

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS - 2024

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS E DAS EMPREGADAS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2024/2025

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

1

1. A presente Minuta de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo contém a proposta de cláusulas e condições de trabalho, em ambiente de negociação coletiva baseada na boa-fé, com vistas à melhoria das condições de trabalho dos empregados e das empregadas da empresa;
2. A CAIXA, os Sindicatos e a CONTRAF concordam em se submeter às reivindicações da categoria bancária presentes na Minuta da Pauta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT FENABAN/CONTRAF 2024/2025, bem como reitera os direitos previstos no Acordo Coletivo 2022/2024 e seus anexos, salvo as cláusulas e condições mais favoráveis aqui ressalvadas;
3. Os trabalhadores e as trabalhadoras, por suas entidades representativas, propõem a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para disciplinar e reger as relações laborais na CAIXA, com vigência para o período de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025, data em que será automaticamente prorrogada até a celebração da norma coletiva subsequente.

ARTIGO 1º – ABRANGÊNCIA E EXTENSÃO

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

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

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

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

ARTIGO 2º – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT terá a duração de 1 (um) ano, vigendo de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025, sendo aplicável a todos os empregados da Caixa.

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

ARTIGO 3º – REFERÊNCIA DE INGRESSO

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

ARTIGO 4º – DESIGNAÇÃO DE FUNÇÕES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo décimo. As partes firmam o compromisso de estabelecer um grupo de trabalho, com duração prevista de seis meses, com o objetivo de discutir uma proposta de revisão dos atuais PFG e PCS, visando corrigir as distorções criadas após a implementação unilateral de mudanças promovidas pela empresa em sucessivos processos de reestruturação ocorridos após 2016.

ARTIGO 5º – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

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

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

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

ARTIGO 6º – INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO

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

ARTIGO 7º – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

ARTIGO 8º – REGISTRO DE JORNADA

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

ARTIGO 9º – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

Parágrafo segundo. As horas extraordinárias serão apuradas e pagas com a utilização dos divisores 150 e 200.

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

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

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

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

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

ARTIGO 10 – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO

A CAIXA pagará adicional noturno, no mês subsequente ao da realização, ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 19h de um dia e 7h do dia seguinte, com acréscimo de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal, com base nas parcelas que compõem a remuneração do empregado na data da realização do trabalho noturno, considerando os valores da tabela salarial vigente no mês do pagamento.

Parágrafo único. Considera-se integralmente noturno, para efeito exclusivo de remuneração, a jornada de trabalho iniciada entre 19h e 2h30h, ainda que se encerre em horário diurno, mesmo que na modalidade de teletrabalho, trabalho à distância ou remoto.

ARTIGO 11 – AUXÍLIO-CRECHE / AUXÍLIO-BABÁ

A CAIXA concederá Auxílio-Creche/Auxílio-Babá aos seus empregados no valor mensal de um salário-mínimo nacional por filho de qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 12 anos para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, de conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI.

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

Parágrafo segundo. No caso de filho com deficiência e/ou neurodivergências, o benefício será concedido no valor de dois salários-mínimos nacionais independentemente de idade.

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

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

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

ARTIGO 12 – AUXÍLIO-FUNERAL

A CAIXA concederá o auxílio-funeral, em caso de falecimento de empregado, sendo o seu valor correspondente a 3 (três) vezes a remuneração-base do empregado, com garantia do valor mínimo de R\$ 12.133,88 (doze mil, cento e trinta e três reais e oitenta e oito centavos), a ser reajustado pelo percentual correspondente à reposição da inflação pelo INPC-IBGE ou outro índice mais benéfico, acumulado nos respectivos períodos na vigência deste acordo, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), à época do evento.

Parágrafo único. Igual pagamento será efetuado aos empregados pelo falecimento do cônjuge, companheiro(a), filhos menores de 18 (dezoito) anos, pai e mãe do(a) empregado(a), ou qualquer pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

ARTIGO 13 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

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

ARTIGO 14 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS SOCIAL

Os empregados também farão jus a PLR Social Caixa, além da PLR prevista no artigo 13, equivalente a 6% do lucro líquido apurado nos exercícios do acordo vigente, distribuídos de forma linear, sem limite individual.

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

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

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

Parágrafo quarto. O valor do pagamento da PLR Social não terá qualquer compensação e não será afetado pelo valor pago da regra geral de PLR.

Parágrafo quinto. O empregado afastado do trabalho na CAIXA com amparo no art. 473 da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT, na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA e por Licença Acidente de Trabalho, Maternidade, Paternidade, Aleitamento, Adoção, Afastamento Preventivo, Licença para Tratamento de Saúde (primeiros quinze dias), Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), Ausência Permitida para Tratar de Interesse Particular – APIP, Licença-Prêmio, Licença para

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

CLÁUSULAS SOCIAIS

ARTIGO 15 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

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

ARTIGO 16 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

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

ARTIGO 17 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE

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

ARTIGO 18 – CRÉDITOS, EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS

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

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

ARTIGO 19 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

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

- a) Casamento ou união estável, de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do evento;
- b) Licença paternidade, pelo nascimento de filho ou pai adotante, de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, inclusive o de registro, garantindo 25 (vinte e cinco) dias consecutivos a contar da data de nascimento e o restante, imediatamente após o término da licença maternidade;
- c) Falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro (a), de 8 (oito) dias úteis consecutivos a contar da data do óbito;
- d) Falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, de 6 (seis) dias úteis consecutivos a contar do óbito;
- e) Doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) Alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias úteis consecutivos ou não consecutivos;
- g) Depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) Convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios, sem necessidade de autorização prévia;
- i) Participação em seminários, congressos ou outras atividades;
- j) Prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;
- k) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino;
- l) Acompanhar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho (a) / enteado (a) menor de 18 (dezoito) anos ou dependente menor de 18 (dezoito) anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após;
- m) Acompanhar internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filho (a) / enteado (a), pai ou mãe;
- n) Acompanhamento de pessoa com deficiência e/ou com neurodivergências, ao médico e/ou internação (filho, enteado, dependente e/ou curatelado);
- o) Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e/ou com neurodivergências, serão abonadas 2 (duas) horas por dia de acompanhamento às terapias multidisciplinares, sem prejuízo da função e remuneração.
- p) Para tratar de interesse particular – APIP, de no mínimo 12 (doze) dias ao ano, adquiridos em 1º de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de indenização em valor equivalente às APIP adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa;
- q) Licença-prêmio de até 18 (dezoito) dias a cada período de 365 dias;
- r) A CAIXA concederá abono de ponto de até um dia por mês para empregados que exerçam, comprovadamente, atividades culturais;
- s) A CAIXA concederá licença remunerada de três dias consecutivos, todos os meses, às mulheres que comprovarem sintomas graves associados ao fluxo menstrual;
- t) A CAIXA concederá abono de ponto, de até um dia por ano, para ausências motivadas por emergências veterinárias;

u) A CAIXA concederá abono de ponto para as consultas médicas dos empregados.

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 “n” será concedido sem limite idade.

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

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

ARTIGO 20 – LICENÇA PRÊMIO E APIP

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

ARTIGO 21 – ESCALA DE FÉRIAS

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

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

Parágrafo segundo. O gozo das férias em dois ou três períodos será permitido aos empregados, resguardando o mínimo de 12 (doze) dias consecutivos em um dos períodos, em caráter excepcional, independentemente da idade do empregado, bem como a conversão de 1/3 em pecúnia.

Parágrafo terceiro. Os pais, mães e responsáveis legais de crianças em idade escolar e/ou de pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, terão prioridade na escala de férias na organização do local de trabalho.

ARTIGO 22 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Os empregados poderão optar pelo recebimento (ou não) do Adiantamento de Férias. Para aqueles que optarem pelo recebimento, a CAIXA efetuará, aos empregados o adiantamento por ocasião do gozo das férias regulamentares, sendo sua devolução em

até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito do adiantamento.

ARTIGO 23 – JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados da CAIXA será de 5 (cinco) horas diárias, cumprida em apenas 4 (quatro) dias por semana, no total de 20 (vinte) horas semanais, e que poderá ser exercida entre segunda e sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do empregado o melhor horário para usufruí-lo.

10

Parágrafo primeiro. Ficará assegurado ao empregado, diariamente, um intervalo de 20 (vinte) minutos para repouso e alimentação, que estará incluso na jornada de trabalho normal, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

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

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

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

Parágrafo quinto. Será vedada a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, ainda que haja a prévia negociação com o sindicato profissional.

Parágrafo sexto. São vedadas a jornada 12x36, o contrato de trabalho intermitente, o contrato por tempo parcial e o contrato de trabalho de autônomos.

ARTIGO 24 – JORNADA EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO

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

Parágrafo primeiro. O empregado que trabalhar em regime de escala de revezamento em unidade previamente autorizada fará jus a 2 (duas) folgas por trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados, respeitando a sua jornada contratual diária e semanal, mantendo o direito à hora noturna e às horas extras, quando realizadas.

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

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

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

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

ARTIGO 25 – LICENÇA-MATERNIDADE

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença-maternidade, totalizando 180 dias, além da licença aleitamento até a criança completar 2 (dois) anos.

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

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

Parágrafo terceiro. No caso de união estável ou casamento entre pessoas do mesmo sexo, sendo ambas ou ambos empregados da CAIXA, exclusivamente uma ou um terá direito ao período de licença idêntico à licença-maternidade, podendo a outra ou o outro usufruir de período e condições idênticos aos previstos para a licença-paternidade, à escolha dos empregados envolvidos.

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

Parágrafo quinto. Será vedada a dispensa da função gratificada/cargo comissionado de gestante, durante o período gestacional e até 180 dias após o retorno ao trabalho.

ARTIGO 26 – LICENÇA-ADOÇÃO

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

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

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

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

Parágrafo quarto. Durante os dias de gozo da licença-adoção, o(a) empregado(a) não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida de forma integral em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará a perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença-maternidade.

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

ARTIGO 27– DESCANSO OU LICENÇA ALEITAMENTO

A CAIXA assegurará às empregadas mães, inclusive adotantes, com filhos em idade inferior a 24 (vinte quatro) meses, dois descansos especiais diários, de meia hora cada um, para amamentar o filho.

Parágrafo primeiro. A empregada poderá optar pelo descanso previsto no *caput* em formato de licença por 60 (sessenta) dias, além dos 180 (cento e oitenta) dias da licença-maternidade.

Parágrafo segundo. O descanso especial concedido no parágrafo primeiro é por filho em cada gestação, não podendo o direito ser restringido por acordo individual.

ARTIGO 28 – ESTABILIDADES DE EMPREGO

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

ARTIGO 29 – INDENIZAÇÃO POR ASSALTO / SINISTRO

A CAIXA pagará ao beneficiário uma indenização no valor de R\$ 255.568,69 (duzentos e cinquenta e cinco mil e quinhentos e sessenta e oito reais e sessenta e nove

centavos), a ser corrigido em 01/09/2024 pela reposição da inflação INPC-IBGE, ou índice maior, acumulada no período compreendido na vigência do presente acordo coletivo, mais aumento real de 5% (cinco por cento), no caso de morte ou invalidez permanente de empregado ou seu dependente legal, em consequência de:

- a) Assalto ocorrido em unidade da CAIXA ou contra empregado conduzindo valores em serviço;
- b) Ocorrência de sinistro em viagem a serviço da CAIXA;
- c) Assalto ocorrido contra a CAIXA, inclusive sequestro, em que seja vítima empregado ou membro de sua família, bem como demais vítimas.

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

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

ARTIGO 28 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE

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

ARTIGO 30 – VALE-CULTURA

A CAIXA fornecerá vale-cultura, no valor de R\$ 226,51 (duzentos e vinte e seis reais e cinquenta e um centavos) a ser corrigido pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido na vigência do acordo coletivo, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento), aos empregados, inclusive os afastados por problemas de saúde, até o último dia útil do mês.

ARTIGO 31 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

seja atingido o período de contribuição necessário, observado o disposto nos parágrafos segundo e terceiro.

Parágrafo segundo. Caso o empregado exerça função de confiança /cargo em comissão ou Função Gratificada, ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à função de confiança, função gratificada ou cargo em comissão, nos casos de auxílio-doença e acidente de trabalho e nos casos em que o empregado estiver com indicativo de aposentadoria por invalidez pelo perito do INSS, no período do afastamento.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo nono. Na hipótese de antecipação da licença caixa, suplementação do auxílio-doença, a Caixa apenas poderá descontar o adiantamento quando o INSS iniciar o pagamento do auxílio, inclusive competências retroativas.

ARTIGO 32 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

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

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

ARTIGO 33 – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO

No caso de assalto a qualquer local de trabalho ou sequestro, consumados ou não, os empregados presentes receberão o atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados pela CAIXA, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o Sindicato da Categoria da respectiva base territorial serem comunicados imediatamente dos fatos.

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

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

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

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

ARTIGO 34 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

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

ARTIGO 35 – TRABALHO DAS GESTANTES E DAS MÃES

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

Parágrafo primeiro. Quando houver remanejamento de seu local de trabalho, a empregada, se titular de função gratificada/cargo em comissão ou função de confiança, 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.

ARTIGO 36 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPAs serão constituídas exclusivamente por membros eleitos pelos empregados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo décimo. A CAIXA e os representantes do GT Saúde do Trabalhador definirão, em até 180 dias após a assinatura deste ACT, o conteúdo do treinamento ministrado aos membros designados da CIPA, o qual será realizado durante a jornada de trabalho, em local apropriado, com metodologia presencial, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas.

Parágrafo décimo primeiro. Os cipeiros titulares e suplentes elegerão, entre seus pares, a presidência da CIPA.

Parágrafo décimo segundo. A CAIXA não interferirá na forma e no conteúdo de mensagens eletrônicas da CIPA aos empregados.

Parágrafo décimo terceiro. As partes reconhecem a CIPA como um dos instrumentos fundamentais de combate de propagação de pandemias.

ARTIGO 37 – INTERVALO PARA DESCANSO

Todos os empregados (inclusive caixas, tesoureiros, dentre outros) farão uma pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, que deverá ser realizada fora do posto de trabalho, na própria unidade de lotação, sem que ocorra aumento de ritmo ou carga de trabalho em razão dessas pausas.

ARTIGO 38 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU NEURODIVERGENTES

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

Parágrafo primeiro. A CAIXA formará equipe multidisciplinar para acompanhamento e resolução de problemas dos PCDs e neurodivergentes nas unidades de trabalho, com autonomia para definir mudanças de unidade/setor, a garantir que esses empregados possam exercer o trabalho de acordo com suas características individuais, adequação do mobiliário, adequação dos sistemas de atendimento interno, equipamentos/tecnologias assistivas, lixeiras basculantes, dentre outras medidas para garantir e viabilizar a acessibilidade.

Parágrafo segundo. A CAIXA se compromete a negociar junto à mesa de negociação permanente melhores condições de trabalho e saúde para esses empregados, bem como desenvolver políticas de inclusão e ascensão.

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

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

Parágrafo quinto. A CAIXA garantirá adicional, em caráter de auxílio indenizatório, para esses empregados(as), na mesma data de pagamento de remuneração mensal, para viabilizar a acessibilidade e qualidade de vida do(a) empregado(a).

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

Parágrafo sétimo. A CAIXA assegurará a possibilidade de teletrabalho para os(as) empregados(as) com deficiência e/ou neurodivergência.

Parágrafo oitavo. Aos(as) empregados(as) pais, mães e responsáveis legais de PCDs e/ou neurodivergentes, a CAIXA reembolsará integralmente as terapias multidisciplinares especializadas, bem como custeará os medicamentos, tratamentos em clínicas multidisciplinares, múltiplos profissionais e insumos para tratamento e qualidade de vida do PCDs e/ou neurodivergentes.

Parágrafo nono. A CAIXA garantirá a redução da jornada diária de 8 e 6 horas para 4 horas diárias para os pais de PCDs, que se estenderá pelo lapso temporal necessário ao tratamento, sem prejuízo salarial e necessidade de compensação.

Parágrafo décimo. A CAIXA garantirá processo humanizado e não discriminatório para enquadramento como PCD e Neurodivergentes, com admissão dos laudos médicos externos caracterizadores de deficiência e exclusão do MO do gestor e o fim das múltiplas perícias médicas.

ARTIGO 39 – ENFRENTAMENTO AO RACISMO

A CAIXA implementará políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal, bem como a aplicação das Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989; 14.532, de 11 de janeiro de 2023; 12.990, de 9 de junho de 2014; e Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.

Parágrafo primeiro. A CAIXA tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e os praticados contra os(as) seus(suas) empregados(as) no cumprimento das suas atividades, sempre que estes forem denunciados.

Parágrafo segundo. A CAIXA implementará um protocolo para recebimento das denúncias de discriminação racial e publicará a forma como o procedimento se encaminhará dentro da repartição competente.

Parágrafo terceiro. A CAIXA promoverá a participação de pessoas negras na tratativa dos procedimentos disciplinares que tiverem como causa de abertura denúncias de discriminação racial.

Parágrafo quarto. A denúncia deverá ser dirigida pelo empregado ou por quem tenha presenciado a atitude discriminatória, por meio do canal de denúncias ou departamento competente, para análise e encaminhamento.

Parágrafo quinto. A CAIXA realizará campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial, promovendo cursos de capacitação e letramento racial a partir da integração dos novos funcionários, fornecendo cursos de formação continuada periódica aos funcionários de carreira.

Parágrafo sexto. A CAIXA desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para negros e negras.

Parágrafo sétimo. A CAIXA realizará anualmente o recenseamento demográfico, onde deverá constar a quantidade de empregados negros e negras, nos termos da Lei nº 14.553/23, além da descrição dos seus postos de trabalho, o período em cada função e a quantidade de pessoas entrevistadas, devendo dar publicidade ao resultado das pesquisas.

Parágrafo oitavo. A CAIXA apoiará eventos e celebrações temáticos, por meio de parcerias e financiamento, promovendo também a visibilidade em campanhas de marketing e publicidade.

ARTIGO 40 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS

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

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

ARTIGO 41 – SAÚDE CAIXA

A CAIXA e CONTRAF se comprometem a renovar a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho que regulamenta a Saúde Caixa por ocasião do seu vencimento, bem como a renegociar seus termos quanto aos seguintes pontos:

- a) A garantia do Saúde Caixa para todos, inclusive na aposentadoria, aos admitidos a partir de primeiro de setembro de 2018;
- b) O fim do teto estatutário na folha de pagamento relativo ao custeio do Saúde Caixa e garantia da proporção 70% do custeio da Caixa e 30% do custeio para os empregados.

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

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

ARTIGO 42 – ESCOLA INCLUSIVA

A CAIXA custeará o benefício Escola Inclusiva (filhos PCDs e/ou neurodivergentes), sendo transferido do Saúde Caixa para os custos de gestão da empresa.

Parágrafo único. A CAIXA atualizará os valores do benefício Escola Inclusiva, a serem corrigidos pelo percentual que corresponde à reposição da inflação pelo INPC-IBGE, acumulado no período compreendido na vigência do acordo coletivo, acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

CLÁUSULAS SINDICAIS

ARTIGO 43 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

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

Parágrafo primeiro. O afastamento a que se refere o *caput* será dos dias em que houver negociação e aos dias imediatamente anterior e posterior ao evento.

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

ARTIGO 44 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

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

ARTIGO 45 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Será descontada de todos os trabalhadores da categoria, associados e não-associados, contribuição negocial em percentual único e igual para todas as entidades sindicais, sem direito de oposição individual, incidente sobre o salário do mês imediato após a

assinatura da convenção coletiva para o custeio das despesas efetuadas durante a campanha nacional dos bancários.

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

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

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

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

ARTIGO 46 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL

A CAIXA se compromete a efetuar o desconto em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, da contribuição referente à mensalidade devida em razão da condição de associado aos sindicatos e associações de empregados.

Parágrafo primeiro. A CAIXA incluirá a rubrica de desconto na folha de pagamento do empregado a partir do mês subsequente ao do recebimento da correspondência emitida pelo sindicato e/ou associação.

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

Parágrafo terceiro. Os valores descontados serão creditados nas contas dos sindicatos e/ou associações, mantidas na CAIXA, no prazo de até 2 (dois) dias úteis após o desconto.

ARTIGO 47 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Ficará assegurada a liberação de no mínimo 180 (cento e oitenta) empregados, com ônus para a CAIXA, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

Parágrafo primeiro. Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no *caput* do artigo, a liberação será solicitada pela CONTRAF/CUT, que indicará os nomes dos empregados, mandato e entidades.

Parágrafo segundo. A liberação deve ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, a partir da formalização da Confederação à CAIXA.

Parágrafo terceiro. Durante o período de liberação com ônus para a CAIXA, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância das leis e normativos que regem o assunto.

ARTIGO 48 – DELEGADOS SINDICAIS

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

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

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

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

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

Parágrafo quarto. Os sindicatos coordenarão as eleições para delegados sindicais.

Parágrafo quinto. O Regulamento de delegado sindical será parte integrante do Acordo, reitera-se os termos do anexo previsto no Acordo Coletivo 2022/2024, salvo os pontos aqui acrescentados.

Parágrafo sexto. A CAIXA fornecerá a relação dos empregados de cada unidade, quando solicitada pelo Sindicato local, a fim de viabilizar a realização das eleições para delegado sindical.

ARTIGO 49 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTOS E CONGRESSOS

A CAIXA liberará os empregados para participação em eventos e congressos, inclusive os organizados pelo movimento sindical e associativo.

ARTIGO 50 – COMUNICAÇÃO SINDICAL

Será assegurada às entidades sindicais da categoria o acesso por meio eletrônico aos empregados e unidades, de sua base territorial, para circulação de suas publicações e

comunicados, bem como dos malotes da empresa, quando necessário envio de material impresso.

ARTIGO 51 – REUNIÕES

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

ARTIGO 52 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

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

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

Parágrafo terceiro. As seguintes áreas da CAIXA participarão do Fórum Nacional de Condições de Trabalho: Gestor da GIPES (Coordenador regional do Fórum pela CAIXA), Gestor da CEINF, Gestor da SR (conforme área da ocorrência), Gestor da CISEG, Gestor da CEOPE e REOPE, advogado CAIXA, representante do SESMT e a equipe multidisciplinar que trata o parágrafo primeiro do artigo 38.

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

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

Parágrafo sexto. Reconhece-se a Mesa Permanente de Negociação como espaço a discutir temas de mesas específicas para negociar melhorias das condições de trabalho por segmentos das carreiras profissionais e administrativas, bem como as reivindicações aprovadas no 39^a Congresso Nacional dos Empregados da Caixa.

ARTIGO 53 – SINDICALIZAÇÃO

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

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

ARTIGO 54 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

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

ARTIGO 55 – PROMOÇÃO POR MÉRITO

A CAIXA realizará sistemática de promoção por mérito anualmente, referentes ao ano base imediatamente anterior, dos empregados ativos em 31 de dezembro do referido ano base, integrantes do quadro de pessoal permanente, inclusive cedidos, requisitados, liberados para entidades representativas dos empregados e licenciados sem suspensão do contrato de trabalho, com no mínimo 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício nos respectivos anos, conforme regras negociadas com as Entidades Representativas dos Empregados.

Parágrafo único. A CAIXA concluirá o processo de Promoção por Mérito em prazo hábil para que o pagamento do delta seja efetuado impreterivelmente na folha de janeiro de cada ano.

ARTIGO 56 – PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

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

ARTIGO 57 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

A CAIXA custeará, em 2024, a formação dos empregados para elevação da escolaridade, inclusive idiomas.

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

Parágrafo segundo. A CAIXA criará programa de qualificação para os empregados, a fim de efetuar a formação e adaptação quanto às mudanças tecnológicas;

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

ARTIGO 58 – SITUAÇÕES EMERGENCIAIS E CASOS FORTUITOS

A CAIXA concederá ao empregado, a título de empréstimo, o valor de até 10 (dez) salários padrão da referência de seu cargo efetivo, quando for vítima de danos materiais

graves decorrentes de casos fortuitos, com a devolução em até 60 (sessenta) parcelas iguais e sem juros, e sem afetar a margem consignável do empregado.

ARTIGO 59 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA

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

ARTIGO 60 – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

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

ARTIGO 61 – DESCANSO ADICIONAL EM AGÊNCIAS BARCO

A CAIXA concederá até 3 (três) dias úteis de descanso adicional ao empregado até a semana subsequente ao retorno de 1 ciclo de trabalho em Agências Barco.

ARTIGO 62 – INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF

A CAIXA assume o compromisso de envidar esforços junto aos órgãos controladores e fiscalizadores com o objetivo de acompanhar o andamento do processo de incorporação do REB ao Novo Plano FUNCEF.

ARTIGO 63 – FUNCEF

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

Parágrafo primeiro. A CAIXA se comprometerá a não utilizar o voto de minerva na FUNCEF.

Parágrafo segundo. A Caixa reconhecerá a paridade das contribuições extraordinárias, recalculando o valor de suas contribuições passadas e realizando os devidos ajustes nas reservas do plano.

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

Parágrafo quarto. Será mantido Grupo de Trabalho, composto por 12 (doze) integrantes, 6 (seis) indicados pela CAIXA e 6 (seis) pelos representantes dos empregados para tratar do contencioso FUNCEF e outros assuntos relacionados aos participantes, observando a sua sustentabilidade.

Parágrafo quinto. Os integrantes do GT acima serão obrigatoriamente empregados ou ex-empregados CAIXA.

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

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

ARTIGO 64 – GRUPO DE TRABALHO DE PROCESSOS SELETIVOS INTERNOS

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

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

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

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

ARTIGO 65 – PROCESSOS DE ASCENSÃO NA CARREIRA

A CAIXA garantirá a todos os empregados a possibilidade de se inscreverem e participarem de todos os processos de ascensão na carreira, independentemente da Vice-Presidência.

Parágrafo primeiro. A CAIXA negociará com as entidades sindicais e associativas regras objetivas para os Processos Seletivos Internos.

Parágrafo segundo. Os programas de avaliações de desempenho dos empregados não influenciarão nos processos de ascensão na carreira.

Parágrafo terceiro. A CAIXA garantirá a transparência e a equidade de gênero nos processos seletivos para as vagas de funções gratificadas.

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

ARTIGO 66 – FIM DOS DESCOMISSIONAMENTOS ARBITRÁRIOS

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

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

- a) As avaliações positivas pontuarão continuamente para o trabalhador;
- b) As avaliações serão arquivadas e disponibilizadas a qualquer momento para o empregado;
- c) Após três avaliações negativas consecutivas, em caso de indicativo de descomissionamento, o trabalhador deverá contar com a prerrogativa de ser realocado em outra unidade;
- d) Na quarta avaliação negativa consecutiva, permanecendo o indicativo de descomissionamento, o empregado será reconduzido a função imediatamente abaixo ou equivalente;
- e) Após cinco avaliações negativas e consecutivas (já integrando a de realocação e a de recondução), a decisão de descomissionamento deverá ser colegiada e poderá ser objeto de recurso;
- f) Deverá existir uma instância recursal colegiada para as decisões de dispensa de função gratificada ou cargo comissionado efetivo;
- g) A composição da instância colegiada e da instância recursal colegiada será discutida com os empregados.

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 67 – MAIS CONTRATAÇÃO

A CAIXA se compromete a aumentar o quadro funcional em 20.000 (vinte mil) empregados, no mínimo, até 2025.

Parágrafo primeiro. A CAIXA apenas poderá contratar por meio de concurso público.

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

ARTIGO 68 – TELETRABALHO

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

Parágrafo primeiro. A Caixa fornecerá equipamentos e demais insumos para o desempenho do teletrabalho e garantirá para o empregado o reembolso de despesas decorrentes do exercício do teletrabalho.

Parágrafo segundo. A CAIXA é responsável pela ergonomia no teletrabalho e instituirá programa de saúde física e mental, a fim de melhorar a qualidade de vida do(a) empregado(a).

Parágrafo terceiro. A CAIXA garantirá ao empregado a opção de retratação, a qualquer tempo, da opção pelo regime de teletrabalho.

Parágrafo quarto. A CAIXA instituirá uma política clara para o teletrabalho, sem a definição por conta da vice-presidência ou diretoria da área, com a criação de normativo sobre o tema com a participação do sindicato. A referida política deverá compreender:

- a) O modelo híbrido flexível de teletrabalho, que permite ao funcionário escolher os dias em que comparecerá ao local de trabalho, conforme sua conveniência e necessidade, obedecendo parâmetros claros da organização do trabalho com relação à presença mínima de dias em trabalho presencial a todos os empregados na modalidade.
- b) O asseguramento do teletrabalho para os(as) empregados(as) com deficiência e/ou neurodivergência, e empregados pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e neurodivergência, garantindo a prioridade em sua transferência, por escolha do trabalhador, quando a área onde está lotado não dispor da modalidade.

Parágrafo quinto. A CAIXA garantirá o acesso dos Sindicatos aos trabalhadores em teletrabalho.

ARTIGO 69 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

Parágrafo único. É garantida a eleição de 50% dos membros do Conselho de Administração pelos empregados da CAIXA.

ARTIGO 70 – HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

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

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

ARTIGO 71 – PROGRAMAS DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

A CAIXA negociará as regras e aplicação dos programas de avaliações de desempenho com a mesa de negociação permanente.

Parágrafo primeiro. A CAIXA implementará, a partir da discussão com os empregados, modelo de avaliação por múltiplas fontes, que inclua autoavaliação, pares, subordinados e chefia imediata. O empregado será avaliado e avaliará sua chefia imediata.

Parágrafo segundo. A avaliação semestral ocorrerá conforme os quesitos exigidos nos editais dos processos seletivos internos, respeitando as especificidades das áreas matriz, filiais e rede, diferenciando inclusive as funções técnicas das demais.

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

ARTIGO 72 – BONUS CAIXA

A CAIXA negociará as regras e a aplicação do Bônus Caixa com a mesa de negociação permanente, garantindo o pagamento para todos os empregados.

ARTIGO 73 – MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO

A CAIXA se comprometerá a coibir veementemente o assédio moral e a não utilizar instrumentos adoecedores no acompanhamento de metas.

Parágrafo único. A CAIXA não poderá impor aumento nos objetivos definidos e mensuração de resultados das unidades durante os ciclos. Tais objetivos e mensuração de resultados serão definidos apenas no início de cada ciclo.

ARTIGO 74 – SISTEMAS DE TECNOLOGIA

A CAIXA fará investimentos em aquisição e manutenção de equipamentos, *softwares* e demais tecnologias, adotando medidas efetivas contra a indisponibilidade de sistemas.

Parágrafo primeiro. A indisponibilidade de sistemas não poderá prejudicar a vida funcional dos empregados.

Parágrafo segundo. A CAIXA fornecerá aparelhos celulares para uso exclusivo dos empregados, dentro da jornada de trabalho, para todos que fazem uso da ferramenta.

ARTIGO 75 –TRANSFERÊNCIAS

A CAIXA criará plano permanente de realocação de pessoas.

Parágrafo primeiro. O sistema deverá disponibilizar as informações de vagas abertas para todos os empregados.

Parágrafo segundo. A CAIXA garantirá a possibilidade de transferência de empregados que precisem exercer a tutela e/ou curatela em região diversa a do local de trabalho.

Parágrafo terceiro. A CAIXA assegurará prioridade na transferência para os(as) empregados(as) pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, e empregados pais, mães e responsáveis legais de pessoas com deficiência e neurodivergência, garantindo maior proximidade com a residência e/ou local da realização de tratamentos e terapias.

ARTIGO 76 – ESTRUTURAS REGIONAIS

A CAIXA retornará as estruturas regionais de gestão de pessoas, logística, tecnologia e segurança.

ARTIGO 77 – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO

A CAIXA se compromete a manter a participação do movimento sindical no programa de integração.

ARTIGO 78 – ATUALIZAÇÃO DE DIÁRIAS DE VIAGENS E AJUDA DE CUSTOS

A CAIXA atualizará as diárias de viagens, adicional de transferência e ajudas de custos com INPC-IBGE mais aumento real de 5%, restabelecimento do programa de integração com a participação dos representantes dos empregados.

ARTIGO 79 – VALORIZAÇÃO ATENDIMENTO

A CAIXA criará unidades para atendimento exclusivo virtual de modo a desafogar as agências. Fica proibido o atendimento simultâneo presencial e online.

31

Parágrafo primeiro. A Caixa estabelecerá um gabarito mínimo de funções por unidade de trabalho, com lotação adequada e garantia dos direitos às pausas e desconexões.

Parágrafo segundo. LAP Mínima nas unidades e, no caso das unidades de atendimento a clientes, abertura com o mínimo de 10 empregados.

ARTIGO 80 – PROGRAMA PRÉ-APOSENTADORIA

A CAIXA oferecerá programa de pré-aposentadoria, cujo modelo será debatido com as entidades sindicais.

ARTIGO 81 – SUBSTITUIÇÃO

A CAIXA garantirá a substituição em cascata.

ARTIGO 82 – EXAME PCMSO

A CAIXA garantirá reformulação do PCMSO com a realização anual de exames detalhados por todos os empregados, permitindo a verificação das reais condições de saúde e a existência de comorbidades de forma a possibilitar a rápida identificação de empregados de grupos de risco e a adoção de programas internos de prevenção e melhoria da saúde dos empregados.

Parágrafo único. Na hipótese de o empregado precisar se deslocar para realização do PCMSO, a CAIXA arcará com a integralidade dos custos.

JUVANDIA MOREIRA LEITE
Coordenadora do Comando Nacional dos Bancários
Presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF

NEIVA MARIA RIBEIRO DOS SANTOS
Coordenadora do Comando Nacional dos Bancários
Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo,
Osasco e Região

RAFAEL DE CASTRO
Coordenador da CEE/CAIXA