Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Dissídio Coletivo de Greve 1000975-72.2026.5.00.0000

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/09/2026
Valor da causa: R$ 100.000,00

Partes:
SUSCITANTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL
ADVOGADO: JEFFERSON DOUGLAS SOARES
ADVOGADO: ANA LUISA FERNANDES PEREIRA DE OLIVEIRA
ADVOGADO: WEIQUER DELCIO GUEDES JUNIOR
SUSCITADO: CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO
ADVOGADO: EDUARDO SURIAN MATIAS
ADVOGADO: JOSE EYMARD LOGUERCIO
ADVOGADO: NILO DA CUNHA JAMARDO BEIRO
ADVOGADO: JEFFERSON MARTINS DE OLIVEIRA
SUSCITADO: CONFEDERACAO NAC DOS TRAB NAS EMPRESAS DE CREDITO
ADVOGADO: CARLUCIO CAMPOS RODRIGUES COELHO
ADVOGADO: ARTHUR LIRIO
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
AMICUS CURIAE: SINDICATO DOS EMP EM ESTABELECIMENTO BANCARIOS EST MA

ADVOGADO: DIEGO ROBERT SANTOS MARANHAO
ADVOGADO: ANTONIO DE JESUS LEITAO NUNES
AMICUS CURIAE: SINDICATO E E BANCARIOS NO ESTADO DO RIO G DO NORTE
ADVOGADO: DIEGO ROBERT SANTOS MARANHAO
ADVOGADO: ANTONIO DE JESUS LEITAO NUNES
AMICUS CURIAE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO
ADVOGADO: DIEGO ROBERT SANTOS MARANHAO
ADVOGADO: ANTONIO DE JESUS LEITAO NUNES

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-DCG - 1000975-72.2026.5.00.0000

A C Ó R D Ã O
Seção Especializada em Dissídios Coletivos
GMMGD/ls/

A) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL GREVE DEFLAGRADA NA VIGÊNCIA DE INSTRUMENTO NORMATIVO. ABUSIVIDADE. ART. 14 DA LEI 7.783/89. O Texto Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É um direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. A Constituição firma, sem dúvida, extensão bastante larga para o direito de greve no segmento privado. Diz a Constituição que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o direito e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9º, *caput*). A ordem jurídica infraconstitucional, por sua vez, estabelece alguns requisitos para a validade do movimento grevista. Em seu conjunto não se chocam com o sentido da garantia magna: apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social. Nessa linha, são requisitos exigidos pela Lei 7.783/89: a ocorrência de real tentativa de negociação, antes de se deflagrar o movimento grevista (art. 3º, *caput*); a aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores (art. 4º); o aviso prévio à parte adversa, que deverá ser dado com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único) ou 72 horas, no caso de greve em atividade essencial (art. 13). **No caso dos autos**, não há controvérsia sobre a efetiva tentativa de negociação prévia (desde meados de junho de 2026); a aprovação da greve em assembleia e o aviso à parte adversa. **Com efeito**, em relação a esses três primeiros requisitos, houve o cumprimento. Na situação vertente, deve ser analisado ainda o cumprimento de um **quarto requisito**, que se trata, mais precisamente, de uma limitação constitucional ao direito de exercício de greve nos serviços ou atividades essenciais (art. 9º, § 1º, CF/88, c /c arts. 10, 11 e 12, Lei de Greve): planejada a greve nesse segmento destacado, seus condutores deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Note-se que a Constituição de 1988 não proíbe a greve em tais segmentos (ao contrário do que já ocorreu em tempos anteriores da história do País); mas

cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista das necessidades inadiáveis da comunidade. A Lei de Greve dispôs que "*os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*" (art. 11, Lei n. 7.783/89). Completa a lei que, no caso de inobservância da regra anterior, o "*Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis*" (art. 12). O mesmo diploma esclareceu serem necessidades inadiáveis da comunidade "*aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população*" (parágrafo único do art. 11 da Lei 7.783/89). Saliente-se que a Lei de Greve (Lei 7.783 /89) não prevê expressamente um determinado percentual de trabalhadores que deve se manter em atividade durante a greve para a preservação "*dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade"* (art. 11), deixando claro que a obrigação dos grevistas é, efetivamente, manter os serviços mínimos. De todo modo, cabe ao Poder Judiciário avaliar, caso instado a se pronunciar, no caso concreto, qual o percentual mínimo razoável para que sejam prestados os serviços inadiáveis referidos na lei, numa ponderação do direito constitucional de greve, conferido aos trabalhadores, com os direitos da população diretamente afetada, eventualmente violados pela deflagração do movimento paredista. Tal ponderação deve possibilitar menor impacto negativo da greve perante a sociedade, aliado à efetividade do movimento como forma de pressão perante a categoria econômica e meio legítimo conferido aos trabalhadores para reivindicarem direitos e melhores condições de trabalho. Na situação em exame, este Relator, em sede de cognição sumária, e por se tratar de atividade essencial – compensação bancária – art. 10 da Lei de Greve -, deferiu parcialmente a liminar pretendida pela Empresa Suscitante para determinar a manutenção, em serviço, de 60% (sessenta por cento) dos empregados da Requerente e de suas subsidiárias, de forma remota ou presencial, referentemente a cada agência, a partir da divulgação e/ou intimação da decisão e durante todo o período de paralisação, observada a obrigação mútua das Partes pelo cumprimento da Lei de Greve (art. 11, *caput*). Pelas informações que constam nestes autos, a conclusão que se extrai é o cumprimento da ordem judicial pela categoria profissional, tendo sido o comando inibitório adequadamente atendido pelos trabalhadores. Com efeito, não há notícia de excessos ou desvios generalizados na condução do movimento que autorizem o reconhecimento de sua abusividade. Eventuais dissensos pontuais ou conflitos possessórios — já submetidos à apreciação dos Juízos das Varas do Trabalho competentes, com processos em andamento — não têm o condão de macular a totalidade da greve, conforme recente entendimento desta Corte no DCG-1000919-39.2026.5.00.0000 (Rel. Des. Convocada Maria de Nazaré Medeiros Rocha, julgado em

24/9/2026). De todo modo, em um país de dimensões continentais, tendo ainda a CEF quase três mil agências, com cerca de 80 mil empregados, eventuais conflitos e disfunções ocorridas em determinados locais não deslegitimam a licitude do movimento social da greve. Co nclui-se, portanto, que não houve prejuízo ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Pelo exposto, **julga-se improcedente** o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar. Revoga-se o comando inibitório em sede de tutela de urgência provisória deferida, nos termos do art. 296, *caput*, do CPC /15. **2. PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS.** Quanto ao desconto dos dias de paralisação, a regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período. Não se amoldando a hipótese dos autos a nenhuma exceção admitida por esta Corte para o pagamento dos dias não trabalhados (interrupção do contrato de trabalho: descumprimento relevante de obrigações pela empresa, greve para buscar a regulamentação de dispensa em massa ou conduta antissindical do empregador), mas de suspensão contratual, não é devido o pagamento dos dias não trabalhados. Por oportuno, registre-se que esta Corte já se pronunciou no sentido de que é possível se adotar uma solução intermediária quando a greve se estender por elevado número de dias, a fim de evitar o comprometimento de um mês inteiro de salário dos trabalhadores, acarretando um prejuízo considerável à preservação de sua sobrevivência e o de sua família. Não é essa, contudo, a situação do caso concreto. Conforme se depreende dos autos, o movimento grevista iniciou-se em 10/09/2026 (quinta-feira), tendo permanecido a paralisação até a data de julgamento deste dissídio coletivo, em 29/9/2026 (terça-feira), totalizando a paralisação 20 dias corridos (o que significa 14 – catorze - dias úteis). Naturalmente que, coincidindo esses dias com o sábado e o domingo, isso quer dizer que nem todos os grevistas estiveram em greve todos os dias – o que deve ser observado, adequadamente, pela empresa. Ademais, nos locais em que a greve se encerrou antes da terça-feira, dia 29/6/2026, isso também deve ser considerado. A empresa, portanto, deve descontar, com equilíbrio e transparência, apenas os dias de efetiva ausência em face realmente da greve – caso a caso. A este respeito, as Partes Coletivas, por seus Procuradores, em conciliação endoprocessual (art. 3º, § 3º, do CPC/15) ocorrida na própria sessão da SDC de 29/09/2026, ajustaram que o pagamento será feito por compensação dos dias paralisados por cada trabalhador, conforme a CEF aprovar e definir, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da data desta decisão (29/09/2026). Não realizando o trabalhador a compensação, o desconto será feito em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, depois destes 180 (cento e

oitenta) dias. Assim, **JULGA-SE PROCEDENTE** o pedido da Empresa, na forma e modo aqui ajustados. Determina-se o retorno imediato dos trabalhadores ao serviço.

B) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783 /89). No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho *de cidir o conflito* (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio ("*A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações...*"). **Na situação concreta,** o dissídio coletivo foi instaurado pela Empresa para discutir a qualificação jurídica e as repercussões da greve, mas a lide envolve também as reivindicações da categoria profissional. Nesse contexto, torna-se forçosa a solução do conflito de forma ampla, com a definição das consequências jurídicas da greve e a prolação de sentença normativa para definir as cláusulas econômicas e sociais, de forma a se alcançar sua efetiva pacificação. **1. INCIDÊNCIA DO PODER NORMATIVO E ESPECIFICIDADE DA EMPRESA PÚBLICA.** A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva. Contudo, quando as partes coletivas contrapostas não conseguem ajustar, autonomamente, suas divergências, prevê a Constituição Federal a possibilidade de solução do conflito mediante a jurisdição trabalhista, e esse é o caso dos dissídios coletivos. Assim, com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao poder normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Na situação dos autos, o último instrumento normativo que produz efeitos nas relações de trabalho é o acordo coletivo de trabalho 2024/2026 celebrado entre as Partes. Dessa maneira, o dissídio coletivo será analisado à luz da norma coletiva preexistente. Enfatize-se que, no presente caso, existe um ACT subscrito pela CONTRAF e um ACT subscrito pela CONTEC. Os dois serão levados em consideração. **2. CLÁUSULAS ECONÔMICAS:**

REAJUSTE SALARIAL; REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2027; AUXÍLIO REFEIÇÃO /ALIMENTAÇÃO; AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO; 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO; AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ; E INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO. O entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. Importante destacar que, na hipótese deste Dissídio Coletivo, o limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal não foi alcançado, bem como não foi ultrapassado o limite prudencial – circunstâncias que, segundo a jurisprudência desta Corte, limitariam o poder normativo, em se tratando de Empresa Estatal. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC /IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, a Empresa apresentou proposta para que o reajuste salarial do ano de **2026** seja deferido com o mesmo índice aplicado pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026/2028, ou seja, INPC mais 0,6%. Em relação ao ano de 2027, a Empresa também concordou em deferir o reajuste no importe de 100% do INPC/IBGE apurado no período de um ano imediatamente anterior, mais 0,6% de reajuste real, aplicável aos salários e benefícios. Nesse contexto, **DEFERE-SE** o reajuste salarial do INPC mais 0,6%, com repercussão desse índice nos benefícios previstos nas Cláusulas sobre Auxílio Refeição /Alimentação, Auxílio Cesta Alimentação, 13º Cesta Alimentação, Auxílio Creche/Auxílio Babá e Indenização por Assalto/Sinistro, observando-se a vigência da presente sentença normativa.

3. VIGÊNCIA DA SENTENÇA NORMATIVA. Dispõe o art. 616, § 3º, da CLT, que, "*havendo convenção,*

acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo". Já o art. 867, parágrafo único, "a", prevê que a sentença normativa vigorará "*a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento*". **No caso**, embora o dissídio coletivo tenha sido ajuizado após o prazo previsto no art. 616, § 3º, da CLT, sem a apresentação de protesto judicial, as negociações prosseguiram e a Empresa Suscitante manteve o cumprimento do instrumento normativo anterior. Na petição inicial, a própria CAIXA concordou com a preservação da data-base e com o início da vigência da sentença normativa imediatamente após o término daquele instrumento. Diante dessas circunstâncias, **fixa-se o início da vigência da sentença normativa a partir do dia seguinte ao término da norma coletiva anterior**, em observância à boa-fé objetiva e à lealdade que devem reger as relações coletivas de trabalho. O prazo de vigência será de 02 (dois) anos, conforme conciliação endoprocessual entre as Partes Coletivas, por seus Procuradores (art. 3º, § 3º, do CPC/15), ocorrida na própria sessão da SDC de 29/09/2026. **4. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**. A lei prevê que a participação nos lucros ou resultados das empresas será objeto de negociação entre as categorias patronal e profissional, seja por meio de comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, seja por convenção ou acordo coletivo (art. 2º da Lei 10.101/2000). Assim, em face do preceito legal que remete, necessariamente, à negociação entre empregador e empregado a questão da participação nos lucros ou resultados das empresas, fica vedada a atuação do poder normativo para conceder tal vantagem ou estabelecer regras novas, ressalvadas as hipóteses de apresentação de contraproposta pela categoria econômica ou de norma preexistente, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte. **No caso concreto,** não é possível acolher a pretensão da categoria profissional de majorar a PLR Social para 6% do lucro líquido da empresa, tampouco a proposta da CEF de reduzir essa parcela, vincular o limite global de distribuição aos dividendos obrigatórios, alterar a incidência do redutor e/ou modificar o universo de beneficiários. Embora tais pretensões possam ser objeto de negociação coletiva, não podem ser atendidas por sentença normativa. **DEFEREM-SE**, portanto, as cláusulas sobre a participação nos lucros e resultados, com a redação prevista na norma coletiva preexistente, observadas as adequações redacionais, conforme o caso (datas, etc.), em conformidade com o art. 114, § 2º, da Constituição Federal. **5. PLANO DE SAÚDE – SAÚDE CAIXA.** A controvérsia relativa ao Plano Saúde CAIXA constitui um dos principais pontos de dissenso entre as

Partes e que ensejou a greve. A empresa justifica a necessidade de readequação no **Saúde CAIXA** (mensalidades, teto familiar e gatilhos de reajuste) baseando-se em um Relatório Técnico e Atuarial (3º tri/2025), o qual aponta a insustentabilidade financeira do plano atual. Em contrapartida, as entidades sindicais contestam a unilateralidade do estudo e exigem uma perícia atuarial oficial. Defendem a preservação do modelo de custeio solidário, opondo-se a medidas que individualizem riscos ou transfiram custos desproporcionais aos beneficiários, sejam eles ativos ou aposentados. Não se desconhece a relevância dos elementos apresentados pela CAIXA. A preservação do equilíbrio econômico-financeiro é importante para a continuidade de qualquer plano de assistência à saúde de autogestão, como é o Saúde Caixa, circunstância que, caso negligenciada, poderia prejudicar os próprios empregados, aposentados e dependentes que dele usufruem. A questão, contudo, deve ser examinada à luz dos limites inerentes ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, especialmente porque a pretensão empresarial não se restringe à atualização pontual de valores, mas importa **alteração substancial de benefício historicamente disciplinado por negociação coletiva,** ao passo que a categoria profissional pleiteia a manutenção das normas atuais e o fortalecimento das garantias de sustentabilidade do plano. Registre-se que é inviável a utilização do dissídio coletivo com o objetivo de provocar o poder normativo para reduzir ou descaracterizar disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como para reduzir ou descaracterizar disposições normativas convencionadas anteriormente em ACTs ou CCTs. Tal pretensão é absolutamente incompatível com o art. 114, § 2º, da CF. Outrossim, na interpretação do Direito, prepondera a fórmula da coerência, por meio da qual o conteúdo e a extensão da norma enfocada são alcançados através da pesquisa da coerência racional e lógica ao conjunto normativo específico que a caracteriza e a cerca. Não há, na Constituição da República, qualquer respaldo para a interpretação puramente econômica do Direito, inclusive do Direito do Trabalho e dos seus institutos (como o dissídio coletivo e a sentença normativa). Note-se, a propósito, que, nesse ramo jurídico especializado, preponderam princípios constitucionais que induzem ao aperfeiçoamento e à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho humano, e não à sua degradação: princípios da dignidade da pessoa humana; da valorização do trabalho; do bem-estar individual e social, da justiça social; da proporcionalidade e razoabilidade; da vedação ao retrocesso social; etc. (arts. 1º, caput, III, IV, 6º, 7º, *caput* e 170, *caput*, todos da Constituição). Desse modo, não logra êxito a tentativa da Empresa de atribuir uma interpretação do art. 114, § 2º, da CF que possibilite a redução de direitos convencionais preexistentes da categoria profissional por meio do poder normativo, através da exacerbação de aspectos de ordem essencialmente econômico-financeira e de argumentos metajurídicos. Tal resultado interpretativo é nitidamente

dissociado do conjunto normativo lógico e sistemático que caracteriza e envolve a Constituição da República e as normas jurídicas pertinentes ao dissídio coletivo, ao poder normativo da Justiça do Trabalho e à sentença normativa, traduzindo disfunção interpretativa censurável. Não se olvida, entretanto, que a discussão desses autos guarda certa pertinência com o julgamento dos dissídios coletivos que envolveram discussão sobre o plano de saúde dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos: DC-1000295-05.2017.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Aloysio Silva Correa da Veiga, DEJT 03/04/2018; e DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/10/2019. No primeiro julgamento, DC-1000295-05.2017.5.00.0000, esta SDC havia admitido, **em circunstância absolutamente excepcional**, uma profunda alteração do modelo de custeio do plano de saúde dos Correios, inclusive mediante instituição de mensalidades (que não eram cobradas) e a modificação da coparticipação. Esta Corte, após grande período de tentativa de mediação, e detalhada análise das circunstâncias fáticas, reconheceu a demonstração de grave desequilíbrio financeiro naquela hipótese. A intervenção judicial, contudo, se deu de maneira incomum e atípica. A autorização para a modificação das regras não se apoiou exclusivamente em projeções produzidas unilateralmente pela empregadora, mas foi precedida de análise técnica específica realizada no âmbito deste Tribunal Superior, a partir de documentação apresentada pelas Partes, subsídios técnicos da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, bem como da participação de profissionais especialistas e com ampla experiência no assunto pertencentes ao próprio corpo funcional do TST, o que conferiu suporte objetivo ao juízo de equidade então realizado. No julgamento do dissídio seguinte, o DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, em que os Correios pretendiam nova alteração do Plano de Saúde, esta Seção Especializada não admitiu a pretensão dos Correios, ressaltando que a decisão anterior já havia promovido significativa modificação de um benefício histórico dos trabalhadores e produzido um benefício econômico para a Empresa, não se justificando, naquele contexto, novo rebaixamento das condições anteriormente estabelecidas. Essa orientação confirma que a alteração de condições de custeio de plano de saúde pela Justiça do Trabalho é uma decisão absolutamente excepcional. Reitere-se, no caso dos Correios (DC-1000295-05.2017.5.00.0000 e DCG-1000662-58.2019.5.00.0000), a SDC/TST dispôs de farto e seguro material probatório, num extenso período de mediação, para só depois aferir não apenas a existência do desequilíbrio, mas também a necessidade de adequação e proporcionalidade das medidas destinadas à sua correção. **O caso dos autos, contudo, não guarda similaridade com aqueles paradigmas, impondo-se a observância da jurisprudência pacificada do TST**. Registre-se que, emb ora o Relatório Técnico e Atuarial juntado pela CEF

apresente elementos relevantes, trata-se de documento produzido no âmbito da própria Empresa e cujas premissas e conclusões foram expressamente impugnadas pelas entidades profissionais. Estas requereram a realização de perícia atuarial independente, providência que não pôde ser implementada diante da urgência inerente à solução do presente conflito coletivo, que se desenvolve concomitantemente a movimento paredista de amplitude nacional. Ademais, importa notar que **a Caixa registrou lucro líquido recorrente no ano de 2025 de R$15,5 bilhões, e contábil de R$16,1 bilhões**, como notório e amplamente divulgado nos meios de comunicação e pela própria Caixa Econômica Federal. No primeiro trimestre de 2026, mesmo com redução na comparação do ano passado, a Instituição permanece consideravelmente saudável, com R$ 3,5 bilhões de lucro recorrente. Embora tais dados não demostrem por si sós a sustentabilidade do Plano de Saúde CAIXA, permitem afastar a premissa de que a situação econômico financeira geral da patrocinadora exige a intervenção judicial para alterar o modelo atual (como na época do julgamento do dissídio coletivo dos Correios aconteceu). Em suma, a definição das medidas voltadas ao equilíbrio econômico-financeiro do plano de saúde, dada a sua natureza jurídica, a sua base histórica e os reflexos diretos sobre a categoria profissional, constitui matéria eminentemente afeta à negociação coletiva. Frustrada a composição autônoma, tais medidas pretendidas pela Caixa, inclusive quanto à gestão do Plano de Saúde, há mais de três décadas disciplinado por sucessivos instrumentos coletivos, **não devem instituídas por sentença normativa. A prudência e o cuidado que esta Corte tem com os direitos sociais impõem a manutenção da norma preexistente**. A propósito, é crucial perceber que o próprio Acordo Coletivo preexistente instituiu mecanismos de acompanhamento da situação econômico-financeira do Saúde CAIXA por meio de **instâncias paritárias,** destinadas à análise das contas, projeções atuariais e discussão das medidas necessárias à sustentabilidade do plano. Assim, mostra-se consentâneo com o princípio da interveniência sindical nos conflitos coletivos, e com a própria natureza do benefício, **preservar e fortalecer os mecanismos paritários de acompanhamento**, de modo que eventuais medidas estruturais de revisão do modelo sejam precedidas de discussão entre a Empresa e as entidades representativas dos empregados, com acesso recíproco aos dados técnicos necessários. De outro lado, **também não se mostra possível acolher, por sentença normativa, a pretensão das entidades profissionais** de elevação da participação máxima da CAIXA de 6,5% para 9% da folha de pagamento e proventos; o congelamento dos valores cobrados; e a extensão do benefício após a aposentadoria aos empregados admitidos posteriormente a 31/8/2018. Tais reivindicações não encontram respaldo na norma preexistente e sua instituição representaria ampliação do

encargo financeiro empresarial. Determinação dessa espécie escapa aos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, demandando, igualmente, a negociação coletiva. Diante desse quadro, e à luz do art. 114, § 2º, da CLT, **DEFERE-SE** a incorporação na sentença normativa das cláusulas referentes ao Plano de Saúde Caixa, nos termos da norma preexistente, com a atualização das expressões pecuniárias (mensalidade adicional de dependentes, teto de renda dos beneficiários indiretos, mensalidade dos dependentes indiretos, coparticipação para consulta em pronto-socorro, teto de coparticipação, etc.) pela aplicação do mesmo índice de reajuste salarial definido nesta sentença normativa (INPC + 0,6%), mantendo-se todas as demais regras, inclusive a mensalidade do titular no valor de 3,5% da remuneração, com teto limitado a 7% da remuneração, nos termos do ACT firmado no período imediatamente anterior. **6. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.** Não há controvérsia quanto à fixação da cláusula sobre contribuição assistencial na sentença normativa. Impende registrar, ademais, que o presente dissídio coletivo tramita sob regime de urgência, em virtude das circunstâncias singulares que deflagraram o conflito originário: a paralisação de atividades em empresa pública de alcance nacional, cujas operações são qualificadas como essenciais, consoante o disposto na Lei nº 7.789/89**.** Em face dessa distinção, afigura-se descabida a suspensão do presente feito em razão da determinação proferida no âmbito do IRDR 002, justificando-se, pelas particularidades fáticas e jurídicas que norteiam esta demanda, o seu prosseguimento. Registre-se que, recentemente, julgando o dissídio coletivo de greve dos Correios (DCG-1000919-39.2026.5.00.0000, Rel. Des. Convocada Maria de Nazaré Medeiros Rocha, julgado em 24/9/2026, acórdão ainda não publicado), esta SDC decidiu que, diante da pendência do julgamento do IRDR nº 2 do TST, a cláusula deve ser fixada sem disposições que tratem do meio, modo e lugar do direito de oposição. No mesmo julgamento, esta SDC entendeu que o direito de oposição deve ser garantido a todos os trabalhadores, inclusive os filiados ao sindicato (este Relator ressalva o entendimento, neste aspecto). Desse modo, observando os critérios definidos por esta SDC em caso similar, e adequando o texto reproduzido na pauta de reivindicações da CONTEC, utilizado aqui como base, **DEFERE-SE** a fixação da cláusula na sentença normativa. **4. DEMAIS CLÁUSULAS**. Deferem-se as cláusulas de natureza econômica e social, previstas no ACT 2024/2026, considerando a natureza preexistente das normas, nos termos da jurisprudência desta Corte.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Dissídio Coletivo de Greve** nº TST-**DCG - 1000975-72.2026.5.00.0000**, em que é SUSCITANTE **CAIXA ECONOMICA FEDERAL** e são SUSCITADOS **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO** e **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABABLHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO**, é CUSTOS LEGIS **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e são AMICUS

CURIAES **SINDICATO DOS EMP EM ESTABELECIMENTO BANCARIOS EST MA**, **SINDICATO E E BANCARIOS NO ESTADO DO RIO G DO NORTE** e **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS E FINANCIARIOS DE BAURU E REGIAO.**

A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL ajuizou o dissídio coletivo de greve, com pedido de tutela provisória de urgência, em face em face da **CONTRAF** e da **CONTEC**, por meio do qual se pretende, liminarmente, o contingenciamento de 80% dos empregados, com fixação de multa diária. No mérito, postulou a declaração de abusividade da greve por descumprimento do contingenciamento mínimo, a autorização do desconto dos dias parados, a fixação das cláusulas econômicas e sociais propostas pela empresa para a vigência de 2026/2028 e o acolhimento do novo modelo de custeio do Saúde CAIXA. Atribuiu à causa o valor de R$ 100.000,00.

A Vice-presidência do TST, salientando a realização de procedimento de mediação no âmbito da Vice-Presidência (Reclamação Pré-Processual nº 1000966- 13.2026.5.00.0000), com reunião bilateral de trabalho e negociação realizada em 23 de setembro de 2026, em que não houve acordo, determinou a distribuição do feito, na forma regimental.

Distribuído o feito a este Relator, foi proferida decisão liminar para fixar o contingenciamento mínimo em 60% do total de empregados em atividade, sob pena de multa diária de R$ 100.000,00; indeferir os pleitos possessórios por incompetência funcional da Seção Especializada; e deferir a prorrogação provisória das condições de trabalho do ACT 2024/2026. Na mesma decisão, foi informado sobre a realização da sessão de julgamento do dissídio coletivo para dia 29/9/2026.

Em despacho posterior, este Relator incitou as Partes a se manifestarem sobre a disposição para a solução consensual da avença para, no caso de manifestações convergentes, realizar audiência de conciliação no dia 26/9/2026, sábado. Diante da manifestação da CAIXA pela ausência de interesse, a audiência foi cancelada.

Foram admitidos como *amicus curiae*, com direito a vista dos autos e a apresentação de manifestações escritas, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Maranhão (SEEB-MA), o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Instituições Financeiras no Estado do Rio Grande do Norte (SEEB-RN) e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Bauru e Região.

A CONTRAF apresentou contestação, sustentando que o movimento grevista é lícito e atendeu a todas as formalidades da Lei nº 7.783/1989. Afirmou que a frustração negocial decorreu da insistência patronal em impor modelo lesivo de custeio do Saúde CAIXA com apropriação indevida do déficit pelos empregados. Postulou a improcedência da declaração de abusividade, a garantia de não desconto e compensação dos dias parados, o reajuste salarial nos termos da categoria bancária e a manutenção do modelo solidário do plano de saúde sem prerrogativas unilaterais à empresa.

A CONTEC apresentou contestação, arguindo preliminares de ausência de comum acordo (art. 114, § 2º, da CF/1988) e de incompetência da SDC para medidas possessórias e indenizatórias. No mérito, defendeu a regularidade formal da greve, a impossibilidade de cominação de astreintes genéricas e postulou a fixação normativa das cláusulas com reposição inflacionária e preservação dos direitos sociais e de saúde dos empregados.

Apresentadas réplicas pela Empresa Suscitante.

O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer, opinando, quanto ao dissídio de greve: pela declaração de não abusividade do movimento e pela compensação dos dias não trabalhados; quanto às cláusulas: reajuste com aplicação dos mesmos índices do setor bancário (FENABAN) no salário-padrão, funções gratificadas e benefícios; e o deferimento parcial das reivindicações.

É o relatório.

V O T O

A) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AJUIZADO PELA CAIXA ECONOMICA FEDERAL

I. PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

De início, registre-se que a "Proposta de sentença normativa" apresentada pela Empresa Suscitante será analisada como contraproposta em conjunto com as reivindicações apresentadas pela categoria profissional em contestação.

A propósito, rejeito a preliminar da CFE de não conhecimento das pretensões sindicais formuladas na contestação, uma vez que, no âmbito dos dissídios coletivos de natureza econômica e de greve, a contestação tem natureza dúplice quanto às condições de trabalho em litígio, cabendo ao TST fixar as cláusulas conforme o conjunto probatório e o histórico negocial (art. 8º da Lei 7.783/89).

Presentes as condições da ação e os pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo, passo ao exame das preliminares e do mérito, relativamente à greve.

II. MÉRITO

A) DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

GREVE EM ATIVIDADE ESSENCIAL. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89

Na petição inicial, a Empresa Suscitante requereu a declaração de abusividade do movimento paredista, sustentando que a paralisação desrespeitou o contingente mínimo necessário ao funcionamento das atividades essenciais e gerou o fechamento massivo de agências. Aponta também a prática de piquetes coercitivos e a obstrução de acesso às agências.

As Confederações Suscitadas defenderam a licitude da greve, aduzindo que houve amplo esgotamento da via negocial em 24 reuniões e regular expedição de notificações prévias com respaldo assemblear.

À análise.

O Texto Constitucional reconhece a greve como um direito fundamental de caráter individual e coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Consiste em direito individual dos trabalhadores que, simultaneamente, ostenta caráter e dimensão coletivos, pois tem de ser exercitado por certa coletividade profissional. É um direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias.

Trata-se de instrumento de pressão, que visa a propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista.

Observe-se que a figura paredista tem traços característicos destacados. Trata-se, essencialmente, do caráter coletivo do movimento; da sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento; do exercício coletivo direto de coerção, que, em certa medida, é "*direito de causar prejuízo*", como exposto pelo jurista Washington de Trindade; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável de seu prazo de duração (regra geral, suspensão contratual, podendo, entretanto, convolar-se em interrupção).

A ordem jurídica infraconstitucional estabelece alguns requisitos para a legitimidade do movimento grevista. Em seu conjunto, não se chocam com o sentido da garantia magna: apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social.

Nessa linha, o **primeiro requisito** é a ocorrência de real tentativa de negociação, antes de se deflagrar o movimento grevista: desde que *frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral*, abre-se caminho ao movimento de paralisação coletiva (art. 3º, *caput*, Lei nº 7.783).

O **segundo requisito** é a aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores (art. 4º, Lei nº 7.783).

O **terceiro requisito** é o aviso prévio à parte adversa (empregadores envolvidos ou seu respectivo sindicato), que deverá ser dado com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único, Lei nº 7.783) ou 72 horas, no caso de greve em atividade essencial, nos termos do art. 13 da Lei 7.783.

No caso dos autos, não há controvérsia sobre a efetiva tentativa de negociação prévia (desde meados de junho de 2026); a aprovação da greve em assembleia e o aviso à parte adversa. **C om efeito**, em relação a esses três primeiros requisitos, houve o cumprimento.

Ultrapassadas essas questões, na situação dos autos, deve ser analisado ainda o cumprimento de um **quarto requisito**, que se trata, mais precisamente, de uma limitação constitucional ao direito de exercício de greve nos serviços ou atividades essenciais (art. 9º, § 1º, CF/88, c/c arts. 10, 11 e 12, Lei de Greve): planejada a greve nesse segmento destacado, seus condutores deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Note-se que a Constituição de 1988 não proíbe a greve em tais segmentos (ao contrário do que já ocorreu em tempos anteriores da história do País); mas cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista das necessidades inadiáveis da comunidade.

A Lei de Greve dispôs que "*os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*" (art. 11, Lei n. 7.783/89). Completa a lei que, no caso de inobservância da regra anterior, o "*Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis*" (art. 12). O mesmo diploma esclareceu serem necessidades inadiáveis da comunidade "*aq uelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população*" (parágrafo único do art. 11 da Lei 7.783/89).

Saliente-se que a Lei de Greve (Lei 7.783/89) não prevê expressamente um determinado percentual de trabalhadores que deve se manter em atividade durante a greve para a

preservação "*dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade"* (ar t. 11), deixando claro que a obrigação dos grevistas é, efetivamente, manter os serviços mínimos.

De todo modo, cabe ao Poder Judiciário avaliar, caso instado a se pronunciar, no caso concreto, qual o percentual mínimo razoável para que sejam prestados os serviços inadiáveis referidos na lei, numa ponderação do direito constitucional de greve, conferido aos trabalhadores, com os direitos da população diretamente afetada, eventualmente violados pela deflagração do movimento paredista.

Tal ponderação deve possibilitar menor impacto negativo da greve perante a sociedade, aliado à efetividade do movimento como forma de pressão perante a categoria econômica e meio legítimo conferido aos trabalhadores para reivindicarem direitos e melhores condições de trabalho.

Na situação em exame, este Relator, em sede de cognição sumária, e por se tratar de atividade essencial – compensação bancária – art. 10 da Lei de Greve -, deferiu parcialmente a liminar pretendida pela Empresa Suscitante para determinar a manutenção, em serviço, de 60% (sessenta por cento) dos empregados da Requerente e de suas subsidiárias, de forma remota ou presencial, referentemente a cada agência, a partir da divulgação e/ou intimação da decisão e durante todo o período de paralisação, observada a obrigação mútua das Partes pelo cumprimento da Lei de Greve (art. 11, *caput*).

Pelas informações que constam nestes autos, a conclusão que se extrai é o cumprimento da ordem judicial pela categoria profissional, tendo sido o comando inibitório adequadamente atendido pelos trabalhadores.

Com efeito, não há notícia de excessos ou desvios generalizados na condução do movimento que autorizem o reconhecimento de sua abusividade. Eventuais dissensos pontuais ou conflitos possessórios — já submetidos à apreciação dos Juízos das Varas do Trabalho competentes, ainda em andamento — não têm o condão de macular a totalidade da greve, conforme recente entendimento proferido pela SDC desta Corte no DCG-1000919-39.2026.5.00.0000 (Rel. Des. Convocada Maria de Nazaré Medeiros Rocha, julgado em 24/9/2026).

De todo modo, em um país de dimensões continentais, tendo ainda a CEF quase três mil agências, com cerca de 80 mil empregados, eventuais conflitos e disfunções ocorridas em determinados locais não deslegitimam a licitude do movimento social da greve.

Conclui-se, portanto, que não houve prejuízo ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Pelo exposto, **JULGO IMPROCEDENTE** o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar. Revoga-se o comando inibitório em sede de tutela de urgência provisória deferida, nos termos do art. 296, *caput*, do CPC/15.

2. PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS

Quanto ao desconto dos dias de paralisação, a regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, Lei 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período.

Entretanto, caso se trate de greve em função do não cumprimento de cláusulas contratuais relevantes e regras legais pela empresa (não pagamento ou atrasos reiterados de salários, más

condições ambientais, com risco à higidez dos obreiros, etc.), em que se pode falar na aplicação da regra contida na exceção do contrato não cumprido, a greve deixa de produzir o efeito da mera suspensão. Passa a ser enquadrada como interrupção contratual, com o pagamento dos dias parados.

Do mesmo modo, não ocorrerá desconto, quando o direito constitucional de greve é exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva. Também se considera ocorrer aqui mera interrupção contratual.

Repita-se: nesses dois grandes casos, será cabível enquadrar-se como mera interrupção o período de duração do movimento paredista, não podendo ocorrer o desconto salarial.

Destaque-se que eventual conduta antissindical por parte do empregador, que tenha contribuído de maneira decisiva para a paralisação, poderia afastar o enquadramento dos dias parados como mera suspensão contratual, passando o lapso temporal paredista a ser enquadrado como interrupção contratual, com o pagamento dos dias parados.

O caso dos autos não se amolda à hipótese de interrupção do contrato de trabalho, mas de suspensão contratual, não sendo devido, a princípio, o pagamento dos dias não trabalhados.

Atente-se que a conduta empresarial em relação ao não atendimento das reivindicações da categoria, durante o processo de negociação coletiva, também não pode ser considerada como abuso de direito, desservindo para justificar o pagamento, pela Empresa, dos dias não trabalhados em virtude da greve.

Por oportuno, registre-se que esta Corte já se pronunciou no sentido de que é possível se adotar uma solução intermediária quando a greve se estender por elevado número de dias, a fim de evitar o comprometimento de um mês inteiro de salário dos trabalhadores, acarretando um prejuízo considerável à preservação de sua sobrevivência e o de sua família.

Não é essa, contudo, a situação do caso concreto.

Conforme se depreende dos autos, o movimento grevista iniciou-se em 10/09/2026 (quinta-feira), tendo permanecido a paralisação até a data de julgamento deste dissídio coletivo, em 29/9/2026 (terça-feira), **totalizando a paralisação 20 dias corridos (o que significa 14 – catorze – dias úteis)**. Naturalmente que, coincidindo esses dias com o sábado e o domingo, isso quer dizer que nem todos os grevistas estiveram em greve todos os dias – o que deve ser observado, adequadamente, pela empresa. Ademais, nos locais em que a greve se encerrou antes da terça-feira, dia 29/6/2026, isso também deve ser considerado. A empresa, portanto, deve descontar, com equilíbrio e transparência, apenas os dias de efetiva ausência em face realmente da greve – caso a caso.

A este respeito, as Partes Coletivas, por seus Procuradores, em conciliação endoprocessual (art. 3º, § 3º, do CPC/15) ocorrida na própria sessão da SDC de 29/09/2026, ajustaram que o pagamento será feito por compensação dos dias paralisados por cada trabalhador, conforme a CEF aprovar e definir, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da data desta decisão (29/09/2026). Não realizando o trabalhador a compensação, o desconto será feito em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, depois destes 180 (cento e oitenta) dias.

Assim, **JULGA-SE PROCEDENTE** o pedido da Empresa, na forma e modo aqui ajustados. Determina-se o retorno imediato dos trabalhadores ao serviço.

B) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. FIXAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

I. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Não se olvida que, a partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF).

Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89).

No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho *decidir o conflito* (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio ("*A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações*...").

Na situação concreta, o dissídio coletivo foi instaurado pela Empresa para discutir a qualificação jurídica e as repercussões da greve, mas a lide envolve também as reivindicações da categoria profissional.

Nesse contexto, torna-se forçosa a solução do conflito de forma ampla, com a definição das consequências jurídicas da greve e a prolação de sentença normativa para definir as cláusulas econômicas e sociais, de forma a se alcançar sua efetiva e completa pacificação da lide.

II. INCIDÊNCIA DO PODER NORMATIVO E ESPECIFICIDADE DA EMPRESA PÚBLICA

Registre-se, inicialmente, que a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.

Contudo, quando as partes coletivas contrapostas não conseguem ajustar, autonomamente, suas divergências, prevê a Constituição Federal a possibilidade de solução do conflito mediante a jurisdição trabalhista, e esse é o caso dos dissídios coletivos.

Assim, com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao poder normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencionada, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo.

Na situação dos autos, o último instrumento normativo que produz efeitos nas relações de trabalho é o **acordo coletivo de trabalho 2024/2026 celebrado entre as Partes.**

Dessa maneira, o dissídio coletivo será analisado à luz da **norma coletiva preexistente**.

Vale explicar, tratando-se a CEF de empresa pública federal, não existe limitação ao poder normativo da Justiça do Trabalho para a fixação de normas coletivas heterônomas, que poderão incluir regras de conteúdo econômico.

Ora, o poder normativo tem assento constitucional (art. 114, § 2º, da CF/88), tendo também assento na Lei de Greve (art. 8° da Lei n.° 7.783/89) e também matriz na Consolidação das Leis Trabalhistas (arts. 766 e 856 a 875 da CLT).

As decisões resultantes do poder normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores.

Mais do que isso, a Constituição da República determina ao Poder Judiciário que decida o conflito de greve, realizando os deferimentos e indeferimentos necessários para colocar fim ao conflito social existente. No caso de Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e outras entidades estatais organizadas nos moldes do art. 173 da CF/88, além de todas as entidades privadas que compõem a economia do País, a decisão do conflito passa pela análise, para além das cláusulas de conteúdo social, de cláusulas de conteúdo econômico, como é o caso do reajuste salarial pertinente na respectiva data-base, extensível às cláusulas de natureza econômica – quando preexistentes.

A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público (arts. 37, X, 39 e 169 da CF/88), sendo inaplicável ao caso de dissídio ajuizado em face de empresa pública ou sociedade de economia mista a restrição prevista na OJ 5/SDC/TST. Nesse sentido: RO-463-21.2015.5.17.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/10/2018; RO-1002053-62.2017.5.02.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 21/09/2018; RO-236-44.2017.5.14.0000, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 18/05/2018.

Observe-se que as sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF).

Desse modo, é possível à categoria profissional obter o reajuste salarial, bem como o estabelecimento de cláusulas de conteúdo econômico por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF).

Por outro lado, muito embora a jurisprudência desta Corte, a partir do julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000, em 2017 (com ressalva de entendimento deste Relator), tenha firmado o entendimento de que se pode elidir a possibilidade de incidência do poder normativo da Justiça do Trabalho sobre empresas estatais, tal hipótese excepcional apenas ocorre nos casos de empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado, bem como ultrapassado o limite prudencial – **o que não é a hipótese dos autos**.

Assim, no caso concreto, o exame da pretensão relativa ao reajuste salarial, extensível às cláusulas econômicas, pode, sim, ser apreciado pela Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional para resolver conflitos coletivos trabalhistas através do poder normativo (art. 114, § 2º, da CF).

Feito esse relato, segue-se ao exame do dissídio coletivo de natureza econômica, fundamentando-se a decisão na existência de cláusulas preexistentes, bem como na jurisprudência desta Corte.

Enfatize-se que, no presente caso, existe um ACT subscrito pela CONTRAF e um ACT subscrito pela CONTEC. Os dois serão levados em consideração.

1. CLÁUSULAS ECONÔMICAS: 2ª (REAJUSTE SALARIAL EM 2026); 3ª (REAJUSTE SALARIAL EM 2027); 4ª (REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2027); 11 (AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO), 12 (AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO), 13 (13ª CESTA ALIMENTAÇÃO), 14 (AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ) E 46 (INDENIZAÇÃO POR ASSALTO/SINISTRO)

A CEF apresentou proposta nos seguintes termos:

CLÁUSULA 2 – REAJUSTE SALARIAL EM 2026

O pagamento do reajuste será realizado na folha do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, nas rubricas de Salário-Padrão, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, nas rubricas de Função Gratificada, de Gratificação de Cargo em Comissão / Função de Confiança, bem como os valores das Tabelas de Porte e de Piso Salarial de Mercado.

CLÁUSULA 3 – REAJUSTE SALARIAL EM 2027

A CAIXA reajustará, com base no INPC/IBGE acumulado de setembro/2026 a agosto /2027 acrescido de 0,6%, as rubricas de Salário-Padrão, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, nas rubricas de Função Gratificada, de Gratificação de Cargo em Comissão / Função de Confiança, bem como os valores das Tabelas de Porte e de Piso Salarial de Mercado.

CLÁUSULA 4 - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS EM 2027

Os valores dos benefícios e demais itens expressos no ACT em reais (R$) serão reajustados em 01/09/2027, pelo INPC/IBGE acumulado de setembro/2026 a agosto/2027, acrescido de aumento real de 0,6%.

(...)

CLÁUSULA 11 – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

Parágrafo Quarto - É facultado ao empregado escolher o percentual do valor do auxílio refeição/alimentação entre as modalidades alimentação e refeição.

Parágrafo Quinto - Caso o banco esteja inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício para outra operadora.

CLÁUSULA 12 – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

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

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

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

Parágrafo Terceiro - O pagamento do benefício será efetivado no primeiro dia útil anterior ao dia 20 de cada mês, inclusive durante as férias, licenças médicas por qualquer período e na licença maternidade/adoção, salvo àqueles empregados retornando de LIP/LAC /LED e para as novas contratações, em que o primeiro pagamento se dará até o último dia útil do mês.

CLÁUSULA 13 – 13ª CESTA ALIMENTAÇÃO

A CAIXA concederá 13ª Cesta Alimentação exclusivamente aos seus empregados ativos, no valor de R$ 924,27, acrescido de INPC acrescido de 0,6%, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, por meio de cartão eletrônico.

Parágrafo Primeiro - Para o exercício corrente, o ajuste será aplicado a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa e, para 2027, em novembro.

Parágrafo Segundo – O(a) empregado(a) afastado(a) por Licença Maternidade, Licença Médica, Licença Acidente do Trabalho e/ou Licença Médica Caixa faz jus à 13ª Cesta Alimentação, desde que, na data de sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 dias.

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

CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

A CAIXA concederá Auxílio Creche/Auxílio Babá a seus empregados, no valor mensal de R$ 697,14 acrescido de INPC + 0,6%, considerando os mesmos índices aplicados pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, por filho em qualquer condição, desde o nascimento até a idade de 71 (setenta e um) meses, para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha ou de babá, sendo dispensada a comprovação dos gastos, em conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI, a partir do mês subsequente à publicação desta Sentença Normativa.

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

Parágrafo Segundo - O benefício será concedido em função do filho; vedada a acumulação em relação ao mesmo dependente, inclusive quando ambos os genitores forem empregados ou dirigentes da CAIXA, ou quando o outro genitor receber, de qualquer empregador, entidade ou instituição, pública ou privada, benefício de igual natureza ou destinado à mesma finalidade.

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

Parágrafo Quarto - No caso de filho com deficiência, o benefício será concedido somente nas situações de incapacidade permanente

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

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

As Confederações Suscitadas reivindicam o aumento real de 5%.

À análise.

O entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal.

Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes.

Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores.

Importante destacar que, na hipótese deste Dissídio Coletivo, o limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal não foi alcançado, bem como não foi ultrapassado o limite prudencial – circunstâncias que, segundo a jurisprudência desta Corte, limitariam o poder normativo, em se tratando de Empresa Estatal.

A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001.

No caso concreto, a Empresa apresentou proposta para que o reajuste salarial para o ano de **2026** seja deferido com o mesmo índice aplicado pelo setor bancário na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026/2028 (Cláusula 2), ou seja, INPC mais 0,6%.

Já em relação ao ano de 2027, a Empresa concordou em deferir o reajuste no importe de 100% do INPC/IBGE apurado no período de um ano imediatamente, mais 0,6% de reajuste real, aplicável aos salários e benefícios (Cláusulas 3 e 4).

Nesse contexto, **defere-se** o reajuste salarial do INPC mais 0,6%, com repercussão desse índice nos benefícios previstos nas Cláusulas sobre Auxílio Refeição/Alimentação, Auxílio Cesta Alimentação, 13ª Cesta Alimentação, Auxílio Creche/Auxílio Babá e Indenização por Assalto/Sinistro, observando-se a vigência da presente sentença normativa.

3. CLÁUSULA SOBRE VIGÊNCIA E DATA-BASE

Infere-se das informações dos autos que as Entidades Sindicais pretendem a fixação do prazo de um ano para a vigência do instrumento normativo, a partir de 1º/9/2026.

A Empresa Suscitante, na petição inicial, requereu a fixação do prazo de dois anos para a sentença normativa, a partir do término de vigência do ACT anterior (de 1º/09/2026 a 31/08 /2028 – item 78), muito embora na proposta de sentença normativa apresentada em peça apartada da petição inicial, a CEF pretenda que a sentença normativa deva produzir efeitos a partir da publicação.

À análise.

Dispõe o art. 616, § 3º, da CLT, que, "*havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*".

Já o art. 867, parágrafo único, "b", da CLT dispõe que:

> Art. 867 (...)
> Parágrafo único - A sentença normativa vigorará:
> a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;

Para preservar a data-base da categoria e, por consequência, permitir que a sentença normativa tenha vigência a partir dela, o art. 240, § 1º, do RITST faculta à parte interessada a formulação de protesto judicial: "*Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita, dirigida ao Presidente do Tribunal, a fim de preservar a data-base da categoria*".

No caso, embora o dissídio coletivo tenha sido ajuizado após o prazo previsto no art. 616, § 3º, da CLT, sem a apresentação de protesto judicial, as negociações prosseguiram e a Empresa Suscitante manteve o cumprimento do instrumento normativo anterior. Na petição inicial, a própria CAIXA concordou com a preservação da data-base e com o início da vigência da sentença normativa imediatamente após o término daquele instrumento.

Diante dessas circunstâncias, **fixa-se o início da vigência da sentença normativa no dia seguinte ao término da norma coletiva anterior**, em observância à boa-fé objetiva e à lealdade que devem reger as relações coletivas de trabalho.

Sobre o prazo de vigência, o art. 868, parágrafo único, da CLT, estabelece que "*o Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos*".

Já o PN 120/SDC/TST estabelece que "*a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência*".

Na situação dos autos, o prazo de vigência será de 02 (dois) anos. Tal vigência bianual foi resultado de conciliação endoprocessual entre as Partes Coletivas, por seus Procuradores (art. 3º, § 3º, do CPC/15), ocorrida na própria sessão da SDC de 29/09/2026.

Pelo exposto, **FIXA-SE** a vigência da sentença normativa de 02 (dois) anos, com efeitos a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2028, mantida a data-base em 01º de setembro.

4. CLÁUSULAS SOCIAIS APRESENTADAS NA PROPOSTA DA EMPRESA SUSCITANTE COM EQUIVALÊNCIA NA NORMA COLETIVA AUTÔNOMA ANTERIOR – ACTs 2024/2026 – CONTRAF E CONTEC

As cláusulas a seguir descritas, oriundas da proposta de sentença normativa apresentada pela CEF, encontram equivalência no instrumento normativo anterior (ACTs firmados com a CONTRAFE e CONTEC).

Infere-se dos autos que não há objeção dos entes sindicais sobre a sua incorporação à sentença normativa.

Assim, devem ser incorporadas à sentença normativa as cláusulas abaixo, nos termos da norma coletiva preexistente. **Esclareça-se que cada ACT (tanto o da CONTRAF como o da CONTEC) preserva a sua identidade própria**:

CLÁUSULA 1 - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN
CLÁUSULA 5 – REFERÊNCIA DE INGRESSO
CLÁUSULA 6 – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO
CLÁUSULA 7 – REGISTRO DE JORNADA
CLÁUSULA 8 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS
CLÁUSULA 9 – GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO
CLÁUSULA 10 – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO
CLÁUSULA 15 – AUXÍLIO FUNERAL
CLÁUSULA 16 – VALE-TRANSPORTE
CLÁUSULA 32 – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA
CLÁUSULA 34 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO
CLÁUSULA 35 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL
CLÁUSULA 36 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE
CLÁUSULA 37 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS
CLÁUSULA 38 – ESCALA DE FÉRIAS / LICENÇA PRÊMIO
CLÁUSULA 39 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS
CLÁUSULA 40 – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO
CLÁUSULA 41 – JORNADA EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO
CLÁUSULA 43 – LICENÇA ADOÇÃO
CLÁUSULA 44 – LICENÇA PATERNIDADE
CLÁUSULA 45 – ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO
CLÁUSULA 47 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE

CLÁUSULA 48 – VALE CULTURA
CLÁUSULA 49 – DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
CLÁUSULA 50 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA
CLÁUSULA 51 – ADIANTAMENTO DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE
CLÁUSULA 52 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE
CLÁUSULA 53 – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO
CLÁUSULA 54 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE
CLÁUSULA 55 – TRABALHO DA GESTANTE
CLÁUSULA 56 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
CLÁUSULA 57 – PROGRAMAS DE SAÚDE DO TRABALHADOR
CLÁUSULA 58 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS
CLÁUSULA 62 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO
CLÁUSULA 63 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL
CLÁUSULA 64 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL
CLÁUSULA 65 – DELEGADOS SINDICAIS
CLÁUSULA 66 – UTILIZAÇÃO DE MALOTE
CLÁUSULA 67 – REUNIÕES
CLÁUSULA 68 – GRUPO DE TRABALHO
CLÁUSULA 69 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE
CLÁUSULA 70 – DISSÍDIOS E CONVENÇÕES REGIONAIS
CLÁUSULA 71 – SINDICALIZAÇÃO
CLÁUSULA 72 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS
CLÁUSULA 73 – PROMOÇÃO ANO BASE 2026
CLÁUSULA 74 – PROMOÇÃO ANO BASE 2027
CLÁUSULA 75 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE
CLÁUSULA 76 – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL EM CASO DE CALAMIDADE
CLÁUSULA 77 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA E PRÉVIA
CLÁUSULA 78 – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE E LICENÇA MATERNIDADE
CLÁUSULA 79 – SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA
CLÁUSULA 80 – SUBSTITUIÇÃO EM CASCATA
CLÁUSULA 81 – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS PCD E EMPREGADOS COM DEPENDENTES PCD
CLÁUSULA 82 – CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA EMPREGADOS COM DEPENDENTES PcD, INCLUSIVE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
CLÁUSULA 83 – ADICIONAL EMBARCADO E DESCANSO ADICIONAL NA MODALIDADE DE TRABALHO EMBARCADO
CLÁUSULA 84 – CARREIRA SUSTENTÁVEL
CLÁUSULA 85 – INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF
CLÁUSULA 86 – HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA

Com apoio no art. 114, §2º, da CF, DEFEREM-SE as cláusulas supracitadas, nos termos previstos no instrumento normativo autônomo que vigorou no período imediatamente anterior (norma preexistente), observadas as adequações redacionais e diferenças pontuais entre os ACTs da CONTRAF e CONTEC (por exemplo, número de dirigentes sindicais cedidos, previsto nas específicas cláusulas) e as adaptações de redação pertinentes (referências numéricas, datas, etc).

5. CLÁUSULAS SOCIAIS OBJETO DE REIVINDICAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL NO CURSO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, NÃO CONSTANTES DA PROPOSTA DA EMPRESA, MAS QUE TÊM EQUIVALÊNCIA NAS NORMAS COLETIVAS PREEXISTENTES

As cláusulas a seguir não foram apresentadas pela Empresa Suscitante na sua proposta, mas encontram equivalência nas normas preexistentes (ACTs CONTRAF e CONTEC), razão pela qual, com apoio no art. 114,§ 2º, da CF, serão incorporadas à sentença normativa. **Esclareça-se que cada ACT (tanto o da CONTRAF como o da CONTEC) preserva a sua identidade própria**:

CLÁUSULA 8ª – TRABALHO EM FEIRÕES E FEIRAS
CLÁUSULA 42ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

CLÁUSULA 47ª – QUADRO DE AVISOS
CLÁUSULA 53ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
CLÁUSULA 70ª – MONITORAMENTO DE RESULTADOS
CLÁUSULA 71ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA
CLÁUSULA 72ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 73ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO CANAL DE APOIO
CLÁUSULA 74ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: MEDIDAS DE APOIO
CLÁUSULA 75ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO
CLÁUSULA 76ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL
CLÁUSULA 77ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 78ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DA RESPONSABILIDADE DO BANCO
CLÁUSULA 79ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES
CLÁUSULA 80ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA
CLÁUSULA 81ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 82ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 83ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DA RESPONSABILIDADE DO BANCO
CLÁUSULA 84ª – IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS: DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO
CLÁUSULA 85ª – IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS: DO APOIO
CLÁUSULA 87ª – TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO
CLÁUSULA 88ª – ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO
CLÁUSULA 89ª – JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO
CLÁUSULA 90ª – DA AJUDA DE CUSTO
CLÁUSULA 91ª – EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO
CLÁUSULA 92ª – PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES
CLÁUSULA 93ª – IGUALDADE DE TRATAMENTO
CLÁUSULA 94ª – CANAL DE ACESSO
CLÁUSULA 95ª – EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
CLÁUSULA 96ª – CONFIDENCIALIDADE
CLÁUSULA 97ª – PESSOALIDADE
CLÁUSULA 98ª – ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 99ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO REPÚDIO
CLÁUSULA 100ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 101ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO CANAL DE DENÚNCIA
CLÁUSULA 102ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO CANAL DE APOIO
CLÁUSULA 103ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: MEDIDAS DE APOIO
CLÁUSULA 104ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: PRAZO PARA O RECEBIMENTO E ENCAMINHAMENTO
CLÁUSULA 105ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: CONFIDENCIALIDADE
CLÁUSULA 106ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 107ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL
CLÁUSULA 108ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO PRAZO

CLÁUSULA 109ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO (SIPAT)
CLÁUSULA 110ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DO APOIO
CLÁUSULA 111ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 112ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: INTRODUÇÃO À PROGRAMAÇÃO
CLÁUSULA 113ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: CURSO PARA A CARREIRA NA ÁREA DE TECNOLOGIA
CLÁUSULA 114ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES
CLÁUSULA 115ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 116ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO
CLÁUSULA 117ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO APOIO
CLÁUSULA 118ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 119ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO CANAL DE APOIO
CLÁUSULA 120ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: USO DO NOME SOCIAL
CLÁUSULA 121ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 122ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES
CLÁUSULA 123ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO PRAZO
CLÁUSULA 124ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DO APOIO À REQUALIFICAÇÃO
CLÁUSULA 125ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 126ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 127ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES
CLÁUSULA 128ª – EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA: ABONO DE AUSÊNCIA
CLÁUSULA 129ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DO APOIO
CLÁUSULA 130ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 131ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 132ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: CENSO
CLÁUSULA 133ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES
CLÁUSULA 134ª – AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS: DO APOIO AO BANCÁRIO
CLÁUSULA 135ª – AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 136ª – AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS: COMITÊ DE CRISE ENTRE FENABAN E ENTIDADES SINDICAIS
CLÁUSULA 137ª – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19
CLÁUSULA 138ª – ABRANGÊNCIA TERRITORIAL
CLÁUSULA 139ª – REPRESENTAÇÃO

Com apoio no art. 114, §2º, da CF, DEFEREM-SE as cláusulas supracitadas, nos termos previstos no instrumento normativo autônomo que vigorou no período imediatamente anterior (norma preexistente), observadas as adequações redacionais (referências numéricas, datas, etc.).

6. CLÁUSULA SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DE RESULTADOS

A norma coletiva autônoma que vigorou no período imediatamente anterior (aditivo ao ACT 2024/205) tem a seguinte redação:

CLÁUSULA 1ª - OBJETIVO DA PLR

Assegurar aos empregados da CAIXA o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, artigo 5º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE e diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo, na forma do art. 1º, inciso V, do Decreto nº 3.735, de 24.01.2001, e da Portaria SEDDM nº 1122, de 28/01/2021, e leis posteriores.

Parágrafo Único – A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado.

CLÁUSULA 2ª – PLR EXERCÍCIO 2024

O pagamento da PLR exercício 2024 será efetuado de acordo com as seguintes regras.

CLÁUSULA 3ª - ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da PLR/2024 os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem.

Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR/2024 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 1º/01/2024 a 31/12/2024.

CLÁUSULA 4ª - APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

O empregado fará jus ao recebimento do valor da PLR proporcional aos dias de efetivo exercício durante o período de apuração, compreendido entre 1º/01/2024 e 31/12/2024.

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

Parágrafo Segundo - O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão disciplinar, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, Suspensão do Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez, admitido e desligado por falecimento, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

CLÁUSULA 5ª - VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

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

a) PLR Regra FENABAN, constituída pelas seguintes parcelas:

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

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

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

Parágrafo Primeiro – Se o total apurado na aplicação da “Regra Básica” ficar abaixo de 5% (cinco por cento) do lucro líquido apurado no exercício de 2024, utilizar multiplicador até atingir esse percentual ou 2,2 (dois inteiros e dois décimos) Remunerações-Base do empregado, limitado a R$ 39.454,29 (trinta e nove mil, quatrocentos e cinquenta e quatro reais e vinte e nove centavos), referente a 31.08.2024, reajustado em 01.09.2024, pelo índice de 4,64%, ou até que o valor total da “Regra Básica” da PLR atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

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

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

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

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

Parágrafo Sexto – O empregado desligado até a data do crédito da antecipação, ou com data de finalização de afastamento previsto no parágrafo 2º da cláusula 4ª deste acordo, posterior à data do crédito da antecipação, ou com registro de faltas por período superior a 30 dias entre 01/01/2024 e 31/08/2024, ou admitido a partir de 1º/09/2024, receberá o valor da PLR/2024, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em 2024, em parcela única, até 31 de março de 2025.

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

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

Parágrafo Nono - As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes à Participação nos Lucros deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.

CLÁUSULA 6ª – CUSTEIO

O pagamento da PLR/2024 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2024.

CLÁUSULA 7ª - PLR EXERCÍCIO 2025

O pagamento da PLR exercício 2025 será efetuado de acordo com as seguintes regras.

CLÁUSULA 8ª – ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da PLR/2025 os empregados da CAIXA, os contratados a termo, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados /servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem.

Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR/2025 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2025 a 31/12/2025.

CLÁUSULA 9ª - APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

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

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

Parágrafo Segundo - O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão disciplinar, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, Suspensão do Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez, admitido e desligado por falecimento, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

CLÁUSULA 10ª - VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

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

Parágrafo Primeiro – As demais datas estabelecidas pelo caput e pelos parágrafos das cláusulas 3ª, 4ª e 5ª serão ajustadas em razão do exercício a que se refira a PLR.

Parágrafo Segundo – O valor fixo e os limites individuais expressos em "R$" (reais), referidos na Cláusula 5ª, letra "a" e seu Parágrafo Primeiro, serão corrigidos em 01/09/2025 pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido de 0,6% (zero inteiros e seis décimos percentual) de aumento real.

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

Parágrafo Quarto – O montante total de PLR a ser distribuído está limitado a 3 Remunerações Base por empregado, considerando a proporcionalidade dos dias de efetivo exercício em 2025, conforme diretrizes SEST.

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

Parágrafo Sexto - A título de adiantamento da PLR/2025, a CAIXA promoverá o pagamento, até dia 30 de setembro de 2025, de até 50%, correspondente ao valor devido a cada empregado, calculado conforme regras constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, considerando o lucro do 1º semestre de 2025.

Parágrafo Sétimo – O empregado desligado até a data do crédito da antecipação, ou com data de finalização de afastamento previsto no parágrafo 2º da cláusula 4ª deste acordo, posterior à data do crédito da antecipação, ou com registro de faltas por período superior a 30 dias entre 01/01/2025 e 31/08/2025, ou admitido a partir de 01/09/2025, receberá o valor da PLR/2025, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em 2025, em parcela única, até 31 de março de 2026.

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

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

CLÁUSULA 11ª – CUSTEIO

O pagamento da PLR/2025 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2025.

CLÁUSULA 12ª - TRANSPARÊNCIA

A Caixa dará transparência aos dados e às informações relativas às diretrizes e indicadores fixados pelo Poder Executivo para a PLR, por meio dos canais internos de comunicação corporativa da CAIXA.

CLÁUSULA 13ª - TRIBUTAÇÃO

A PLR não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributáveis para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA 14ª - FUNDAMENTO LEGAL

A participação nos lucros ou resultados prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho refere-se respectivamente aos exercícios de 2024 e 2025, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com a redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.

CLÁUSULA 15ª – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As partes ratificam que eventual judicialização das matérias atinentes à Participação nos Lucros deverá ser precedida, obrigatoriamente, de negociação no plano das relações sindicais.

CLÁUSULA 16ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 2 (dois) anos, com vigência entre 1º janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025, ressalvando-se a eficácia da Cláusula 10ª, parágrafos sétimo e nono, que se estenderá até 31 de março de 2026.

A Empresa Suscitante apresenta proposta de fixação de cláusula sobre o PLR nos seguintes termos:

CLÁUSULA 18 – OBJETIVO DA PLR

Assegurar aos empregados da CAIXA o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, artigo 5º da Lei nº 10.101, de 19/12

/2000, alterada pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, Resolução n.º 010, de 30/05/1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE e diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo, na forma do art. 1º, inciso V, do Decreto nº 3.735, de 24.01.2001, e da Portaria SEDDM nº 1122, de 28/01/2021, e leis posteriores. Parágrafo Único – A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado.

CLÁUSULA 19 – PLR EXERCÍCIO 2026 O pagamento da PLR exercício 2026 será efetuado de acordo com as seguintes regras.

CLÁUSULA 20 – ELEGIBILIDADE São elegíveis para recebimento da PLR/2026 os empregados da CAIXA, **os ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração**, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados /servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem.

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

CLÁUSULA 21 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

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

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

Parágrafo Segundo - O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão disciplinar, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, Suspensão do Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez, admitido e desligado por falecimento, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

CLÁUSULA 22 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Segundo – A CAIXA obrigatoriamente respeitará os limites globais de distribuição estabelecidos pela Sest **de: (i) até 15% do lucro líquido; e (ii) até 25% dos dividendos obrigatórios previstos na Resolução CCE nº 10, de 30 de maio1995**, ou o percentual excepcional autorizado pela Sest, o que for menor.

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

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

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

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

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

Parágrafo Oitavo – O valor final da PLR/2026 será apurado, de acordo com as regras definidas na presente Sentença Normativa, considerando o lucro líquido efetivo do exercício de 2026 e os limites autorizados em relação aos 15% do lucro líquido e percentual de dividendos, deduzindo-se, deste valor, a antecipação citada no Parágrafo Sexto.

Parágrafo Nono – O valor da diferença eventualmente devido, conforme cálculo apurado no Parágrafo Oitavo, será pago até 31 de março de 2027.

CLÁUSULA 23 – CUSTEIO O pagamento da PLR/2026 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2026.

CLÁUSULA 24 – PLR EXERCÍCIO 2027 O pagamento da PLR exercício 2027 será efetuado de acordo com as seguintes regras.

CLÁUSULA 25 – ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da PLR/2027 os empregados da CAIXA, os ocupantes de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, os requisitados, os liberados para exercício de mandato em entidade sindical, os cedidos da CAIXA, desde que não recebam PLR no órgão cessionário, e os empregados/servidores cedidos para a CAIXA, desde que estes últimos não percebam PLR no órgão de origem. Parágrafo Único – Perde a elegibilidade à PLR /2027 o empregado demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2027 a 31/12 /2027.

CLÁUSULA 26 – APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

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

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

Parágrafo Segundo - O empregado em Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família – LPF, Licença Especial FUNCEF – LEF, suspensão disciplinar, Licença para Estudos Especializados, suspensão do contrato de trabalho/Art. 494 CLT, Prisão Preventiva, Prisão Transitada em Julgado, Mandato Eletivo sem ônus, Afastamento para Exercício de Cargo de Direção, Falta Não Justificada – FNJ, Falta Não Homologada, Falta sem repercussão funcional – FSRF, Suspensão do Contrato de Trabalho por aposentadoria por invalidez, admitido e desligado por falecimento, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou a pedido, faz jus ao pagamento da participação nos lucros ou resultados, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no ano.

CLÁUSULA 27 – VALOR E FORMA DE PAGAMENTO

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

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

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

Parágrafo Terceiro – **A CAIXA obrigatoriamente respeitará os limites globais de distribuição estabelecidos pela Sest de: (i) até 15% do lucro líquido; e (ii) até 25% dos dividendos obrigatórios previstos na Resolução CCE nº 10, de 30 de maio1995, ou o percentual excepcional autorizado pela Sest, o que for menor.**

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

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

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

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

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

> Parágrafo Nono – O valor final da PLR/2027 será apurado, de acordo com as regras definidas na presente Sentença Normativa, considerando o lucro líquido efetivo do exercício de 2027 e os limites autorizados em relação aos 15% do lucro líquido e percentual de dividendos, deduzindo-se, deste valor, a antecipação citada no Parágrafo Sétimo.
>
> Parágrafo Décimo – O valor da diferença eventualmente devido, conforme cálculo apurado no Parágrafo Nono, será pago até 31 de março de 2028.
>
> CLÁUSULA 28 – CUSTEIO O pagamento da PLR/2027 ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela CAIXA no exercício de 2027.
>
> CLÁUSULA 29 – TRANSPARÊNCIA A Caixa dará transparência aos dados e às informações relativas as diretrizes e indicadores fixados pelo Poder Executivo, referentes a PLR, por meio dos canais internos de comunicação corporativa da CAIXA.
>
> CLÁUSULA 30 – TRIBUTAÇÃO A PLR não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributáveis para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.
>
> CLÁUSULA 31 – FUNDAMENTO LEGAL A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Sentença Normativa refere-se respectivamente aos exercícios de 2026 e 2027, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com a redação dada pela Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013.

A controvérsia merece uma breve síntese.

No âmbito das relações coletivas da Caixa Econômica Federal, a disciplina da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) apresenta o seguinte regime: existe uma Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária geral (CCT FENABAN 2026/2028), que possui norma geral de PLR. A Cláusula 140-A da CCT/FENABAN subordina a eficácia e aplicação das suas regras econômicas (incluindo a PLR) aos empregados da CAIXA à formalização e assinatura do ACT aditivo específico da instituição.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) bienal anterior da CAIXA teve sua vigência encerrada em 31 de agosto de 2026. Como não foi firmado o ACT específico disciplinando a PLR para o ciclo 2026/2028 e a matéria está sendo submetida à apreciação judicial no presente Dissídio Coletivo, os empregados da CEF, por ora, estão com o direito à percepção da PLR suspenso.

A CCT 2026/27 firmada entre a FENABAN (patronal) e entidades sindicais da categoria bancária estabelece as diretrizes gerais e mínimas em que a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é dividida na Regra Básica e na Regra Adicional.

A composição da “PLR Regra FENABAN” é a seguinte:

a) Regra Básica: 90% da remuneração-base + valor fixo, observado o teto individual;

b) Parcela Adicional: 2,2% do lucro líquido do banco, dividido linearmente entre os empregados elegíveis, também observado o teto individual.

O instrumento normativo próprio da Caixa complementa e normatiza as particularidades da empresa sobre a PLR, como por exemplo, prevê as condições especificas de elegibilidade no âmbito da Empresa e dispõe sobre a “PLR Caixa Social”, parcela própria dos empregados da CEF.

Desse modo, o ACT da Caixa incorpora a formula econômica básica da CCT da FENABAN (regra básica e parcela adicional), estabelece a PLR-Caixa Social, e ainda cria regras próprias de elegibilidade, afastamentos, antecipação, apuração final, etc.

A pretensão da CEF de alterar algumas regras previstas na norma preexistente, entre as quais destacamos:

Elegibilidade: exclui os “contratados a termo” e inclui ocupantes de cargo de livre nomeação e exoneração

PLR Social: Na norma preexistente (ACT), era equivalente a 4% do lucro líquido distribuídos de forma linear. Na proposta da CEF, passa a ser de "até 4%", conforme escalonamento, podendo não ser pago (abaixo de 80% do conjunto de metas);

Limites Globais de Distribuição: O ACT previa o limite de 15% do lucro líquido (observadas as exceções da SEST, Cl. 5ª, § 2º). A proposta da CEF altera essa regra para o "*limite de 15% ou até 25% dos dividendos obrigatórios [...] o que for menor*";

Garantia de uma RB: na norma preexistente a Caixa garantia uma remuneração-base, na sua proposta prevê uma parcela complementar para quem não atingir uma RB, sujeita às demais regras, inclusive ao redutor.

Modificação dos critérios de aplicação de redutores: a Caixa Econômica Federal pretende instituir um mecanismo de redutor linear proporcional que incide sobre o valor individual apurado de cada empregado, caso a soma total da PLR ultrapasse os tetos de governança orçamentária.

Já a categoria profissional, em síntese, reivindica as seguintes condições:

1) **PLR Social Linear e Ampliada**: elevação do percentual da PLR Social para 6%, mantendo a distribuição linear e sem redutores ou condicionamento a metas punitivas;

2) **Manutenção integral das regras do ACT anterior**, assegurando a garantia de 1 Remuneração-Base sem a conversão em parcelas complementares sujeitas a cortes.

Ao exame.

Registro que, em dissídio coletivo, não há a incidência da jurisdição clássica, mas sim o ato judicial anômalo do exercício do poder normativo, conferido à Justiça do Trabalho.

Com efeito, o exercício do poder normativo tem seu piso fixado no art. 114, § 2º, da Constituição: *"...respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*".

Por seu turno, a lei prevê que a participação nos lucros ou resultados das empresas será objeto de negociação entre as categorias patronal e profissional, seja por meio de comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, seja por convenção ou acordo coletivo (art. 2º da Lei 10.101/2000).

Assim, em face do preceito legal que remete, necessariamente, à negociação entre empregador e empregado a questão da participação nos lucros ou resultados das empresas, fica vedada a atuação do poder normativo para conceder tal vantagem ou estabelecer regras novas, ressalvadas as hipóteses de apresentação de contraproposta pela categoria econômica ou de norma preexistente, conforme a jurisprudência pacífica desta Corte refletida nos seguintes julgados:

> "DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E RECONVENÇÃO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E FEDERAÇÕES REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS. (...). CLÁUSULAS PREEXISTENTES E CLÁUSULAS HISTÓRICAS. SITUAÇÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA DA ECT. Quanto à existência de cláusulas históricas , tratando-se de Dissídio Coletivo posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, a SDC, por maioria, consolidou o entendimento de que é inviável a reiteração de cláusulas, sob a perspectiva de "conquista histórica", em razão da ADPF 323 e da nova redação do art. 614, § 3º, da CLT (DCG-1001203-57.2020.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 27/10/2021). No que concerne às

normas preexistentes, o art. 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, com a redação dada pela EC 45/2004, dispõe que, ajuizado dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. A esse respeito, a SDC do TST entende que tal norma preexistente, para fins de atendimento do disposto no art. 114, §2º, da Constituição Federal, é aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo (ROT-1001759-39.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 21/02/2024). São esses, em linhas gerais, os parâmetros utilizados para a análise das cláusulas em debate neste dissídio coletivo, registrando-se que, não obstante ser notória a difícil situação financeira da Empresa suscitante, não há elementos nos autos que comprovem uma situação econômica radicalmente diferente daquela em que firmado o acordo coletivo do período imediatamente anterior. Acolhimento e rejeição de cláusulas, caso a caso.

(...)

III. 1.59 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR

(...)

Decide-se:

Examinando as cláusulas, há identidade entre a proposta pela ECT e a constante no ACT 2024/2025.

Com efeito, **DEFIRO a cláusula nos termos propostos pela ECT**, que corresponde a cláusula preexistente:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR: Os Correios negociarão a PLR com a participação das Federações dos(as) Trabalhadores(as) signatárias, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000" (DC-1001307-73.2025.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 15/01/2026).

"(...) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. CLÁUSULA 12ª. AUSÊNCIA DE NORMA PREEXISTENTE. IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO OU REAJUSTE VIA SENTENÇA NORMATIVA. Consoante a jurisprudência desta SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo econômico ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando se tratar de norma preexistente - **assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo** . Na espécie, tal cláusula 12ª tem natureza econômica e não pode ser considerada preexistente, porquanto não foi objeto de negociação coletiva prévia nem prevista na sentença normativa anterior. Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre a manutenção tampouco sobre o reajustamento da mencionada cláusula, recaindo sobre a empresa - ou respectivo sindicato representativo - e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito. Nesse contexto, há de se excluir da sentença normativa a referida cláusula econômica. Recurso ordinário conhecido e provido no particular. (...)" (ROT-1001759-39.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 21/02/2024).

RECURSO ORDINÁRIO DA EMRPESA SUSCITADA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 . DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. (...) . 2. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. Em face do art. 2º da Lei 10.101/2000, a participação nos lucros ou resultados da empresa será objeto de negociação entre o empregador e seus empregados. Desse modo, fica vedada a atuação do poder normativo para conceder tal vantagem, **ressalvadas as hipóteses de apresentação de contraproposta pela categoria econômica ou de norma preexistente, conforme jurisprudência desta Corte**. No caso, embora a sentença normativa não tenha determinado valores ou estipulado critérios para a concessão do benefício, fixou prazos para criação de comissão paritária (15 dias) e para a implementação efetiva da vantagem (60 dias), estabeleceu multa aos empregadores que descumprissem tais comandos e assegurou estabilidade provisória aos empregados que compusessem a mencionada comissão. A jurisprudência desta Seção entende que não cabe à Justiça do Trabalho estabelecer prazo para a introdução do benefício PLR, pois, na ausência de norma preexistente, o citado instituto deve ser tratado exclusivamente por negociação coletiva. Recurso ordinário provido, no aspecto. (...). (ROT-1001704-25.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/11/2021).

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE PROPOSTO PELO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL(...). 6. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. O exercício do poder normativo tem seu piso fixado no art. 114, § 2º, da Constituição: "...respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". Por seu turno, a lei prevê que a participação nos lucros ou resultados das empresas será objeto de negociação entre as categorias patronal e profissional, seja por meio de comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, seja por convenção ou acordo coletivo (art. 2º

> da Lei 10.101/2000). Assim, em face do preceito legal que remete, necessariamente, à negociação entre empregador e empregado a questão da participação nos lucros ou resultados das empresas, resta vedada a atuação do poder normativo para conceder tal vantagem, ressalvadas as hipóteses de apresentação de contraproposta pela categoria econômica ou de norma preexistente, conforme jurisprudência pacífica desta Corte. Na hipótese, há norma preexistente , estabelecida em acordo de plano de participação nos resultados celebrado entre a empregadora e uma comissão de trabalhadores assistidos pelo sindicato da categoria, com vigência imediatamente anterior ao presente dissídio coletivo, que deve ser mantida nos seus próprios termos. Recurso ordinário desprovido, no aspecto. (RO-2020800-24.2009.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/11/2012).

Desse modo, no caso concreto, não é possível acolher a pretensão da categoria profissional de majorar a PLR Social para 6% do lucro líquido da empresa, tampouco a proposta da CEF de reduzir essa parcela, vincular o limite global de distribuição aos dividendos obrigatórios, alterar a incidência do redutor e/ou modificar o universo de beneficiários. Embora tais pretensões possam ser objeto de **negociação coletiva**, não podem ser atendidas por sentença normativa.

DEFEREM-SE, portanto, as cláusulas sobre a participação nos lucros e resultados, com a redação prevista na norma coletiva preexistente, observadas as adequações redacionais (datas, etc.), em conformidade com o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

7. PLANO DE SAÚDE – SAÚDE CAIXA

A controvérsia relativa ao Plano Saúde CAIXA constitui um dos principais pontos de dissenso entre as Partes. A cláusula preexistente – ACT 2024-2026 – tem a redação abaixo. **Esclareça-se que cada ACT (tanto o da CONTRAF como o da CONTEC) preserva a sua identidade própria**:

> **CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**
>
> O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho – CONTEC – 2024/2026 firmado entre as partes passa a vigorar até a data-base de 2026, sendo ela de 1º de janeiro de 2026 até 31 de agosto de 2026, com a redação disposta no presente instrumento.
>
> **CLÁUSULA 2ª – SAÚDE CAIXA**
>
> A CAIXA assegurará a todos os empregados e seus dependentes a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde exclusivamente em território nacional, com participação contributiva mensal dos titulares e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula.
>
> **Parágrafo Primeiro** – **Fica garantido ao empregado admitido até 31/08/2018**, que se aposentou ou que venha a se aposentar pela previdência oficial antes de romper seu vínculo trabalhista com a CAIXA, e aos seus respectivos dependentes, o direito à manutenção do benefício plano de assistência à saúde – Saúde CAIXA.
>
> **Parágrafo Segundo** – Aos empregados admitidos após 31/08/2018 será oferecida a opção a adesão ao Saúde CAIXA durante a vigência do contrato de trabalho. No caso de rescisão seguirá nos termos da legislação vigência.
>
> **Parágrafo Terceiro** – A parcela de responsabilidade da CAIXA no custeio dos benefícios de assistência à saúde, incluindo despesas assistenciais e administrativas, será limitada ao teto de 6,50% das Folhas de Pagamento e Proventos, excluídos os valores referentes ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos estabelecidos pelo Estatuto da CAIXA.
>
> **Parágrafo Quarto** – A participação da CAIXA no custeio das despesas assistenciais e administrativas estará limitada a 70% do montante ou ao teto de 6,50% descrito no Parágrafo Terceiro, o que for menor.
>
> **Parágrafo Quinto** – A partir da vigência do presente acordo, serão vertidas ao Saúde CAIXA as contribuições, patronal e pessoal, incidentes sobre valores a serem pagos a empregados e ex-empregados, decorrentes de processos judiciais trabalhistas individuais, coletivos e acordos judiciais, envolvendo parcelas de natureza remuneratórias, conforme bases estabelecidas nos demais parágrafos da presente cláusula.
>
> a) A cobrança atenderá critérios de transparência, permitindo ao empregado ou ex-empregado o acesso detalhado à memória de cálculo.
>
> b) O empregado poderá autorizar, mediante termo de aceito no Portal Integramais, o desconto dos valores devidos em folha.
>
> **Parágrafo Sexto** - A remuneração base do titular empregado para o cálculo da contribuição é definida como a remuneração mensal composta pelas rubricas salariais de

natureza não eventual de acordo com a situação funcional na data em que ela é apurada e para o titular aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão é a soma do benefício previdenciário do INSS com o benefício do Fundo de Previdência Privada.

Parágrafo Sétimo – Caso o aposentado e desligado da CAIXA ou o titular de pensão realize o resgate ou a portabilidade do saldo de conta do Fundo de Previdência Privada, a remuneração base para fins de cálculo da contribuição mensal considerará a soma do benefício concedido pela previdência oficial com o benefício teórico calculado pela Fundação dos Economiários Federais – FUNCEF, reajustados anualmente no mesmo tempo e índices utilizados pelo INSS e pela FUNCEF.

Parágrafo Oitavo - Na ausência das informações dispostas no Parágrafo Sexto, a remuneração para fins de cálculo da contribuição mensal será a última remuneração base recebida enquanto empregado ativo, reajustados nos termos da data base da categoria.

Parágrafo Nono – O titular do Saúde CAIXA (o empregado ativo e o aposentado, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade **no valor de 3,5% da remuneração** base, nos termos dos Parágrafos Sexto ao Oitavo, e **uma mensalidade adicional de R$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) para cada dependente direto cadastrado no plano, limitado ao teto de 7% (sete por cento) da remuneração base por titular**:

I – São dependentes diretos:

a) Cônjuge, ou companheiro (a) de união estável, inclusive de relação homoafetiva;

b) Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros menores de 21 anos de idade;

c) Filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros maiores de 21 anos de idade incapacitados permanentemente para o trabalho ou menores sobre tutela ou curatela;

d) Menor de 18 anos, solteiro, que se ache sob a guarda ou tutela ou curatela do titular por determinação judicial.

Parágrafo Décimo – O titular do Saúde CAIXA e o responsável pela pensão também efetuará contribuição de décima terceira mensalidade, nos termos do Parágrafo Nono e Parágrafo Décimo Primeiro, descontada no mês de novembro.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na qualidade de beneficiário indireto são enquadrados os filhos, incluídos os adotivos e enteados entre 21 e 27 anos incompletos, solteiros, desde que não possuam qualquer renda superior a R$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) mensais.

I – Por se tratar de regra excepcional de inclusão e/ou manutenção no plano, a mensalidade decorrente de dependente **indireto a partir de 21 anos de idade e menores de 24 anos é de R$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por dependente e não será computada no teto de mensalidade de 7% (sete por cento) por grupo familiar**.

II – É passível de inclusão e/ou manutenção no plano os filhos, incluídos os adotivos e enteados, solteiros, **a partir de 24 anos e menores de 27 cuja mensalidade decorrente de sua inclusão ou manutenção terá o valor de R$ 800,00 (oitocentos reais) por dependente que não será computada no teto de mensalidade de 7% (sete por cento) por grupo familiar. A contribuição de 30% de coparticipação referente à assistência utilizada por este dependente indireto não está sujeita ao teto de coparticipação 3.600,00 do grupo familiar**.

III – O dependente indireto a partir de 24 anos e menor de 27 que reingressar no Saúde CAIXA em até 38 dias após data de assinatura do presente instrumento está dispensado do cumprimento de carência de 3 meses, nos termos do Parágrafo Décimo Quinto.

Parágrafo Décimo Segundo – Nos grupos familiares onde existam cônjuges ou companheiros(as) elegíveis à titularidade do plano, deverá ser o titular o beneficiário de maior renda, sendo os outros considerados seus dependentes, inclusive para incidência dos percentuais de mensalidade sobre a remuneração base citada no Parágrafo Sexto.

Parágrafo Décimo Terceiro – O titular contribuirá, também, com coparticipação de 30% (trinta por cento) sobre o valor das despesas com a utilização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, pelo grupo familiar, por escolha dirigida ou livre escolha, a considerar:

I – O grupo familiar considerará o titular e seus respectivos dependentes diretos e indiretos;

II – Os tratamentos oncológicos e internações são isentos de coparticipação;

III – **A coparticipação para consulta em pronto socorro/pronto atendimento corresponderá ao valor fixo de R$ 75,00** (setenta e cinco reais);

IV – **A coparticipação, prevista no caput e inciso III, está limitada a um teto anual de R$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais) por grupo familiar**.

Parágrafo Décimo Quarto – No caso de cancelamento da adesão do Titular, é permitida a solicitação de nova inscrição ao Saúde CAIXA desde que cumprido o período de 2 anos de ausência no plano, para empregado com contrato de trabalho ativo com a CAIXA, bem como deverá cumprir as carências determinadas pela ANS e quitação de todos os débitos em aberto.

Parágrafo Décimo Quinto – A adesão de novos beneficiários estará condicionada ao cumprimento de período de carência de três meses para atendimentos eletivos e de 24 (vinte e quatro) horas para urgência e emergência, contados a partir da data de adesão ao plano.

Parágrafo Décimo Sexto – O Titular que usufruiu de licença ou afastamento que implique suspensão do contrato de trabalho poderá, ao retornar às suas atividades, solicitar a reativação do plano de saúde sem cumprimento de carência, desde que ocorra até o 38º dia corrido do retorno.

Parágrafo Décimo Sétimo – A adesão ao Saúde Caixa será suspensa pelo não pagamento da mensalidade, coparticipação ou outro saldo devedor (inclusive aquele decorrente de sua cota contributiva de parcelas percebidas por força de ação judicial) por período superior a noventa dias nos últimos doze meses, consecutivos ou não, descumprimento de obrigações pelo participante e nas demais hipóteses previstas em lei.

Parágrafo Décimo Oitavo – Em novembro de cada ano civil, será realizado cálculo atuarial e serão apresentados os balancetes para fins de acompanhamento do Plano e identificação da necessidade de reajustes dos valores das mensalidades previstas nos Parágrafos Oitavo e Décimo, bem como do limite de coparticipação previsto no Décimo Terceiro, passando os novos valores, se necessário, a vigorar a partir de janeiro do ano seguinte.

Parágrafo Décimo Nono – Ao final de cada exercício, havendo desequilíbrio no custeio das despesas totais será realizado o ajuste necessário:

I – Caso haja saldo superavitário da contribuição dos beneficiários, ao final de cada exercício, este saldo será acrescido à reserva técnica, e após três exercícios de superávit, o saldo acumulado será revertido em benefícios para o plano e para o formato de custeio;

II – Caso haja saldo deficitário, ao final de cada exercício, utilizar-se-á o saldo da reserva técnica de anos anteriores. Caso o saldo da reserva não seja suficiente para a cobertura das despesas, a cobrança extraordinária aos beneficiários será discutida previamente com as entidades representativas dos empregados, na medida da divisão do déficit remanescente entre os beneficiários titulares inscritos no plano durante o exercício, na proporção das mensalidades do mês de dezembro sendo implementada a partir de janeiro e finalizada no exercício subsequente ao ano deficitário.

Parágrafo Vigésimo – O Saúde CAIXA possui as seguintes Reservas, cujos saldos são remunerados pela CAIXA com base na taxa SELIC:

a) Reserva Técnica: constituída a partir de superávit nas contribuições dos beneficiários, acumulados anualmente;

b) Reserva de Contingência: constituída e mantida, ao final de cada exercício, em caso de superavit, em 5% (cinco por cento) dos valores de contribuições da CAIXA e dos participantes, na proporção da contribuição das partes para o custeio das despesas totais, não sendo acumulada anualmente. Será utilizada para cobrir déficit porventura existente no ano, sem necessidade de recomposição no ano seguinte.

Parágrafo Vigésimo Primeiro – A CAIXA reconhece a responsabilidade pela gestão de pessoal e infraestrutura para operacionalização do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, sem qualquer custo adicional para o plano.

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

Parágrafo Vigésimo Terceiro – A CAIXA realizará pesquisa anual sobre a qualidade de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde CAIXA, cujos parâmetros serão discutidos com as entidades representativas dos empregados, as quais também terão acesso aos resultados apurados.

Parágrafo Vigésimo Quarto – Serão reembolsados no mínimo 50 (cinquenta) medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do plano de Assistência à Saúde – Saúde CAIXA, por regras, normas e limites financeiros definidos anualmente pela CAIXA, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 70% e 100%, conforme patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.

Parágrafo Vigésimo Quinto – A CAIXA não poderá cobrar coparticipação e franquia, salvo aquelas estabelecidas neste aditivo, nos termos das resoluções da ANS.

Parágrafo Vigésimo Sexto – A CAIXA elaborará estudos sobre a ampliação da rede de credenciados do plano de saúde, com o intuito de melhorar o acesso dos beneficiários a serviços e especialidades.

CLÁUSULA 3ª – GRUPO DE TRABALHO E MESA PERMANENTE

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 4ª - MEDIDAS ESTRUTURANTES

Parágrafo Primeiro – As partes signatárias deste Acordo comprometem-se, de forma mútua e colaborativa a discutir a implementação de medidas estruturantes voltadas à sustentabilidade econômico-financeira do plano, inclusive em relação ao formato de custeio. Tais medidas deverão ser amparadas em estudos técnicos e jurídicos, no melhor interesse do plano, visando garantir a perenidade e o equilíbrio do Saúde CAIXA.

CLÁUSULA 5ª – REPRESENTAÇÃO

A presidente da CONTEC declara, neste ato, que representa as Entidades Sindicais, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 10 dias, os documentos de representação que lhe outorga poderes para firmar o presente Instrumento.

CLÁUSULA 6ª – VIGÊNCIA

O presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho – CONTEC – 2025/2026 entrará em vigor em 1º de janeiro de 2026 e vigorará até 31 de agosto de 2026, admitida a sua revisão antecipada.

Conforme se observa desse conteúdo, e para o que interessa na divergência entre as Partes, o Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo 2024/2026 estabelece as seguintes regras, em síntese:

- custeio geral na proporção de 70% pago pela CAIXA e 30% pelos usuários sobre o total das despesas médicas e hospitalares;

- limite da Empresa na participação financeira de até 6,5% da folha de pagamento;

- mensalidades do titular de 3,5%, dependentes diretos no valor fixo de R$ 480,00 por mês, e teto familiar (soma das mensalidades titular + dependentes) não pode ultrapassar 7% da remuneração ou provento do titular; o piso mínimo é de R$ 40,00 (nenhuma mensalidade individual pode ser inferior).

- coparticipação em utilizações, taxa geral de 30% sobre despesas médicas ambulatoriais e procedimentos, no pronto-socorro, valor fixo de R$ 75,00 por atendimento de urgência e emergência;

- teto anual de coparticipação (limite máximo de desembolso por grupo familiar) de R$ 3.600,00;

- isenção integral de coparticipação em internações hospitalares, tratamentos oncológicos e consultas/procedimentos via telemedicina própria.

- em relação à governança, atualmente existe a previsão de Grupo de Trabalho (GT) Paritário, responsável pelo acompanhamento das contas, projeções atuariais e fiscalização contínua do equilíbrio financeiro do plano.

A CAIXA busca modificar substancialmente esse modelo, pretensões que, em síntese, são:

- majoração da mensalidade de 3,5% para 3,7% para o titular; de R$480 para R$560 por dependente direto; teto familiar de 7% para 9%.;- majoração da coparticipação em pronto atendimento de R$75 para R$120 e teto anual de R$3.600 para R$4.700;

- prazos preclusivos de 90 dias, com perda definitiva do direito de ingresso/reingresso em várias situações;

- reajuste automático por insuficiência atuarial, acompanhado de prerrogativa expressa da CAIXA de promover ajustes de custeio sem nova negociação coletiva;

- possibilidade de transferência da gestão do Saúde CAIXA para entidade associativa externa com participação majoritária da empresa;

- criação de regime amplo de recadastramento, comprovação de renda, cobrança de diferenças e suspensão do benefício por descumprimento cadastral;

- reestruturação dos dependentes indiretos, com elevação das mensalidades e exclusão de determinados valores dos tetos de comprometimento.

A Empresa alega que as modificações são necessárias para a preservação da sustentabilidade econômico-financeira do Saúde CAIXA. O Relatório Técnico e Atuarial — Avaliação Atuarial Saúde CAIXA (3º Trimestre de 2025), é a principal técnica para justificar o aumento de mensalidades, a elevação do teto familiar e o gatilho automático de reajuste no dissídio, concluindo que o Saúde CAIXA é financeiramente insustentável no modelo atual. Aponta como motivos o envelhecimento acelerado dos beneficiários (40,4% já são idosos) e a inflação médica de 15,4% ao ano, que faz as despesas crescerem muito acima das receitas. Segundo as projeções apresentadas, mantidas as condições atuais, haveria déficit de R$ 684.885.784,00 em 2026, com possibilidade de elevação para R$ 2.273.987.528,00 em 2030.

As entidades sindicais impugnaram a unilateralidade desse relatório e requereram perícia atuarial oficial, defendendo a manutenção do modelo solidário de custeio, que distribui os custos coletivamente, rejeitando a individualização de riscos ou a transferência desproporcional de custos aos beneficiários (aposentados e ativos). As reivindicações, sinteticamente, envolvem:

- a manutenção do plano após a aposentadoria para os admitidos após 31/08/2018;

- reajuste zero das mensalidades e contribuições durante a vigência do novo instrumento normativo;

- majoração do teto estatutário de 6,5% na participação da empresa para 9%, aventada pela própria Caixa nas negociações;

- manutenção de instâncias paritárias (GTs e Mesa Permanente) para discussão de qualquer alteração no plano, rejeitando as proposta de alteração do custeio ou gestão.

À análise.

Não se desconhece a relevância dos elementos apresentados pela CAIXA. A preservação do equilíbrio econômico-financeiro é importante para a continuidade de qualquer plano de assistência à saúde de autogestão, como é o Saúde Caixa, circunstância que poderia potencialmente prejudicar os próprios empregados, aposentados e dependentes que dele usufruem.

A questão, contudo, deve ser examinada à luz dos limites inerentes ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, especialmente porque a pretensão empresarial não se restringe à atualização pontual de valores, mas importa **alteração substancial de benefício historicamente disciplinado por negociação coletiva,** ao passo que a categoria profissional pleiteia a manutenção das normas atuais e o fortalecimento das garantias de sustentabilidade do plano.

Registre-se que é inviável a utilização do dissídio coletivo com o objetivo de provocar o poder normativo para reduzir ou descaracterizar disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como para reduzir ou descaracterizar disposições normativas convencionadas anteriormente em ACTs ou CCTs. Tal pretensão é absolutamente incompatível com o art. 114, § 2º, da CF.

Outrossim, na interpretação do Direito, prepondera a fórmula da coerência, por meio da qual o conteúdo e a extensão da norma enfocada são alcançados através da pesquisa da coerência racional e lógica ao conjunto normativo específico que a caracteriza e a cerca. Não há, na Constituição da República, qualquer respaldo para a interpretação puramente econômica do Direito, inclusive do Direito do Trabalho e dos seus institutos (como o dissídio coletivo e a sentença normativa).

Note-se, a propósito, que, nesse ramo jurídico especializado, preponderam princípios constitucionais que induzem ao aperfeiçoamento e à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho humano, e não à sua degradação: princípios da dignidade da pessoa humana; da valorização do trabalho; do bem-estar individual e social, da justiça social; da proporcionalidade e razoabilidade; da vedação ao retrocesso social; etc. (arts. 1º, caput, III, IV, 6º, 7º, *caput* e 170, *caput*, todo s da Constituição).

Desse modo, não logra êxito a tentativa da Empresa de atribuir uma interpretação do art. 114, § 2º, da CF que possibilite a redução de direitos convencionais preexistentes da categoria profissional por meio do poder normativo, através da exacerbação de aspectos de ordem essencialmente econômico-financeira e de argumentos metajurídicos.

Tal resultado interpretativo é nitidamente dissociado do conjunto normativo lógico e sistemático que caracteriza e envolve a Constituição da República e as normas jurídicas pertinentes ao dissídio coletivo, ao poder normativo da Justiça do Trabalho e à sentença normativa, traduzindo disfunção interpretativa censurável.

Não se olvida, entretanto, que a discussão desses autos **guarda certa pertinência com o julgamento dos dissídios coletivos que envolveram discussão sobre o plano de saúde dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos:** DC-1000295-05.2017.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Aloysio Silva Correa da Veiga, DEJT 03/04/2018; e DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/10/2019.

No primeiro julgamento, DC-1000295-05.2017.5.00.0000, esta SDC havia admitido, **em circunstância absolutamente excepcional**, uma profunda alteração do modelo de custeio

do plano de saúde dos Correios, inclusive mediante instituição de mensalidades (que não eram cobradas) e a modificação da coparticipação. Esta Corte, após grande período de tentativa de mediação, e detalhada análise das circunstâncias fáticas, reconheceu a demonstração de grave desequilíbrio financeiro naquela hipótese.

A intervenção judicial, contudo, se deu de maneira muito excepcional. A autorização para a modificação das regras não se apoiou exclusivamente em projeções produzidas unilateralmente pela empregadora, mas foi precedida de análise técnica específica realizada no âmbito deste Tribunal Superior, a partir de documentação apresentada pelas Partes, subsídios técnicos da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, bem como da participação de profissionais especialistas e com ampla experiência no assunto pertencentes ao próprio corpo funcional do TST, circunstância que conferiu suporte objetivo ao juízo de equidade então realizado.

No julgamento do dissídio seguinte, o DCG-1000662-58.2019.5.00.0000, em que os Correios pretendiam nova alteração do Plano de Saúde, esta Seção Especializada expôs as seguintes considerações:

> (...)
>
> De início, é importante ressaltar que as questões relativas às dificuldades financeiras da ECT foram objeto de intensa análise no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, ocasião na qual esta SDC/TST, considerando a excessiva onerosidade, definiu nova forma de custeio do Plano de Saúde – alterando **norma coletiva autônoma anterior que foi repetida por décadas em sucessivos acordos coletivos.**
>
> Cabe aqui destacar que o julgamento DC-1000295-05.2017.5.00.0000 representou uma situação absolutamente singular, marcada por amplo debate entre os membros desta Seção Especializada. A Empresa instaurou aquele dissídio coletivo pretendendo a modificação substancial do modelo de custeio do "Correios Saúde" (administrado pelo "Postal Saúde" e que tem a ECT como mantenedora), sob o fundamento de que estava com sérias dificuldades financeiras para manter o benefício nos moldes praticados até então. Seus pedidos incluíam: a exclusão dos pais e mães do plano de saúde; a cobrança de mensalidades pelos empregados e ex-empregados; a alteração dos percentuais de coparticipação.
>
> Na ocasião, esta Seção Especializada, por maioria de votos (vencido este Relator), e com base na teoria da imprevisão e na cláusula *rebus sic standibus*, decidiu modificar a cláusula histórica e dar-lhe nova redação, tendo em vista a situação de desequilíbrio financeiro da Empresa, em decorrência de diversos fatores expostos no voto do Exmo. Relator Aloysio Correia da Veiga. Assim, autorizou-se a criação do Plano de Saúde "Correios Saúde 2" com a nova forma de custeio.
>
> Vale ressaltar que a redação da Cláusula foi fundamentada, em especial, nos dados fornecidos pelo Relatório Técnico sobre sugestão de nova metodologia para o Plano de Saúde dos Funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT, após resposta da Agência Nacional de Saúde – ANS, enviada ao Ministro Vice-Presidente do TST, nos autos do PMPP-5701-24-2017-5-00.0000 –, documento este produzido por equipe técnica do TST, especializada no assunto, e amparado na legislação federal e administrativa correlata.
>
> Por oportuno, relembram-se algumas considerações expostas na fundamentação daquele acórdão sobre a situação financeira da ECT e a necessidade de alteração do modelo de custeio do plano de saúde:
>
> > "Inicialmente, quanto à questão financeira, verifica-se do demonstrativo juntado pelos Correios (Benefício Pós-Emprego), à fl. 48, que houve uma redução no total da obrigação com este benefício, visto que o valor da provisão de 1.277 bilhão, em 2016, foi reduzido para 912 milhões em 2017 (em projeção).
> >
> > Da mesma forma, na Demonstração do Resultado do Exercício (fl. 46), a Provisão Pós-Emprego Saúde que em 2016 era de R$ 1.059.000,00, foi reduzida para R$ 645.000,00.
> >
> > Em contrapartida, houve uma redução de Receitas financeiras (de 761 milhões em 2016 para 367 milhões em 2017) e de Outras Receitas Operacionais (de 1.210 bilhões em 2016 para 225 milhões em 2017) sem a correspondente compensação de recebimentos. Isto é, a ECT reduziu 1.379 bilhão em receitas.
> >
> > Além disso, constata-se um aumento de outras despesas na sigla "IFD /PDI – Incentivo Financeiro Diferido" na ordem de 960 milhões, referente à amortização do Plano de Desligamento Incentivado dos Correios, implantado em 2017, no qual foram inscritos, segundo a empresa, 6.210 empregados. Fora o pagamento de dividendos aos acionistas controladores nos últimos exercícios.

> Nesse sentido, embora a situação apresentada de risco de insolvência para a empresa (patrimônio líquido negativo na ordem de R$ 1,7 bilhão) não possa ser atribuída ao plano de saúde dos empregados, a consequência alcança a sobrevivência do referido plano.
>
> (...)
>
> O distrato do Banco Postal, por sua vez, que, era uma importante medida de inclusão bancária e financeira a milhões de brasileiros, também impactou o fluxo de caixa da empresa. Válido inclusive registrar que o tema foi diversas vezes discutido nesta Corte e objeto de incidente de uniformização de jurisprudência, diante do volume de decisões em que se reconheceu direitos decorrentes do trabalho dos empregados em condição similar a dos bancários.
>
> No tocante ao atual **modelo de custeio do Plano de Saúde**, é fato que a distribuição atual do custeio do "Correios Saúde" impõe à Empresa o dever de formação de toda a receita do plano de saúde. Inexiste na metodologia implantada do Correios Saúde a formação de receita por meio de instituição de mensalidade, o que, ao longo dos anos, onera e inviabiliza a manutenção do benefício.
>
> Resta demonstrado, portanto, a necessidade de revisão da fonte de custeio do Plano "Correios Saúde" com vista a evitar a extinção do benefício da assistência médica, hospitalar e odontológica concedida pela ECT aos seus empregados, aposentados e respectivos dependentes, ou em maior risco, evitar a alienação da carteira ou a liquidação extrajudicial pela ANS.
>
> Desta forma, além do aporte financeiro aplicado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – EBCT na condição de mantenedor do plano, é necessária a formação de receita, que pode se dar por meio de mensalidade aplicada aos beneficiários titulares, mantendo a diferenciação proposta em maio /2017 dos saldos cobrados com o percentual menor para a faixa remuneratória mais baixa, entretanto adotando uma sistemática per capita, conforme preconiza as práticas adotadas por empresas similares como a Caixa Econômica Federal ou a Banco do Brasil S.A.
>
> Fundamentado no Relatório Técnico sobre sugestão de nova metodologia para o Plano de Saúde dos Funcionários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT, após resposta da Agência Nacional de Saúde – ANS, enviado ao Ministro Vice Presidente do TST, no qual se promoveu uma análise da documentação apresentada e dos comentários técnicos ofertados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, incumbe à determinação de um novo modelo de custeio do plano e um novo cálculo de mensalidade per capita, respeitados alguns pontos considerados sensíveis, como a modulação para o fim de não exclusão de pai e/ou mãe que estejam em tratamento médico, enquanto não houver alta médica, mantida a isenção de coparticipação para internação".

No presente dissídio, a Empresa renova argumentos relativos à precariedade financeira.

Contudo está muito claro nos autos que a nova conformação do plano de saúde já atendeu consideravelmente a pretensão da Empresa de redução dos gastos com pessoal. O resultado do julgamento do DC-1000295.2014.5.00.0000 é um dos principais motivos que ajudaram a ECT a alcançar uma situação contábil e financeira muito mais favorável.

É incontroverso, por exemplo, que o lucro de R$667 milhões da ECT, em 2017, se deveu, em grande parte, à *"reversão de parte da provisão do benefício pós-emprego saúde na ordem de R$2,9 bilhões, decorrente da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST"* (fl. 2459). Outro exemplo é que a despesa com o custeio do Plano de Saúde, em 2018, reduziu-se sensivelmente: o valor projetado, que era de R$1.949.318.031,50 (fl. 289), efetivamente foi de R$1.444.487.996,11 (conforme Parecer Técnico – Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência Do Tribunal Superior Do Trabalho nos autos do PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000), havendo, ainda, tendência de forte queda, haja vista que, para os próximos períodos, deverá ser considerado o valor relativo a um ano completo das mensalidades recolhidas (em 2018, a cobrança de mensalidades se deu a partir do mês de abril) e a probabilidade de alteração no modelo adotado para os pais e mães, que reduzirá bastante a participação da Empresa no custeio do Plano de Saúde – o que será mais à frente analisado.

Vale mencionar, ainda, a execução de PDV's (planos de desligamento voluntário) pela ECT, desde 2017, conforme se infere dos autos, com pagamento de grandes quantias de indenização. Sabe-se que essa iniciativa gerencial gera uma despesa elevada no curto prazo com o pagamento de indenizações, mas resulta em considerável redução da despesa com pessoal no médio e longo prazo (fls. 24-29, petição inicial). Outras medidas estão sendo tomadas para adequar a gestão da Empresa, tudo levando ao caminho da melhoria e estabilização de sua condição econômica. No último exercício, 2018, a Empresa obteve um lucro de mais ou menos R$161 milhões, valendo lembrar, por fim,

> **que a ECT não é uma empresa dependente, e que a historicidade e a preexistência da maioria dos benefícios concedidos aos trabalhadores podem ser mitigadas no futuro.**
>
> Voltando à análise da cláusula e das reivindicações, cumpre registrar que, no decorrer da negociação prévia para o ACT 2019/2020, as Federações Sindicais (FINDECT e FENTECT) ajuizaram dois pedidos de mediação no âmbito da Vice-Presidência desta Corte para se buscar uma solução ao impasse: PMPP nº 100000-49.2019.5.00.0000 e PMPP nº 1000948-70.2018.5.00.0000 (posteriormente unificados neste último). O primeiro pedido foi protocolado em **20/12/2018.**
>
> No curso do procedimento de mediação, o Ministro Renato de Lacerda Paiva (Vice-Presidente), considerando que a matéria tratada exigia a consideração de aspectos de natureza tipicamente técnica, envolvendo elementos de caráter gerencial, atuarial, econômico, contábil e financeiro, relacionados à gestão de planos de saúde, constituiu grupo técnico para apoio à Vice-Presidência, composto por servidores com vasta experiência na área, que elaborou relatórios atualizados sobre o Plano de Saúde dos Correios, com identificação de pontos para o aperfeiçoamento e informações precisas para subsidiar a elaboração de propostas para um novo modelo de custeio, tudo com a observação da legislação correlata. Paralelamente a esses estudos, um incessante trabalho estava sendo realizado pela Vice-Presidência e sua equipe, inclusive durantes as férias coletivas, com o propósito de, através das diversas reuniões uni e bilaterais, discutir com os sujeitos coletivos os resultados obtidos pelos relatórios técnicos e buscar a construção de propostas para a solução do conflito.
>
> No dia 6/6/2019, a Comissão Técnica de Apoio à Vice-Presidência, após abrangente análise das condições atuais do Plano de Saúde denominado “Postal Saúde”, deu o seguinte parecer:
>
> (...)
>
> Nada obstante a falta de êxito, as diversas reuniões conduzidas pela Vice-Presidência e sua equipe na tentativa na conciliação, bem como os detalhados estudos e relatórios analíticos produzidos no bojo do procedimento de mediação, comuns às Partes, trouxeram esclarecimentos e apontaram possíveis direções para a solução do conflito, ainda que pela via heterônoma.
>
> É a partir dessas considerações técnicas e estudos realizados no âmbito daquele procedimento de tentativa conciliatória (PMPP 1000948-70.2018.5.00.0000), com apoio nos princípios da equidade e razoabilidade, bem como no poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF), que se passa ao exame das reivindicações e à fixação de nova redação à Cláusula 28 – Plano de Saúde, inclusive com o aperfeiçoamento da redação anterior, no que couber.
>
> Considere-se, ainda, que a reivindicação em análise tem natureza absolutamente singular, porquanto seu pressuposto direto é cláusula coletiva com origem parte autônoma (preexistente), parte heterônoma (sentença normativa). Sobre este último aspecto (a reivindicação tangenciar a alteração de uma sentença normativa), é muito importante registrar que esta SDC/TST, no julgamento do DC-1000295-05.2017.5.00.0000, inaugurou uma linha decisória totalmente nova e específica para o caso dos Correios, que, através do poder normativo e com base em juízo de equidade, modificou substancialmente o modelo do Plano de Saúde utilizado por vários anos como benefício trabalhista. A partir de então, é inevitável que este Tribunal lance mão do mesmo critério (juízo de equidade) para decidir os conflitos coletivos correlatos.

Ou seja, esta Seção, após extensa análise sobre a situação financeira dos Correios, autorizou a modificação do Plano de Saúde no DC-1000295-05.2017.5.00.0000; entretanto, ao apreciar posteriormente nova pretensão empresarial de agravamento das condições de custeio (já no DCG-1000662-58.2019.5.00.0000), **não admitiu nova alteração substancial pretendida pela Empresa, ressaltando que a decisão anterior já havia promovido significativa modificação de um benefício histórico dos trabalhadores e produzido um benefício econômico para a Empresa, não se justificando, naquele contexto, novo rebaixamento das condições anteriormente estabelecidas**.

Essa orientação revela que a alteração de condições relacionadas ao custeio de plano de saúde pela Justiça do Trabalho é uma decisão absolutamente excepcional, **não podendo representar uma consequência natural da simples demonstração da existência de déficit ou de projeção atuarial desfavorável para a Empresa**. Reitere-se, naquela situação (DC-1000295-05.2017.5.00.0000 e DCG-1000662-58.2019.5.00.0000), a SDC/TST dispôs de farto e seguro material

probatório, num extenso período de mediação, para só depois aferir não apenas a existência do desequilíbrio, mas também a necessidade de adequação e proporcionalidade das medidas destinadas à sua correção.

O caso dos autos, contudo, não guarda similaridade com aqueles paradigmas, impondo-se a observância da jurisprudência pacificada do TST.

Registre-se que, embora o Relatório Técnico e Atuarial juntado pela CEF apresente elementos relevantes, trata-se de documento produzido no âmbito da própria Empresa e cujas premissas e conclusões foram expressamente impugnadas pelas entidades profissionais. Estas requereram a realização de perícia atuarial independente, **providência que não pôde ser implementada diante da urgência inerente à solução do presente conflito coletivo, que se desenvolve concomitantemente a movimento paredista de amplitude nacional**.

Ademais, importa notar que a Caixa r**egistrou lucro líquido recorrente no ano de 2025 de R$15,5 bilhões, e contábil de R$16,1 bilhõe**s, como notório e amplamente divulgado nos meios de comunicação e pela própria Caixa Econômica Federal. No primeiro trimestre de 2026, mesmo com redução na comparação do ano passado, permanece lucrativa consideravelmente a Instituição, com R$ 3,5 bilhões de lucro recorrente (https://ri.caixa.gov.br/informacoes-financeiras/central-de-resultados/). Embora tais dados não demostrem por si sós a sustentabilidade do Plano de Saúde CAIXA, permitem afastar a premissa de que a situação econômico financeira geral da patrocinadora exige a intervenção judicial para alterar o modelo atual.

Deve-se atentar, ainda, a magnitude dos interesses coletivos envolvidos. O Plano de Saúde da Caixa é um benefício de natureza trabalhista que, há mais de três décadas, integra as relações coletivas de trabalho de uma das maiores instituições financeiras do País, alcançando não apenas os empregados e aposentados, mas também seus dependentes. A controvérsia, portanto, não se resume à definição de valores, percentuais de participação, critérios de elegibilidade e demais aspectos do modelo de custeio e gestão do plano, mas repercute diretamente sobre a assistência à saúde de milhares de beneficiários e, em última análise, sobre a efetividade de direito social constitucionalmente assegurado.

Desse modo, ainda que existam indícios de desequilíbrio econômico-financeiro do Plano de Saúde, não há, nestes autos, base técnica independente suficiente, tampouco a mesma similaridade fática e jurídica dos precedentes citados, a permitirem que esta Corte, em decisão absolutamente atípica da finalidade de seu poder normativo, imponha, por sentença normativa, substantiva transferência de custos aos trabalhadores e beneficiários.

Em suma, a definição das medidas voltadas ao equilíbrio econômico-financeiro do plano de saúde, dada a sua natureza jurídica, a sua base histórica e os reflexos diretos sobre a categoria profissional, constitui matéria afeta à negociação coletiva. Frustrada a composição autônoma, tais medidas pretendidas pela Caixa, inclusive quanto à gestão do Plano de Saúde, há mais de três décadas disciplinado por sucessivos instrumentos coletivos, **não devem instituídas por sentença normativa. A prudência e o cuidado que esta Corte tem com os direitos sociais impõe a manutenção da norma preexistente**.

A propósito, é crucial perceber que o próprio Acordo Coletivo preexistente instituiu mecanismos de acompanhamento da situação econômico-financeira do Saúde CAIXA por meio de **instâncias paritárias,** destinadas à análise das contas, projeções atuariais e discussão das medidas necessárias à sustentabilidade do plano.

Assim, mostra-se consentâneo com o princípio da interveniência sindical nos conflitos coletivos, e com a própria natureza do benefício, **preservar e fortalecer os mecanismos paritários de acompanhamento**, de modo que eventuais medidas estruturais de revisão do modelo sejam precedidas de discussão entre a Empresa e as entidades representativas dos empregados, com acesso recíproco aos dados técnicos necessários.

De outro lado, **também não se mostra possível acolher, por sentença normativa, a pretensão das entidades profissionais** de elevação da participação máxima da CAIXA de 6,5% para 9% da folha de pagamento e proventos; o congelamento dos valores cobrados; e a extensão do benefício após a aposentadoria aos empregados admitidos posteriormente a 31/8/2018. Tais reivindicações não encontram respaldo na norma preexistente e sua instituição representaria ampliação do encargo financeiro empresarial. Determinação dessa espécie escapa aos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, demandando, igualmente, a negociação coletiva.

Diante desse quadro, nos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, a solução juridicamente possível consiste na **manutenção do modelo atualmente vigente, sem prejuízo da obrigatoriedade de acompanhamento atuarial e da continuidade da negociação coletiva destinada à construção de solução estrutural para o plano**.

Evidentemente que a solução ora estabelecida pela Justiça do Trabalho **não define, em caráter definitivo, os rumos do Saúde CAIXA**, tampouco substitui as Partes na construção do modelo para os próximos anos, e nem afasta a necessidade de as Partes **retomarem a negociação coletiva para buscar uma** solução consensual para a questão, em especial para vigorar a partir do término de vigência da sentença normativa.

Assim, à luz do art. 114, § 2º, da CLT, **DEFERE-SE** a incorporação na sentença normativa das cláusulas referentes ao Plano de Saúde Caixa, nos termos da norma preexistente, com a atualização das expressões pecuniárias (mensalidade adicional de dependentes, teto de renda dos beneficiários indiretos, mensalidade dos dependentes indiretos, coparticipação para consulta em pronto-socorro, teto de coparticipação, etc.) pela aplicação do mesmo índice de reajuste salarial definido nesta sentença normativa (INPC + 0,6%), mantendo-se todas as demais regras, inclusive a mensalidade do titular no valor de 3,5% da remuneração, com teto limitado a 7% da remuneração, nos termos do ACT firmado no período imediatamente anterior. **Sendo bienal a vigência desta sentença normativa, haverá a atualização citada a partir de 01/09/2026 e de 01/09/2027**.

Esclareça-se que cada ACT (tanto o da CONTRAF como o da CONTEC) preserva a sua identidade própria.

8. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As entidades sindicais pretendem a criação de cláusula referente à contribuição assistencial, a qual não previsão no ACT 2024/2026.

Não houve divergência da CEF quanto a este pleito.

A CONTRAF propõe o seguinte texto:

> **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**
>
> Será descontada de todos os trabalhadores da categoria, associados e não-associados, contribuição negocial em percentual único e igual para todas a 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.

Já a CONTEC reivindica a seguinte redação:

> **Contribuição Sindical / Negocial**
> Os valores das contribuições negociais correspondem a 1,5% (uma vírgula cinco por cento) do salário-básico vigente do empregado, acrescido da gratificação de função, de caixa e de compensador de cheques, e anuênios, se pagos no mês, com limites mínimo de R$ 63,00 (sessenta e três reais) e máximo de R$ 310,00 (trezentos e dez reais), sob a rubrica de "contribuição negocial".
> **§ 1º** Os valores descontados serão distribuídos pelo banco entre as entidades, na proporção:
> a) 70% para o Sindicato respectivo;
> b) 15% para a Federação respectiva;
> c) 15% para a Confederação respectiva, que permanecerá com 10% e repassará 5% à Central Sindical à qual o sindicato estiver filiado.
> **§ 2º** Os valores deverão ser creditados em até 10 (dez) dias úteis após o desconto.
> **§ 3º** O banco informará por e-mail, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, sobre os repasses.
> **§ 4º** O valor será corrigido em 1º.09.2027 pelo INPC/IBGE acumulado set/2026–ago /2027, acrescido do aumento real de 5% (cinco por cento).

Observa-se que a proposta da CONTRAF não estabelece o percentual da contribuição, nem os percentuais de rateio entre os entes sindicais; e o desconto alcançaria todos os trabalhadores, associados ou não, “sem direito de oposição individual”.

Já a proposta da CONTEC, mais detalhada, estabelece a base de cálculo — salário básico mais determinadas gratificações e anuênios —, percentual de 1,5%, piso de R$ 63, teto de R$ 310 e divisão precisa dos recursos entre as entidades. Nada obstante, a cláusula não diz expressamente que o desconto alcançará associados e não associados, tampouco prevê direito de oposição ou afirma que ele é vedado.

Sobre o tema, cumpre, apenas, tecer algumas considerações.

A *contribuição assistencial* ou *contribuição negocial* (também apelidada de "cota de solidariedade") é uma contribuição descontada da remuneração dos trabalhadores decorrente diretamente da negociação coletiva trabalhista concluída com sucesso.

A cobrança deste tipo de contribuição sempre foi questionada perante a Justiça do Trabalho e a jurisprudência do TST e do STF era pacífica no sentido de que tal cobrança não poderia ser realizada em face dos trabalhadores não sindicalizados (OJ 17/SDC/TST, PN 119/SDC, Súmula 666 /STF e Súmula Vinculante nº40/STF). Este Ministro, contudo, sempre ressalvou seu entendimento no sentido de que seria constitucional a cobrança aos trabalhadores não sindicalizados, desde que conferido o direito de oposição.

O debate sobre a legalidade do desconto ganhou novos contornos após a entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que extirpou do ordenamento jurídico *a contribuição sindical obrigatória, de natureza parafiscal*, que financiou por várias décadas o funcionamento dos sindicatos obreiros do Brasil. Com efeito, a partir da vigência da Lei 13.467/2017 e *o fim da contribuição sindical obrigatória, passou a ser defendida a tese da validade da extensão do desconto da contribuição assistencial para todos os membros da categoria profissional, independentemente da filiação*.

Felizmente, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento embargos de declaração no ARE 1018459 (relator Ministro Gilmar Mendes), realizado em 1º/9/2023, **acolhendo efeitos infringentes** ao recurso, admitiu a validade da cobrança da contribuição assistencial, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição.

Assim, a Suprema Corte, modificando a jurisprudência até então consolidada sobre a questão, fixou a seguinte tese de repercussão geral, no tema 935 "*É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados , desde que* ***assegurado o direito de oposição***".

A partir do novo posicionamento do STF sobre a matéria, o Tribunal Pleno desta Corte instaurou o IRDR nº002, com o objetivo de apreciar a questão exclusivamente de direito que trata sobre o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Além disso, foi determinada a suspensão dos processos em curso que tratarem da matéria até a decisão definitiva sobre o tema pelo Tribunal Pleno (processo ainda não julgado).

Observe-se que a instauração do referido Incidente teve como pano de fundo a dissonância de entendimento nos Tribunais Regionais sobre a questão e o risco de violação aos princípios da isonomia e segurança jurídica. Do acórdão que admitiu a instauração do IRDR 002 e das próprias indagações ali apresentadas, é possível perceber a necessidade de se fixarem parâmetros razoáveis para a cobrança da contribuição assistencial de todos os empregados representados pela(s) entidade(s) sindicais, inclusive os não associados (conforme já decidido pelo STF no TEMA 935), mas se assegurando, de modo também razoável, o direito de oposição a este trabalhador não associado, se ele assim desejar (TEMA 935, STF).

Esclareça-se que, em dissídio coletivo de natureza econômica, inclusive o de greve, cabe à Justiça do Trabalho decidir o conflito, conforme determinado pela Constituição (art. 114, §, 2º), razão pela qual a cláusula em análise será examinada neste processo.

No caso concreto, em primeiro lugar, destaque-se que não há controvérsia quanto a sua fixação na sentença normativa. Impende registrar, ademais, que o presente dissídio coletivo tramita sob regime de urgência, em virtude das circunstâncias singulares que deflagraram o conflito originário: a paralisação de atividades em empresa pública de alcance nacional, cujas operações são qualificadas como essenciais, consoante o disposto na Lei nº 7.789/89**.**

Em face dessa distinção, afigura-se descabida a suspensão do presente feito em razão da determinação proferida no âmbito do IRDR 002, justificando-se, pelas particularidades fáticas e jurídicas que norteiam esta demanda, o seu prosseguimento.

Registre-se que, recentemente, julgando o dissídio coletivo de greve dos Correios (DCG-1000919-39.2026.5.00.0000, Rel. Des. Convocada Maria de Nazaré Medeiros Rocha, julgado em 24/9/2026, acórdão ainda não publicado), esta SDC decidiu que, diante da pendência do julgamento do IRDR nº 2 do TST, a cláusula deve ser fixada sem disposições que tratem do meio, modo e lugar do direito de oposição. No mesmo julgamento, esta SDC entendeu que o direito de oposição deve ser garantido a todos os trabalhadores, inclusive os filiados ao sindicato. **Este Relator ressalva o entendimento**, neste aspecto, no sentido de que o direito de oposição seria extensível apenas aos não filiados.

Desse modo, observando os critérios definidos por esta SDC em caso similar, e adequando o texto reproduzido na pauta de reivindicações da CONTEC, utilizado aqui como base, **DEF ERE-SE** a cláusula, nos seguintes termos:

> **Cláusula — Contribuição Negocial/Assistencial**
>
> Os valores das contribuições negociais correspondem a 1,5% (uma vírgula cinco por cento) do salário-básico vigente do empregado, acrescido da gratificação de função, de caixa e de compensador de cheques, e anuênios, se pagos no mês, com limites mínimo de R$ 63,00 (sessenta e três reais) e máximo de R$ 310,00 (trezentos e dez reais), sob a rubrica de "contribuição negocial".
>
> **§ 1º** Os valores descontados serão distribuídos pelo banco entre as entidades, na proporção:
>
> a) 70% para o Sindicato respectivo;
>
> b) 15% para a Federação respectiva;
>
> c) 15% para a Confederação respectiva, que permanecerá com 10% e repassará 5% à Central Sindical à qual o sindicato estiver filiado.
>
> **§ 2º** Os valores deverão ser creditados em até 10 (dez) dias úteis após o desconto.
>
> **§ 3º** O banco informará por e-mail, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, sobre os repasses.
>
> **§ 4º** O valor será corrigido em 1º.09.2027 pelo INPC/IBGE acumulado set/2026–ago /2027, acrescido do aumento real de 5% (cinco por cento).
>
> **§ 5º** O valor de 70% relativo à base representada por cada um dos sindicatos não filiados a qualquer das Confederações Suscitadas irá para tais sindicatos. Neste caso, 10% irá para cada uma das Confederações, totalizando 20%, e os outros 10% irão, pela metade (5%) para cada Central Sindical a qual as Confederações estiverem filiadas.
>
> **§6 º** Fica assegurado o direito de oposição ao desconto, sejam os trabalhadores filiados ou não ao sindicato.

9. EXTENSÃO DA DECISÃO

As Confederações Suscitadas, CONTRAF e CONTEC, congregam a quase totalidade dos sindicatos regionais representativos dos empregados da CAIXA. Por essa razão, participaram das negociações coletivas e figuram como suscitadas no presente dissídio coletivo, instaurado pela Caixa Econômica Federal.

Apenas três sindicatos não são filiados a nenhuma das duas Confederações: o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Maranhão (SEEB-MA), o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Instituições Financeiras no Estado do Rio Grande do Norte (SEEB-RN) e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Bauru e Região. Ainda assim, as condições negociadas com as Confederações têm sido estendidas aos empregados dessas bases territoriais mediante adesão dos respectivos sindicatos aos acordos coletivos. Desse modo, também esses empregados vêm sendo submetidos, em condições isonômicas, à disciplina dos instrumentos normativos celebrados com a CAIXA.

Ressalte-se que os referidos sindicatos requereram seu ingresso no presente dissídio coletivo como litisconsortes ou assistentes e, subsidiariamente, como *amici curiae*. Em despacho, este Relator indeferiu o ingresso na condição de partes, mas admitiu sua participação como *ami ci curiae*, nos seguintes termos:

> No que tange aos pedidos de reconhecimento de litisconsórcio passivo necessário e/ou de admissão como assistentes litisconsorciais, a inclusão de novos sujeitos no polo passivo, nesta fase processual avançada, após a instauração do dissídio coletivo e a estabilização da lide em face das entidades sindicais de grau superior Suscitadas (CONTRAF e CONTEC), mostra-se incompatível com a celeridade e a urgência inerentes ao exercício da jurisdição normativa, sobretudo diante da greve em curso, da proximidade do julgamento e da necessidade de pronta pacificação do conflito coletivo.
>
> A propósito, observa-se que o dissídio envolve empresa pública de atuação nacional e de elevada relevância econômica e social, cuja estrutura sindical da categoria profissional abrange diversas entidades distribuídas por distintas bases territoriais em todo o País. Nesse sentido, apenas os Sindicatos ora Requerentes não se encontram vinculados às entidades sindicais de grau superior já integrantes da lide.

> De outro lado, considerada a abrangência nacional do conflito e a competência deste Tribunal para processar e julgar dissídios coletivos dessa natureza, nos termos do art. 2º, I, "a", da Lei nº 7.701/1988, não se mostra viável admitir o ingresso individual, neste caso concreto, como partes, das entidades sindicais de base potencialmente interessadas na controvérsia. A pulverização da relação processual se mostraria inadequada à representação dos interesses coletivos, e comprometeria a racionalidade do procedimento, com risco de tumulto processual e de retardamento da solução do conflito.
>
> Assim, consideradas a exiguidade do prazo para julgamento do presente dissídio coletivo, a urgência decorrente da paralisação em curso, o esgotamento das negociações coletivas prévias e, ainda, a possibilidade de extensão dos efeitos de eventual sentença normativa às bases territoriais dos Sindicatos Requerentes, na forma do art. 868 da CLT, **indefiro os pedidos de reconhecimento de litisconsórcio passivo necessário e de admissão como assistentes litisconsorciais.**
>
> **Defiro, porém, o pedido de admissão como *amicus curiae***, tendo em vista a utilidade dos subsídios a serem apresentados, que justificam a intervenção, nos termos do art. 138 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), deferindo-lhes ampla vista dos autos e a apresentação de manifestações escritas.
>
> Salienta-se que a medida assegura a participação das entidades interessadas nos efeitos da futura sentença normativa, inclusive diante do art. 868 da CLT, **sem ampliar subjetivamente a lide nem comprometer a celeridade do julgamento**.

Conforme mencionado no despacho acima transcrito, a ordem jurídica prevê a possibilidade de extensão da decisão proferida em dissídio coletivo para todos os empregados da mesma empresa, nos termos do art. 868, *caput*, da CLT:

> Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas **uma fração de empregados de uma empresa**, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Desse modo, a fim de preservar a aplicação uniforme das condições de trabalho aos empregados da CAIXA em âmbito nacional, bem como a disciplina normativa das bases territoriais cujos sindicatos não figuram como partes neste dissídio coletivo, **determina-se, com fundamento no art. 868 da CLT, a extensão da presente sentença normativa aos empregados representados pelos três sindicatos mencionados, aplicando-se a esses sindicatos, quanto à cláusula "LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL", o critério da Súmula 369, II, do TST, ou seja, a liberação de até 7 (sete) dirigentes sindicais e igual número de suplentes, observadas as demais condições fixadas na norma preexistente (ACT da CONTRAF e ACT da CONTEC)**.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade:

I – admitir o dissídio coletivo de greve e, no mérito:

A) - julgar **improcedente** o pedido de declaração de abusividade da greve e de aplicação da multa por descumprimento da decisão liminar;

B) – julgar **procedente** o pedido da Empresa para determinar a compensação dos dias paralisados por cada trabalhador, conforme a CEF aprovar e definir, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da data desta decisão (29/09/2026). Não realizando o trabalhador a compensação, o desconto será feito em três parcelas mensais, sucessivas e iguais, depois destes 180 (cento e oitenta) dias, observad os os parâmetros de dedução fixados na fundamentação; e

C) determinar o retorno imediato dos trabalhadores ao serviço.

II – admitir o dissídio coletivo de natureza econômica e, no mérito:

A) deferir reajuste salarial do INPC mais 0,6%, com repercussão do índice nos benefícios previstos nas Cláusulas sobre Auxílio Refeição/Alimentação, Auxílio Cesta Alimentação, 13º Cesta Alimentação, Auxílio Creche/Auxílio Babá e Indenização por Assalto/Sinistro, observando-se a vigência da presente sentença normativa (reajuste em 01/09/2026 e também em 01/09/2027);

B) fixar a vigência da sentença normativa por 02 (dois) anos, com efeitos a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2028, mantida a data-base em 01º de setembro;

C) incorporar à sentença normativa as cláusulas referentes aos assuntos seguintes, **constantes da proposta apresentada pela Empresa Suscitante**, nos termos da norma coletiva preexistente, relativamente a cada Confederação (ACT 2024/2026 da CONTRAF e ACT 2024 /2026 da CONTEC), com os ajustes redacionais necessários, conforme o caso:

CLÁUSULA 1 - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN

CLÁUSULA 5 – REFERÊNCIA DE INGRESSO

CLÁUSULA 6 – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

CLÁUSULA 7 – REGISTRO DE JORNADA

CLÁUSULA 8 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

CLÁUSULA 9 – GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO EM COMISSÃO

CLÁUSULA 10 – ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO

CLÁUSULA 15 – AUXÍLIO FUNERAL

CLÁUSULA 16 – VALE-TRANSPORTE

CLÁUSULA 32 – PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

CLÁUSULA 34 – ISENÇÃO DE ANUIDADE DE CARTÃO DE CRÉDITO

CLÁUSULA 35 – JUROS DO CHEQUE ESPECIAL

CLÁUSULA 36 – TARIFAS EM CONTA CORRENTE

CLÁUSULA 37 – AUSÊNCIAS PERMITIDAS

CLÁUSULA 38 – ESCALA DE FÉRIAS / LICENÇA PRÊMIO

CLÁUSULA 39 – PARCELAMENTO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 40 – JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 41 – JORNADA EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA 43 – LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA 44 – LICENÇA PATERNIDADE

CLÁUSULA 45 – ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

CLÁUSULA 47 – MULTA POR IRREGULARIDADE EM CHEQUE

CLÁUSULA 48 – VALE CULTURA

CLÁUSULA 49 – DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

CLÁUSULA 50 – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

CLÁUSULA 51 – ADIANTAMENTO DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

CLÁUSULA 52 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE
CLÁUSULA 53 – PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO E SEQUESTRO
CLÁUSULA 54 – LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE
CLÁUSULA 55 – TRABALHO DA GESTANTE
CLÁUSULA 56 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
CLÁUSULA 57 – PROGRAMAS DE SAÚDE DO TRABALHADOR
CLÁUSULA 58 – QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS
CLÁUSULA 62 – COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO
CLÁUSULA 63 – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL
CLÁUSULA 64 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL
CLÁUSULA 65 – DELEGADOS SINDICAIS
CLÁUSULA 66 – UTILIZAÇÃO DE MALOTE
CLÁUSULA 67 – REUNIÕES
CLÁUSULA 68 – GRUPO DE TRABALHO
CLÁUSULA 69 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE
CLÁUSULA 70 – DISSÍDIOS E CONVENÇÕES REGIONAIS
CLÁUSULA 71 – SINDICALIZAÇÃO
CLÁUSULA 72 – PORTAL DA UNIVERSIDADE CAIXA PARA DIRIGENTES SINDICAIS
CLÁUSULA 73 – PROMOÇÃO ANO BASE 2026
CLÁUSULA 74 – PROMOÇÃO ANO BASE 2027
CLÁUSULA 75 – INCENTIVO À ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE
CLÁUSULA 76 – ADIANTAMENTO EMERGENCIAL EM CASO DE CALAMIDADE
CLÁUSULA 77 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA E PRÉVIA
CLÁUSULA 78 – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA /CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE E LICENÇA MATERNIDADE
CLÁUSULA 79 – SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA
CLÁUSULA 80 – SUBSTITUIÇÃO EM CASCATA
CLÁUSULA 81 – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS PCD E EMPREGADOS COM DEPENDENTES PCD
CLÁUSULA 82 – CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA EMPREGADOS COM DEPENDENTES PcD, INCLUSIVE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
CLÁUSULA 83 – ADICIONAL EMBARCADO E DESCANSO ADICIONAL NA MODALIDADE DE TRABALHO EMBARCADO
CLÁUSULA 84 – CARREIRA SUSTENTÁVEL
CLÁUSULA 85 – INCORPORAÇÃO DO REB AO NOVO PLANO FUNCEF

CLÁUSULA 86 – HORAS DE ESTUDO DENTRO DA JORNADA;

D) incorporar à sentença normativa as cláusulas referentes aos assuntos seguintes, objeto de reivindicação da categoria profissional no curso da negociação coletiva, nos termos da norma coletiva preexistente, relativamente a cada Confederação (ACT 2024/2026 da CONTRAF e ACT 2024/2026 da CONTEC), com os ajustes redacionais necessários, conforme o caso:

CLÁUSULA 8ª – TRABALHO EM FEIRÕES E FEIRAS

CLÁUSULA 42ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

CLÁUSULA 47ª – QUADRO DE AVISOS

CLÁUSULA 53ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

CLÁUSULA 70ª – MONITORAMENTO DE RESULTADOS

CLÁUSULA 71ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

CLÁUSULA 72ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DAS INFORMAÇÕES

CLÁUSULA 73ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO CANAL DE APOIO

CLÁUSULA 74ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: MEDIDAS DE APOIO

CLÁUSULA 75ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO

CLÁUSULA 76ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 77ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DO ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 78ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

CLÁUSULA 79ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER BANCÁRIA: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

CLÁUSULA 80ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA

CLÁUSULA 81ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DAS INFORMAÇÕES

CLÁUSULA 82ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DO ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 83ª – PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER NA SOCIEDADE: DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

CLÁUSULA 84ª – IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS: DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

CLÁUSULA 85ª – IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS: DO APOIO

CLÁUSULA 87ª – TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

CLÁUSULA 88ª – ALTERAÇÃO ENTRE REGIMES DE TRABALHO
CLÁUSULA 89ª – JORNADA NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO
CLÁUSULA 90ª – DA AJUDA DE CUSTO
CLÁUSULA 91ª – EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO
CLÁUSULA 92ª – PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES
CLÁUSULA 93ª – IGUALDADE DE TRATAMENTO
CLÁUSULA 94ª – CANAL DE ACESSO
CLÁUSULA 95ª – EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
CLÁUSULA 96ª – CONFIDENCIALIDADE
CLÁUSULA 97ª – PESSOALIDADE
CLÁUSULA 98ª – ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 99ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO REPÚDIO
CLÁUSULA 100ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 101ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO CANAL DE DENÚNCIA
CLÁUSULA 102ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO CANAL DE APOIO
CLÁUSULA 103ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: MEDIDAS DE APOIO
CLÁUSULA 104ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: PRAZO PARA O RECEBIMENTO E ENCAMINHAMENTO
CLÁUSULA 105ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: CONFIDENCIALIDADE
CLÁUSULA 106ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO ACOMPANHAMENTO
CLÁUSULA 107ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO CANAL DO SINDICATO PROFISSIONAL
CLÁUSULA 108ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: DO PRAZO
CLÁUSULA 109ª – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO: SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO (SIPAT)
CLÁUSULA 110ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DO APOIO
CLÁUSULA 111ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DAS INFORMAÇÕES
CLÁUSULA 112ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: INTRODUÇÃO À PROGRAMAÇÃO

CLÁUSULA 113ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: CURSO PARA A CARREIRA NA ÁREA DE TECNOLOGIA

CLÁUSULA 114ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

CLÁUSULA 115ª – MULHERES NA TECNOLOGIA: DO ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 116ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

CLÁUSULA 117ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO APOIO

CLÁUSULA 118ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DAS INFORMAÇÕES

CLÁUSULA 119ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO CANAL DE APOIO

CLÁUSULA 120ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: USO DO NOME SOCIAL

CLÁUSULA 121ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 122ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

CLÁUSULA 123ª – LGBTQIA+, COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO: DO PRAZO

CLÁUSULA 124ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DO APOIO À REQUALIFICAÇÃO

CLÁUSULA 125ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DAS INFORMAÇÕES

CLÁUSULA 126ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DO ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 127ª – TECNOLOGIAS, COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, E A REQUALIFICAÇÃO: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

CLÁUSULA 128ª – EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA: ABONO DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA 129ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DO APOIO

CLÁUSULA 130ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DAS INFORMAÇÕES

CLÁUSULA 131ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DO ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA 132ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: CENSO

CLÁUSULA 133ª – DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO: DA MITIGAÇÃO DAS DESIGUALDADES

CLÁUSULA 134ª – AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS: DO APOIO AO BANCÁRIO

CLÁUSULA 135ª – AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS: DAS INFORMAÇÕES

CLÁUSULA 136ª – AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS BANCÁRIOS: COMITÊ DE CRISE ENTRE FENABAN E ENTIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA 137ª – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID-19

CLÁUSULA 138ª – ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

CLÁUSULA 139ª – REPRESENTAÇÃO;

E) incorporar à sentença normativa as cláusulas referentes à Participação nos Lucros e Resultados e ao Plano de Saúde Caixa, nos termos da norma coletiva preexistente, relativamente a cada Confederação (ACT 2024/2026 da CONTRAF e ACT 2024/2026 da CONTEC), com os ajustes redacionais necessários, conforme o caso, nos termos da fundamentação;

F) fixar cláusula sobre "Contribuição Assistencial", nos termos da fundamentação, assegurado o direito de oposição ao desconto, sejam os trabalhadores filiados ou não ao sindicato;

G) determina-se, com fundamento no art. 868 da CLT, a extensão da presente sentença normativa aos empregados representados pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Maranhão (SEEB-MA), pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Instituições Financeiras no Estado do Rio Grande do Norte (SEEB-RN) e pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Bauru e Região, aplicando-se a esses sindicatos, quanto à cláusula "LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL", o critério da Súmula 369, II, do TST, ou seja, a liberação de até 7 (sete) dirigentes sindicais e igual número de suplentes, observadas as demais condições fixadas na norma preexistente (ACT da CONTRAF e ACT da CONTEC).

Custas no importe de R$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor R$ 100.000,00 (cem mil reais), a cargo das Partes.

Brasília, de de 2026.

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator