mês de atraso na submissão ou retificação dos programas.

- **Parágrafo Único** - Os valores revertidos a título de multa convencional serão destinados ao Sindicato Profissional, que os aplicará exclusivamente em ações de assistência médica, psicológica e jurídica aos trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 60 – 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 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 01 (um) ano após o seu afastamento da Comissão de Negociação.

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

### **CLÁUSULA 61 – 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.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 62 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal. Expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em Assembleias sindicais dos empregados, para custeio das entidades sindicais profissionais, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas de data-base, a ser descontada pelos bancos nos contracheques dos empregados, nas folhas de pagamento referentes ao mês de setembro dos anos de 2024 e 2026 – mês da data-base da categoria.

Parágrafo primeiro – Os valores descontados dos empregados serão distribuídos pelo anco entre as entidades, na seguinte proporção:

- a) 70% para o Sindicato
- b) 15% para a Federação;
- c) 10% para a Confederação.
- d) 5% para a Central Sindical

Parágrafo segundo – Os valores serão creditados diretamente em favor de cada entidade sindical, em suas contas correntes indicadas, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o desconto.

### CLÁUSULA 63 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

A CAIXA se apresentará obrigatoriamente perante o Sindicato para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou dentro de dez dias contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

### CLÁUSULA 64 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a liberação de até 60 (sessenta) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de cargo em entidade sindical de bancários, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**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, caso contrário o período de afastamento será considerado licença não remunerada, na forma do disposto no Parágrafo 2º do Art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

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

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

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

**Parágrafo Sexto** - Aos empregados liberados nos termos desta cláusula, com tempo igual ou superior a dez anos de efetivo exercício na CAIXA, ficará assegurado, até o seu retorno, no mínimo o valor do piso de mercado e da respectiva gratificação de função do nível T1-N2.

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

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

### **CLÁUSULA 65 – DELEGADOS SINDICAIS**

A CAIXA reconhecerá os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Primeiro** - Os delegados sindicais serão eleitos com mandatos de no mínimo 01 ano e no máximo 02 anos com base na quantidade de empregados lotados em cada Unidade, observada a seguinte proporção:

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

**Parágrafo Segundo** - Nas Unidades que funcionem nos turnos, diurno e noturno, poderá ser eleito 1 (um) delegado sindical por turno.

**Parágrafo Terceiro** - O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço, por motivo de participação em seminários, congressos e outras atividades, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato.

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

### **CLÁUSULA 66 – QUADRO DE AVISOS**

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

### **CLÁUSULA 67 – 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 68 – 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 69 – SINDICALIZAÇÃO**

A CAIXA facilitará às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, em dia, local e horários, previamente acordados com o gestor da Unidade.

### **CLÁUSULA 70 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA 71 - GRUPO DE TRABALHO**

Será mantido Grupo de Trabalho paritário, composto por 8 integrantes, 4 indicados pela CAIXA e 4 pelos representantes dos empregados para tratar de questões relativas às condições de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Os integrantes serão obrigatoriamente empregados.

**Parágrafo segundo** - Em caso de reuniões presenciais, serão realizadas nas dependências disponibilizadas pela CAIXA, a qual se responsabilizará pelos custos de deslocamento, deslocamento, diárias e hospedagem.

### **CLÁUSULA 72 - ACIDENTES DE TRABALHO**

A CAIXA remeterá aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, cópia de todas as Comunicações de Acidentes de Trabalho – Chats e de todos os tipos de afastamentos.

**Parágrafo Único** – Será considerado acidente de trabalho o evento que ocorrer durante o deslocamento do empregado, entre a residência/banco e do banco/residência.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 73 - PORTAS GIRATÓRIAS**

A Caixa manterá portas giratórias e vigilantes em todas as agências bancárias e vigilantes nos Escritórios de Negócios, visando a preservação da integridade física dos clientes e empregados.

## **DISPOSIÇÕES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA 74 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Se descumprida qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 100,00 (Cem reais) a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

### **CLÁUSULA 75 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

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

**Parágrafo Segundo** - As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida de negociação coletiva.

### **CLÁUSULA 76 – PROMOÇÃO ANO BASE 2026**

A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito em 2027, referente ao ano base 2026, dos empregados em 31.12.2026, 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 2026, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo único** - Caso não seja implantada em mês posterior a janeiro de 2027, os valores referentes a essa promoção serão pagos retroativos a janeiro 2027.

### **CLÁUSULA 77 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE**

Serão oferecidas, em 2027, **2.000** bolsas de incentivo a elevação da escolaridade, na seguinte forma: até 500 para graduação, até 500 para pós-graduação e até 1.000 para idiomas.

### **CLÁUSULA 78 – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL EM CASO DE CALAMIDADE**

A CAIXA concederá ao empregado, a título de adiantamento salarial, o valor líquido de até 10 salários padrão da referência de seu cargo efetivo, quando seu local de residência for afetado por desastres naturais graves, que resultem em decretação, pelo Poder Executivo, de estado de calamidade pública ou situação de emergência, reconhecida pelo Ministério competente, segundo normas internas.

**Parágrafo Primeiro** - O valor bruto do adiantamento, considerando retenção de encargos, terá devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros.

**Parágrafo Segundo** - Além do adiantamento referido no caput, será facultada ao empregado vitimado a antecipação da 13ª Cesta-Alimentação, caso a situação de Calamidade ocorra entre os meses de janeiro a outubro, e a antecipação de até 5 APIPs a serem adquiridos no próximo exercício, caso o empregado tenha um saldo menor que 5 APIPs no momento do requerimento.

### **CLÁUSULA 79 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A CAIXA e CONTEC se comprometem a reavaliar as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a CCP por ocasião do seu vencimento.

**Parágrafo Primeiro** – As sessões de conciliação poderão ser por videoconferência e utilização de certificado digital para assinatura de documentos.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Segundo** – Será incluída, dentre os temas previstos na Comissão de Conciliação Prévia (CCP), a incorporação da gratificação de função, do Complemento Temporário Variável de Ajuste ao Piso de Mercado – CTVA, do Complemento Temporário de Cessão – CTC, do Porte Unidade e do Adicional Pessoal Provisório de Adequação ao PFG – APPA, para os empregados contratados até 10 de novembro de 2017; que tenham exercido a função gratificada por dez anos ou mais e que tenham sido destituídos da função por motivos de interesse da administração, desde que não tenha transcorrido o prazo prescricional, contado a partir da dispensa da função/cargo comissionado ou da rescisão do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA 80 – 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, pelo período da licença para tratamento de saúde – LTS ou licença por acidente de trabalho - LAT, durante o período de gestação e na Licença Maternidade/Licença Adoção.

### **CLÁUSULA 81 – 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.

### **CLÁUSULA 82 –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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 83 – CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA EMPREGADOS COM DEPENDENTES PCDs, INCLUSIVE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**

Para empregado, na qualidade de pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência, será concedida mobilidade e/ou redução de sua jornada de trabalho em até 25% das horas diárias, conforme regras estabelecidas em normativo, desde que comprovada a deficiência por atestado/laudo médico ratificado pelo Médico da CAIXA e avaliado por equipe multidisciplinar e mediante comprovação da necessidade de acompanhamento para tratamento durante o horário de trabalho.

#### **Parágrafo Primeiro**

O termo mobilidade compreende a modalidade de trabalho presencial, trabalho remoto e jornada híbrida.

#### **Parágrafo Segundo**

Na situação em que ambos os responsáveis forem empregados CAIXA, as condições especiais serão concedidas a apenas um dos responsáveis, sendo vedada a cumulação das condições em relação ao mesmo dependente.

#### **Parágrafo Terceiro**

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

#### **Parágrafo Quarto**

A comprovação da necessidade de acompanhamento do dependente com deficiência para fins de concessão e manutenção do benefício previsto nesta cláusula ocorrerá mediante apresentação da documentação exigida para o enquadramento do empregado, avaliação pela equipe de multidisciplinar da CAIXA e apresentação anual do laudo atualizado previsto no Parágrafo Terceiro. Uma vez concedido o benefício previsto nesta cláusula, a utilização da mobilidade e/ou redução de jornada não ficará condicionada à apresentação de comprovantes individuais de comparecimento a consultas, terapias, procedimentos ou tratamentos realizados pelo dependente.

#### **Parágrafo Quinto**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

A mobilidade e/ou redução de jornada prevista nesta cláusula constitui condição especial de trabalho decorrente de enquadramento previamente reconhecido pela CAIXA e não se confunde com ausência parcial do empregado. A utilização do benefício não ficará condicionada à autorização, homologação, validação ou abono pela chefia imediata, devendo ser registrada de forma compatível com a natureza da mobilidade e/ou redução de jornada prevista nesta cláusula.

### **CLÁUSULA 84 - 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\$ 200,00 por dia de trabalho embarcado, em agência barco da CAIXA ou decorrente de convênios firmados pela CAIXA.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que prestar serviço por 03 ciclos consecutivos de trabalho receberá valor complementar correspondente a 30% do valor total recebido de adicional embarcado nos respectivos ciclos conforme regramento em normativo interno.

**Parágrafo Segundo:** A CAIXA concederá até 05 (cinco) dias úteis de descanso adicional ao empregado até a semana subsequente ao retorno de 1 ciclo de trabalho na modalidade de trabalho embarcado.

### **CLÁUSULA 85 - HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA**

A CAIXA se obriga a disponibilizar local adequado para que os empregados disponham de 6 horas mensais para 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 – CARREIRA SUSTENTÁVEL**

A CAIXA reforça o seu compromisso por fortalecer a carreira sustentável de seus empregados, valorizando sua trajetória, experiência e o desenvolvimento contínuo.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo Primeiro:** A CAIXA realizará ações de sensibilização da importância das soluções educacionais para o desenvolvimento das lideranças e de seus sucessores.

**Parágrafo Segundo:** A CAIXA está comprometida com a promoção da diversidade e reconhece sua importância na construção de uma empresa mais plural e rica em suas decisões a serviço do Brasil e fortemente encoraja o encarreiramento de mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência e da comunidade LGBTQIAPN+ e realizará ações para o fortalecimento da liderança diversa.

### **CLÁUSULA 87 - MONITORAMENTO DE RESULTADOS**

No monitoramento de resultados, A caixa não exporá, publicamente, o ranking individual de seus empregados.

**Parágrafo único** - É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens no telefone particular do empregado durante o expediente bancário e, fora da jornada normal de trabalho, nem o corporativo e/ou particular.

### **CLÁUSULA 88 - 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 89 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA**

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 90 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DAS INFORMAÇÕES

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

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

### CLÁUSULA 91 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO CANAL DE APOIO

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

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

### CLÁUSULA 92 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - MEDIDAS DE APOIO

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

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

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 93 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO**

A CAIXA, a seu critério, poderá:

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

### **CLÁUSULA 94 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

### **CLÁUSULA 95 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DO ACOMPANHAMENTO**

O acompanhamento da aplicação do tema prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária será realizado ~~por meio da~~ “Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e

Pertencimento”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

### **CLÁUSULA 96 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO**

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 97 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

As iniciativas previstas nas cláusulas “prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária” poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente à época.

### CLÁUSULA 98 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

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

### CLÁUSULA 99 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DAS INFORMAÇÕES

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

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

### CLÁUSULA 100 - PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE - DO ACOMPANHAMENTO

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 101 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA 102 - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - DO APOIO**

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

### **CLÁUSULA 103 - PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

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

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

### **CLÁUSULA 104 - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO**

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

**Parágrafo primeiro** - O comparecimento às dependências da CAIXA não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

**Parágrafo terceiro** - Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalhos vigentes, relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, definida pela CAIXA, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho ou trabalho remoto em local diverso daquele.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA 105 - ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO**

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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

**Parágrafo segundo** - Quando o empregado estiver em teletrabalho ou trabalho remoto integralmente fora das dependências do empregador, e realizá-lo em outro estado ou país, o prazo previsto no caput desta cláusula será de 30 (trinta dias), caso haja necessidade de mudança de domicílio.

### **CLÁUSULA 106 - JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO**

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

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

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

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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

**Parágrafo quinto** - Deverá ser observado o prazo mínimo de 48 (Quarenta e oito) horas para a convocação para participação em reuniões e outros eventos que exijam comparecimento às dependências do banco ou a outro local por ele indicado.

**Parágrafo sexto** – A CAIXA não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial e vice-versa ou para comparecimento do empregado às dependências da CAIXA, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

### **CLÁUSULA 107 - DA AJUDA DE CUSTO**

A CAIXA pagará aos empregados, que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora de suas dependências em mais de 10% (dez por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor anual de **R\$ .....**, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério da CAIXA.

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

**Parágrafo segundo** – O empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências da CAIXA em mais de 10% (dez por cento) da duração do trabalho mensal, terá direito à ajuda de custo prevista no caput desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço em regime integral de teletrabalho ou de trabalho remoto.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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

### **CLÁUSULA 108 - EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO**

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

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

### **CLÁUSULA 109 - PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

#### **Ambiente de Trabalho**

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

#### **Equilíbrio vida pessoal/profissional**

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

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

### Saúde emocional

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

### Ergonomia

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027



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

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

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

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

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

### **CLÁUSULA 110 - IGUALDADE DE TRATAMENTO**

A CAIXA assegurará ao empregado em teletrabalho ou trabalho remoto, a igualdade de tratamento em relação àqueles em trabalho presencial, nos seguintes termos:

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

### **CLÁUSULA 111 - CANAL DE ACESSO**

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

### **CLÁUSULA 112 - EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A CAIXA, conforme pedido da empregada vítima de violência doméstica, viabilizará o regime de trabalho entre remoto e presencial.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 113 - CONFIDENCIALIDADE**

O empregado tem o dever de manter a confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativos a CAIXA, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções por qualquer meio, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento da CAIXA e, por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

### **CLÁUSULA 114 - PESSOALIDADE**

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

### **CLÁUSULA 115 - ACOMPANHAMENTO**

O acompanhamento da aplicação do tema será realizado por Grupo de Trabalho Bipartite sobre Teletrabalho e Trabalho Remoto, constituído até 30 (trinta) dias após assinatura do ACT, especificamente para este fim.

### **CLÁUSULA 116 – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO – DO REPÚDIO**

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

### **CLÁUSULA 117 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DAS INFORMAÇÕES**

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 118 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE DENÚNCIA**

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

### **CLÁUSULA 119- ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DE APOIO**

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

### **CLÁUSULA 120 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - MEDIDAS DE APOIO**

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

### **CLÁUSULA 121 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - PRAZO PARA O RECEBIMENTO E ENCAMINHAMENTO**

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

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

### **CLÁUSULA 122 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - CONFIDENCIALIDADE**

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

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

### CLÁUSULA 123 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 124 - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO –**

O tema “prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho” SIPAT será parte do programa da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, no ano 2027, salvo se houver deliberação em contrário pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.

### **CLÁUSULA 125 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DO APOIO**

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

### **CLÁUSULA 126 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DAS INFORMAÇÕES**

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

### **CLÁUSULA 127 - MULHERES NA TECNOLOGIA - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES**

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

### **CLÁUSULA 128 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO**

As partes signatárias deste Acordo declaram repúdio a qualquer forma de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ que inclui as empregadas e empregados trans, reafirmando

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de preconceitos.

### **CLÁUSULA 129 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO APOIO**

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

### **CLÁUSULA 130 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DAS INFORMAÇÕES**

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

### **CLÁUSULA 131 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DO CANAL DE APOIO**

A CAIXA disponibilizará aos empregados um canal de apoio que poderá ser acessado para questões relacionadas ao tema LGBTQIA+ com destaque a pessoas transgênero. **Parágrafo único** - O canal de denúncia de discriminação das pessoas LGBTQIA+ será o mesmo previsto na cláusula “assédio moral e outras formas de violência”

### **CLÁUSULA 132 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - USO DO NOME SOCIAL**

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

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

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

### **CLÁUSULA 133 - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES**

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

### CLÁUSULA 134 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO - DO APOIO À REQUALIFICAÇÃO

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

### CLÁUSULA 135 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A REQUALIFICAÇÃO - DAS INFORMAÇÕES

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

As iniciativas previstas nas cláusulas “tecnologias como a inteligência artificial e requalificação”

CLÁUSULA 136 - TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, A REQUALIFICAÇÃO - DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES poderão integrar o plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente a época.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 137 - EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA - ABONO DE AUSÊNCIA

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

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

### CLÁUSULA 138 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DO APOIO

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

### CLÁUSULA 139 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DAS INFORMAÇÕES

A CAIXA disponibilizará aos seus empregados informações sobre as iniciativas relativas ao tema

“diversidade, inclusão e pertencimento”.

### CLÁUSULA 140 - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento das iniciativas relativas ao tema diversidade, inclusão e pertencimento será

realizado por meio da “Negociação Nacional sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento”, firmado entre as confederações dos empregados e a Confederação Nacional dos Bancos - FENABAN.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027

### CLÁUSULA 14<sup>1</sup> - DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO - DA MITIGAÇÃO

As iniciativas previstas nas cláusulas de “diversidade, inclusão e pertencimento” poderão integrar o **DAS DESIGUALDADES**

plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando determinado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme legislação vigente a época.

### CLÁUSULA 14<sup>2</sup> - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - DO APOIO AO BANCÁRIO

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

### CLÁUSULA 14<sup>3</sup> - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - DAS INFORMAÇÕES

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

### CLÁUSULA 14<sup>4</sup>- AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS - COMITÊ DE CRISE ENTRE FENABAN E ENTIDADES SINDICAIS

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**CLÁUSULA 145** - A CAIXA se compromete a manter a Comissão Nacional da Diversidade com inclusão do eixo Neurodivergente.

#### **CLÁUSULA 146 - METAS**

A Comissão de Negociação CONTEC incluirá na pauta da primeira reunião de 2027, o tema das metas e as formas de seu acompanhamento.

#### **CLÁUSULA 147 – ADICIONAL DE PORTE**

A Caixa concederá a todos os cargos de gerente na agência o adicional de porte sem qualquer discriminação, incluindo o gerente de varejo ou qualquer outro cargo gerencial a ser criado.

#### **CLÁUSULA 148 - SISTEMAS DE SEGURANÇA PARA ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS**

Considerando as novas tendências das atividades bancárias, a CAIXA tomará todas as medidas de segurança para garantir a integridade física e material das unidades e de seus empregados, mantendo:

**a)** Vigilância armada, porta com detector de metais e câmeras de vigilâncias, sem prejuízo de outras ações, em todas as agências, postos e unidades de atendimento, havendo ou não guarda de valores e movimentação de numerário.

#### **CLÁUSULA 149 – PANDEMIAS E ENDEMIAS**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

A CAIXA garantirá aos seus empregados um plano de ação e prevenção em caso de pandemia e endemias toda vez que houver divulgação de surtos pelos órgãos de controle VS, MS e OMS.

### **CLÁUSULA 150 - ISONOMIA**

A CAIXA no sentido de prevenir eventuais distorções que levem à atos e posturas discriminatórias no ambiente de trabalho, se compromete a manter isonomia de tratamento entre os empregados liberados e não liberados para participação em todos os processos de seleção para as funções gratificadas.

### **CLÁUSULA 151 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS**

A CAIXA manterá campanhas objetivando zelar e promover a saúde e a qualidade de vida do conjunto de seus empregados.

### **CLAUSULA 152 - DEMISÕES**

As partes acordam que antes de toda e qualquer demissão seja assegurado ao empregado o direito a ampla defesa e ao contraditório.

**Parágrafo primeiro** - No caso de força maior seja usado o artigo 482 da CLT.

**Parágrafo segundo** - A extinção do contrato de trabalho do empregado com a CAIXA se dará, exclusivamente, pelos seguintes motivos: a) falecimento do empregado; b) justa causa, em razão de falta grave, abandono de emprego ou condenação criminal passado em julgado; c) solicitação do empregado; d) aposentadoria ou por idade após a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103, de 13 de novembro de 2019; e, e) sem justa causa, antes do término do contrato de experiência.

### **CLÁUSULA 153 ULTRATIVIDADE**

As partes acordam que fica garantida todas as cláusulas aqui pactuadas até a assinatura de um novo instrumento coletivo de trabalho.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CONTEC – 2026/2027**

### **CLÁUSULA 154 - IA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

A CAIXA fica responsável pela ética, transparência e explicabilidade nos sistemas de IA.

**Parágrafo primeiro** - A CAIXA deve garantir que os algoritmos e modelos de IA sejam compreensíveis e que as decisões tomadas pelos sistemas de IA possam ser explicadas de forma clara e compreensível.

**Parágrafo segundo** - A CAIXA preocupada com a construção de confiança isentará os empregados de qualquer falha em decorrência da IA (INTELIGENCIA ARTIFICIAL).

### **CLÁUSULA 155 - VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá a duração de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027.