

Acordo Coletivo de Trabalho 1998/1999, de âmbito nacional, que celebram, de um lado, como empregadora, a CAIXA ECONOMICA FEDERAL e de outro, como representantes dos empregados a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1ª REAJUSTE SALARIAL

A CAIXA reajustará em 1% (um por cento) a rubrica de Salário Padrão dos seus empregados, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, a partir de 1º de setembro de 1998.

2ª ABONO

A CAIXA pagará abono de natureza indenizatória a todos os seus empregados em atividade no dia 31.08.98, que não integrará a sua remuneração, não constituindo, por conseguinte, base de incidência para quaisquer encargos, no valor líquido de R\$ 1.000,00 (Um mil reais).

3ª PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A CAIXA se compromete a dar continuidade ao programa de participação de seus empregados nos lucros e/ou resultados da Empresa, internamente chamado de Programa de Participação nos Resultados da CAIXA - PRX, para o ano de 1999, de conformidade com a legislação pertinente e Resoluções do CCE a respeito da matéria.

CLÁUSULAS SOCIAIS

4ª 13º SALÁRIO / GRATIFICAÇÃO DE NATAL

A CAIXA efetuará o pagamento do adiantamento do 13º Salário/Gratificação de Natal, prevista no Decreto nº 57.155/65, aos seus empregados, na folha de pagamento do mês de fevereiro e corresponderá à metade da remuneração daquele mês.

Parágrafo Único - O pagamento da outra metade do décimo-terceiro salário, no mês de novembro, se dará pelo valor nominal, sem qualquer atualização ou correção.

5ª ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

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

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

6ª ADICIONAL DE TRABALHO EM HORÁRIO NOTURNO

A CAIXA efetuará o pagamento de adicional noturno ao empregado que tenha seu horário de trabalho compreendido, integral ou parcialmente, entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 7 (sete) horas do dia seguinte, com acréscimo de 50% do valor da hora normal, considerados os valores das parcelas da remuneração do mês seguinte ao da prestação do trabalho noturno.

Parágrafo Único - Para efeito de pagamento, será considerado como noturno todo o período, quando a jornada de trabalho iniciar-se entre 22:00 e 02:30 horas.

7ª ASSISTÊNCIA AO EXCEPCIONAL E AO DEFICIENTE FÍSICO

A CAIXA garantirá ampla assistência ao excepcional e ao deficiente físico beneficiários, assegurando-se a participação de profissionais da área (quadro próprio da CAIXA), de pais e responsáveis e entidade de apoio ao excepcional.

Parágrafo Primeiro - O valor do Auxílio-Creche, no caso de filhos excepcionais, será pago independente de limitação de idade.

Parágrafo Segundo - Para o deficiente físico, o valor do Auxílio-Creche será pago somente no caso de incapacidade permanente.

Parágrafo Terceiro - A CAIXA garantirá a liberação do ponto dos empregados dirigentes de associações internas de apoio aos excepcionais durante o período de participação em Seminários, Congressos e similares relacionados à atividade.

8ª AUSÊNCIAS PERMITIDAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de:

- a) casamento, até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) nascimento de filho, até 5 (cinco) dias consecutivos ou não, inclusive o de registro, dentro de 30 (trinta) dias a contar da data do evento;
- c) falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro(a), até 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do óbito;
- d) falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, 03 (três) dias consecutivos a contar do óbito;
- e) doação de sangue, por 1 (um) dia a cada doação;
- f) alistamento eleitoral, até 2 (dois) dias consecutivos ou não;
- g) depoimento em inquérito policial ou judicial;
- h) convocação para júri, funções da Justiça Eleitoral, apresentação militar e outros serviços legalmente obrigatórios;
- i) participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado, no Subsistema Negocial pelo Superintendente, no Subsistema Logístico pelo Gerente de Filial e na Matriz pelo Gerente de Área ou Gerente Executivo;
- j) prestação de exame vestibular, nos dias de prova, mediante comunicação escrita à chefia imediata, com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis;

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

Parágrafo Segundo - O empregado poderá converter em espécie, por ocasião de férias regulamentares, até 05(cinco) dias de Ausência Permitida para tratar de Interesses Particulares - APIP, previsto no MN RH 010601, observado o saldo existente e a disponibilidade orçamentária, desde que requeira quando da assinatura do Aviso de férias, sendo o valor pago juntamente com o adiantamento de férias.

9ª AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

O valor do benefício será de R\$ 180,40.

Parágrafo Único - O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado como verba salarial para quaisquer efeitos, e será utilizado para ressarcimento de despesas com alimentação.

10ª AUXÍLIO-CRECHE

A CAIXA assegurará a seus empregados, de ambos os sexos, valor mensal correspondente

9
1

ao benefício do Programa de Assistência à Infância - PAI, para despesas com assistência de filho, de qualquer condição, na faixa de 3 (três) meses completos a 7 (sete) anos incompletos, em creches/instituições de livre escolha, independentemente de comprovação.

Parágrafo Primeiro - O valor do benefício será de R\$ 105,00.

Parágrafo Segundo - A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e demais disposições legais pertinentes.

Parágrafo Terceiro - O benefício é concedido em função do filho, e não do empregado, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente.

Parágrafo Quarto - O benefício de que trata esta cláusula terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

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

11ª AUXÍLIO-DOENÇA

A CAIXA suplementará o auxílio-doença pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, na razão do valor representado pela diferença entre a remuneração do empregado, acrescidas dos adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade, quando for o caso e o valor do benefício pago pelo INSS.

Parágrafo Primeiro - Caso o empregado não tenha completado o período de carência de 12 (doze) contribuições mensais e quando a doença que motivar o afastamento não estiver relacionada entre as que são remuneradas pelo INSS, em situação idêntica, a CAIXA pagará a remuneração ao empregado, consideradas as parcelas acima citadas, até que seja atingido o período de contribuição necessário.

Parágrafo Segundo - Caso o empregado exerça função de confiança ou cargo comissionado, ser-lhe-á assegurado, na suplementação, o valor referente à função de confiança ou cargo comissionado, nas seguintes situações:

- a) pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, prorrogável até 2 (dois) anos, segundo critério da autoridade competente para dispensar, nos casos não especificados nas alíneas B e C;
- b) pelo período de até 2 (dois) anos, no caso de auxílio-doença decorrente de:
 - tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, lepra, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, doença de Pagét, e outras moléstias legais, com base nas conclusões da medicina especializada;
 - moléstia contagiosa, de que resulte segregação compulsória, determinada pela autoridade médica competente, imposição legal;
- c) pelo período do afastamento, no caso de acidente do trabalho.

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

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

Parágrafo Quinto - Os pagamentos da suplementação do auxílio-doença e da suplementação do Abono Anual serão efetuados nas mesmas datas determinadas para os pagamentos de remuneração mensal e Gratificação de Natal, respectivamente.

12ª AUXÍLIO- FUNERAL

A CAIXA concederá o auxílio-funeral, em caso de falecimento de empregado, sendo o seu valor correspondente a 2(duas) vezes a remuneração base do empregado, à época do evento.

13ª ESCALA DE FÉRIAS

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

14ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A CAIXA assegurará estabilidade provisória aos empregados nas seguintes situações:

- a) de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar da licença para tratamento de saúde superior a 180 (cento e oitenta) dias;
- b) de 12 (doze) meses ao empregado que retornar da licença por acidente de trabalho;
- c) de 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar à CAIXA após se desincompatibilizar ou for dispensado do serviço militar;
- d) desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do mandato, ao empregado membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA;
- e) durante a gravidez e até 180 (cento e oitenta) dias após a empregada retornar da licença para maternidade/aleitamento, considerando-se inclusive, a licença decorrente de aborto, comprovado por atestado médico;
- f) durante a gravidez da esposa ou companheira e até 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento do filho, exceto para empregado em estágio admissional;
- g) na forma do parágrafo 3º do artigo 543 da CLT, ao empregado eleito delegado sindical;

Parágrafo Único - Fica vedado à CAIXA conceder aviso prévio a empregado que esteja em gozo de licença para tratamento de saúde.

15ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado admitido na CAIXA cumprirá contrato de experiência pelo prazo de 90 (noventa) dias.

16ª INDENIZAÇÃO POR ASSALTO / SINISTRO

A CAIXA pagará indenização, de valor igual a R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), no caso de morte ou invalidez permanente do empregado ou de seus herdeiros ou sucessores legais, em consequência de:

- a) assalto intentado em unidade da CAIXA ou contra empregado conduzindo valores a serviço da empresa;
- b) ocorrência de sinistro em viagem a serviço da CAIXA; e
- c) assalto intentado contra a CAIXA, em que seja vítima dependente legal do empregado.

Parágrafo Único - Ocorrendo assalto em unidade da CAIXA, os empregados ali lotados, presentes, se necessário, estarão liberados do ponto naquele dia.

17ª JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados da CAIXA será de 6(seis) horas contínuas, de segunda a sexta-feira, não podendo ser fracionada, perfazendo 30(trinta) horas semanais, conforme Art. 224 da C.L.T.

Parágrafo Primeiro - Ficarão assegurados ao empregado, diariamente, um intervalo de 15(quinze) minutos para repouso ou alimentação, que estará incluso na jornada de 6(seis) horas diárias, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

Parágrafo Segundo - A jornada de trabalho dos empregados da Empresa poderá ser prorrogada, de comum acordo com o sindicato da categoria, assegurando-se aos

empregados o pagamento das horas extraordinárias com o adicional mínimo de 50%(cinquenta por cento).

Parágrafo Terceiro - O pagamento das horas extraordinárias será efetivado na data do pagamento do mês subsequente ao da sua prestação, ficando garantido o direito de compensação das horas extraordinárias não remuneradas, com o mesmo acréscimo de 50%(cinquenta por cento), durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, preferencialmente junto do gozo de férias ou de licença prêmio.

Parágrafo Quarto - Será considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado na forma prevista no parágrafo anterior, aquele ocupado pelo empregado em cursos, treinamentos e reuniões convocados pela CAIXA.

Parágrafo Quinto - As horas extras deverão integrar o pagamento de repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados), décimo terceiro salário e todas as demais verbas salariais e rescisórias, e integrar a base de cálculo para recolhimento do FGTS, incluindo a indenização de 40%(quarenta por cento), prevista no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

Parágrafo Sexto - A CAIXA assegurará aos empregados lotados em unidades da área de sistemas/informática ou em outras em que haja necessidade de funcionamento em caráter ininterrupto, a concessão de 02 (dois) dias de folga para cada dia trabalhado em sábados, domingos e feriados.

18ª LICENÇA ADOÇÃO

A CAIXA concederá licença remunerada à empregada que adotar menor de idade, no prazo de 10 (dez) dias após efetivada a adoção, na forma seguinte:

- a) criança de até 2 (dois) anos incompletos, 90 (noventa) dias de licença;
- b) criança a partir de dois anos de idade, 60 (sessenta) dias de licença.

Parágrafo Primeiro - Nesse caso, havendo adoção de menor de idade, a CAIXA concederá ao seu empregado, licença paternidade de 5 (cinco) dias, consecutivos ou não, no período de 30 (trinta) dias após efetivada a adoção.

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

19ª LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

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

20ª LICENÇA POR DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

A CAIXA concederá licença por doença em pessoa da família na forma do MNRH 013800.

21ª LOCAÇÃO DE IMÓVEL

A CAIXA consignará em folha de pagamento, mediante requerimento do empregado, o desconto referente à locação de imóvel para sua moradia, respeitada a margem consignável de 70% (setenta por cento), apurada conforme disposições contidas no MN RH 030603, enquanto perdurar o seu contrato de trabalho.

22ª MULTA POR IRREGULARIDADE NA COMPENSAÇÃO

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

23ª OPÇÃO RETROATIVA PELO FGTS

A CAIXA concederá aos empregados que solicitarem por escrito, a qualquer tempo, o direito de opção ou reopção pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, com retroatividade, na forma seguinte:

- a) à data de admissão, para os empregados admitidos após a implantação do regime celetista;
- b) à data de filiação ao regime celetista, para admitidos antes da implantação desse regime.

24ª PARIDADE NA PROTEÇÃO AOS PAIS

Para fim de cumprimento de qualquer norma, condição, benefício ou auxílio de proteção à maternidade ou paternidade previstos neste instrumento coletivo de trabalho, terão tratamento paritário, na sua aplicação, as empregadas e os empregados investidos na condição de tutor ou adotante.

25ª TRABALHO DE GESTANTE

A CAIXA compromete-se a remanejar a empregada gestante de seu local de trabalho/atividade, sempre que exigido em laudo médico, sem prejuízo salarial.

Parágrafo Primeiro - O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença para maternidade/aleitamento.

Parágrafo Segundo - A empregada poderá permanecer na unidade para onde foi remanejada, se for do seu interesse; nesse caso, não será garantida a função.

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

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

26ª UNIFORME

A CAIXA fornecerá, anualmente, a cada empregado, no mínimo 2 (dois) uniformes, quando seu uso for obrigatório.

CLÁUSULAS DE SAÚDE**27ª ACIDENTES DE TRABALHO**

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24.07.91, serão considerados acidentes do trabalho, além dos ali elencados, todas as doenças que tenham causa relacionada ao trabalho, caracterizados pela Medicina Especializada e homologados pelo INSS.

Parágrafo Primeiro - Será considerado acidente no percurso, para os efeitos do disposto nas letras "c" e "d" do inciso IV do artigo 21 da lei em epígrafe, quando ocorrido no retorno do trabalho com destino à escola e da escola para o trabalho, para o empregado estudante.

Parágrafo Segundo - A CAIXA se responsabilizará pelos gastos oriundos do tratamento ministrado ao empregado vítima de acidente ou doença do trabalho e profissional, inclusive despesas com deslocamento e medicamentos, conforme previsto no MNRH02.

Parágrafo Terceiro - É obrigatória a comunicação do acidente do trabalho ao INSS, conforme a seguir:

- a) No primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência;

b) No caso de doença do trabalho e profissional, considera-se como dia do acidente, o dia em que for realizado o diagnóstico, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, valendo sempre o que ocorrer primeiro, homologado pelo INSS; e

c) Deverão ser entregues cópias das CAT - Comunicações de Acidentes de Trabalho ao acidentado, à CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando houver, e, ao Sindicato da Categoria, mensalmente, da ocorrência do sinistro ou do momento quando forem diagnosticadas as moléstias, salvo no caso de acidente fatal, no prazo de 24 horas.

Parágrafo Quarto - O empregado que, em razão de seqüela resultante de acidente ou doença de qualquer natureza, estiver incapacitado para o exercício das atividades habituais, participará de programa específico, objetivando readaptá-lo, para o exercício de atividades adequadas ao ser estado de saúde, homologados pelo INSS.

Parágrafo Quinto - Quando do retorno ao trabalho, o empregado afastado por licença de acidente do trabalho ou para tratamento de saúde por mais de 180 dias ou por encaminhamento do CRP - Centro de Reabilitação Profissional do INSS deverá participar de programa de readaptação específico, que promoverá as condições necessárias para sua readaptação ao trabalho, obedecendo às indicações técnicas do CRP, quando for o caso, de forma gradual e progressiva, após o afastamento ou diminuição da capacidade física para o trabalho, conforme normatização específica.

28ª ATENDIMENTO MÉDICO EM CASO DE ASSALTO

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

Parágrafo Primeiro - Após avaliação do quadro de saúde, caso algum empregado não apresente condições de trabalho, deverá ser afastado imediatamente, sem prejuízo do salário.

Parágrafo Segundo - Serão preenchidas CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico, devendo as mesmas serem assinadas pelo Gerente da Unidade.

Parágrafo Terceiro - Em caso de ocorrência de assalto, a agência ou posto bancário em que ocorreu o fato será fechada no dia do evento, para que sejam levadas a efeito as providências pertinentes.

29ª COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

AS CIPA serão constituídas por membros eleitos pelos empregados e por membros indicados pela Empresa, de acordo com a NR 5, equiparando-se suplentes e titulares para todos os efeitos de direito.

Parágrafo Primeiro - As eleições das CIPA serão unificadas em todo o território nacional em um mês-base comum, permitindo a participação e integração de todos os empregados das unidades envolvidas.

Parágrafo Segundo - As eleições serão organizadas e controladas pela CAIXA, com a participação das Entidades Sindicais.

30ª PAUSA PARA TRABALHADORES EM ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇOS DOS MEMBROS SUPERIORES E COLUNA VERTEBRAL

Todos os empregados que exerçam atividades de entrada de dados, sujeitas a movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores e coluna vertebral farão uma pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, conforme NR 17.

Parágrafo Único - Os intervalos referidos no caput não serão deduzidos da duração normal de trabalho e deverão ser gozados fora do posto de trabalho, na própria unidade de lotação.

31ª PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SUPLETIVA - PAMS

A CAIXA assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e Medicina Alternativa, aos seus empregados e respectivos dependentes, nos limites e forma estabelecidos no MNRH02.

Parágrafo Primeiro - O PAMS, acentuadamente no Programa de Prevenção e Assistência às DST/AIDS, estruturar-se-á para a assistência bio-psico-social e orientação jurídica, tanto na atuação curativa como na preventiva, de conformidade com o MNRH02.

Parágrafo Segundo - Os serviços odontológicos serão custeados pelo PAMS enquanto os tratamentos ortodônticos e próteses dentárias e ortodontia serão passíveis de concessão de Adiantamento PAMS, observados o MNRH02 e disponibilidade orçamentária.

Parágrafo Terceiro - As despesas referentes a hospedagem para tratamento fora do domicílio, quando necessário for, em conformidade com o MNRH02, poderão ser objeto de reembolso, condicionadas à análise médica, limitada ao menor valor de diária dos empregados da CAIXA e as despesas com transporte serão passíveis de concessão de Adiantamento PAMS.

Parágrafo Quarto - A participação nas despesas do PAMS relativas à utilização pelo marido/companheiro, será igual à participação da esposa/companheira.

Parágrafo Quinto - A CAIXA custeará totalmente as despesas decorrentes de intervenção cirúrgica em coração, sistema nervoso central e transplantes em geral, de acordo com as normas e tabelas do PAMS.

Parágrafo Sexto - A CAIXA poderá incluir os dependentes diretos dos seus empregados e seus ascendentes que não possuam renda/pensão e que vivam às expensas e na companhia do titular, conforme o MNRH02.

Parágrafo Sétimo - A CAIXA reembolsará todas as despesas médicas/hospitalares quando houver suspensão/cancelamento de atendimento credenciado ou quando não houver no município profissionais e/ou entidades credenciadas, de acordo com as tabelas do PAMS.

Parágrafo Oitavo - Deverá ser criada comissão de empregados para atuar junto à área de saúde, nos processos de credenciamentos no PAMS.

Parágrafo Nono - A CAIXA fará o pagamento de tratamento de doenças do trabalho - DORT, após a alta do empregado e o retorno ao trabalho, pelo tempo estipulado pelo médico, conforme o MNRH02.

32ª PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO

A CAIXA se compromete a manter o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, promovendo e preservando a saúde do conjunto de seus empregados, considerando as questões relativas ao trabalho incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de empregados.

Parágrafo Primeiro - O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da promoção da saúde dos empregados, devendo estar articulado ao Programa de Proteção a Riscos Ambientais, previsto na NR-9 e ao Plano de Trabalho da CIPA, previsto na NR-5, e adaptação das condições previstas na NR-17.

Parágrafo Segundo - O PCMSO deve ter caráter de prevenção, rastreamento de doenças, bem como o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive os de natureza sub-clínicas, além da constatação da existência de casos de doenças do trabalho ou danos irreversíveis à saúde dos empregados.

Parágrafo Terceiro - O PCMSO deve incluir a realização dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) demissional; e
- e) mudança de função de confiança ou cargo comissionado.

Parágrafo Quarto - Os exames médicos periódicos devem ser realizados conforme prazos estipulados pela NR 7.

Parágrafo Quinto - Nos exames médicos periódicos serão realizados os exames relacionados à saúde do empregado no trabalho.

Parágrafo Sexto - O exame médico de retorno ao trabalho deve ser realizado, obrigatoriamente, no primeiro dia da volta ao trabalho de todo empregado ausente por período igual ou superior a 30 dias, após o afastamento por motivo de doença, acidente ou parto.

Parágrafo Sétimo - O exame demissional deverá ser concluído, obrigatoriamente, antes dos 15 dias que antecedem a homologação da sua dispensa, e desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 dias.

Parágrafo Oitavo - Não será exigido, quando da realização dos exames previstos nesta cláusula, teste de HIV.

Parágrafo Nono - A realização dos exames médicos deve ser sempre acompanhada pela emissão, em 2 (duas) vias, de um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), a cargo exclusivo do médico encarregado.

Parágrafo Décimo - Uma cópia do ASO e os resultados dos exames médicos realizados serão, obrigatoriamente, entregues ao empregado e a outra cópia do ASO deverá ser arquivada na Unidade de lotação do empregado.

Parágrafo Décimo Primeiro - Os dados obtidos dos exames médicos, incluindo a avaliação clínica e os exames complementares, devem ser registrados em prontuário clínico individual, que ficarão sob a responsabilidade do coordenador da equipe de saúde.

Parágrafo Décimo Segundo - Compete à CAIXA indicar, dentre os médicos do Trabalho, um coordenador responsável pela execução do PCMSO.

Parágrafo Décimo Terceiro - A CAIXA, por meio do PPS - Programa de Preservação da Saúde, poderá atuar em programas epidemiológicos ou preventivos em geral.

33ª SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - SESMT

A CAIXA manterá, por Estado da Federação, os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade dos empregados da CAIXA, de acordo com a NR 4.

CLÁUSULAS SINDICAIS

34ª CONTRIBUIÇÕES MENSAS DAS ENTIDADES SINDICAIS, ASSOCIAÇÕES DE PESSOAL E FENAE

A CAIXA compromete-se a efetuar o desconto em folha de pagamento nos limites autorizados, das contribuições referentes às mensalidades dos Sindicatos, das Associações de Pessoal, de Aposentados e FENAE.

Parágrafo Único - Os valores descontados serão creditados nas contas das entidades, mantidas na CAIXA, no prazo de até 02 (dois) dias após o desconto.

35ª COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

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

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

Parágrafo Segundo - os empregados participantes das negociações coletivas terão garantias de estabilidade de até um ano após o seu afastamento da Comissão de Negociação.

36ª DELEGADOS SINDICAIS

A CAIXA reconhecerá os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

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

- a) até 100 empregados1 (um) delegado sindical;
- b) de 101 a 200 empregados.....2 (dois) delegados sindicais;
- c) de 201 a 300 empregados3 (três) delegados sindicais;
- d) de 301 a 400 empregados.....4 (quatro) delegados sindicais;
- e) acima de 401 empregados.....5 (cinco) delegados sindicais.

Parágrafo Segundo - Para fins do disposto no parágrafo anterior, as unidades serão assim consideradas, conforme nomenclatura abaixo, ou pelas novas denominações administrativas a partir da reestruturação da CAIXA:

- I) Pontos de Venda;
- II) Postos de Atendimento Bancário;
- III) Postos de Penhor;
- IV) Escritórios de Negócios, no subsistema negocial;
- V) Gerências de Filial, no subsistema logístico;
- VI) Gerências de Área, no subsistema central;
- VII) unidades de nível menor que Gerência de Filial ou Gerência de Área, que funcionem em prédio distinto daquele em que funcione a unidade à qual está subordinada.

Parágrafo Terceiro - Nas unidades que funcionem nos turnos diurno e noturno será eleito delegado sindical por turno.

Parágrafo Quarto - Serão observadas para o suplente, quando substituindo o titular, as mesmas prerrogativas e disposições previstas para aquele.

Parágrafo Quinto - O Regulamento de Delegado Sindical é parte integrante do presente Acordo.

Parágrafo Sexto - O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço, por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que autorizado pela chefia da sua unidade de lotação.

37ª DESCONTO ASSISTENCIAL

A CAIXA procederá ao desconto, em folha de pagamento de seus empregados, do mês subsequente ao da assinatura do presente acordo, em consonância com a interpretação da disposição constitucional pertinente consignada pelo STF no julgamento do RE 220.720-RS, DOU de 06.10.98, de contribuição no valor de R\$ 20,00(vinte reais).

Parágrafo Primeiro - Os valores descontados serão creditados no prazo de até 05(cinco) dias, a contar da data do desconto, na conta mantida na CAIXA pela CONTEC, a quem caberá o repasse às Entidades Sindicais respectivas, da seguinte forma:

- a) R\$ 3,00(três reais) para a CONTEC;
- b) R\$ 5,00(cinco reais) para as Federações; e
- c) R\$ 12,00(doze reais) para os Sindicatos.

Parágrafo Segundo – O presente desconto não poderá ser efetuado do empregado que manifestar sua discordância junto à CAIXA.

Parágrafo Terceiro – A discordância mencionada no parágrafo anterior deverá ser feita por meio de Requerimento Pessoal até o décimo dia do mês subseqüente ao de assinatura do presente acordo.

Parágrafo Quarto – Eventual pendência judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto da contribuição prevista na presente cláusula, bem como quanto ao seu repasse às Entidades Sindicais, deverá ser solucionada pelo interessado junto à CONTEC, uma vez que à CAIXA competirá apenas o processamento do débito.

38ª LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DAS ASSOCIAÇÕES DE PESSOAL E FENAE

A CEF assegurará a liberação de membros da Diretoria da FENAE - Federação Nacional das Associações de Pessoal da CEF ou das APCEF - Associações de Pessoal, observada a seguinte proporção:

- a) até 1000 associados..... 01 (um) empregado;
- b) de 1001 a 3000 associados..... até 02 (dois) empregados;
- c) de 3001 a 5000 associados..... até 03 (quatro) empregados;
- d) acima de 5001 associados..... até 04 (quatro) empregados; e
- e) para a FENAE..... até 04 (quatro) empregados.

Parágrafo Primeiro - O empregado será dispensado da função de confiança ou cargo comissionado que efetivamente exerça à época da liberação, ficando-lhe assegurada a percepção do seu valor até o seu retorno à Empresa.

Parágrafo Segundo - O empregado deverá aguardar a decisão sobre sua liberação em serviço, caso contrário o período de afastamento será considerado como de licença não remunerada, na forma do disposto no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT.

Parágrafo Terceiro - A liberação será autorizada pela Área de Recursos Humanos da Matriz.

Parágrafo Quarto - Será assegurado ao empregado liberado, na sua reapresentação à Empresa, o direito de retorno à unidade de lotação de origem.

Parágrafo Quinto - Quanto ao período em que o empregado estiver à disposição da entidade sindical, a este caberá, sob sua única e exclusiva responsabilidade, a designação de suas férias, mediante comunicação ao empregador, para concessão do respectivo adiantamento de férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

39ª LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A CEF assegurará a liberação de empregado eleito para exercício de cargo no Conselho Fiscal ou Diretoria de Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários, Federações e Confederações, observado o limite máximo de 90 (noventa) empregados em nível nacional.

Parágrafo Primeiro - O empregado será dispensado da função de confiança ou cargo comissionado que efetivamente exerça à época da liberação, ficando-lhe assegurada a percepção do seu valor até o seu retorno à Empresa.

Parágrafo Segundo - Para fins de concessão da liberação será observado, preferencialmente, uma vaga para cada Sindicato, observados os seguintes limites de empregados licenciados por sindicato, em função do número de associados de cada entidade:

- a) até 1000 associados..... 01(um) empregado;
- b) de 1001 até 3000 associados..... 02(dois) empregados;
- c) de 3001 até 5000 associados..... 03(três) empregados; e
- d) acima de 5001 associados..... 04(quatro) empregados.

Parágrafo Terceiro - A CAIXA assegurará, também a liberação de até 04(quatro) empregados para a CONTEC e 01(um) empregado para cada Federação de Empregados em Estabelecimentos Bancários a ela vinculada, desde que eleitos para exercício de cargo no Conselho Fiscal ou Diretoria de cada entidade, assegurando-lhes os mesmos direitos e vantagens daqueles licenciados para sindicatos.

Parágrafo Quarto - A liberação será autorizada pela Área de Recursos Humanos da Matriz.

Parágrafo Quinto - O empregado deverá aguardar a decisão sobre sua liberação em serviço, caso contrário o período de afastamento será considerado como de licença não remunerada, na forma do disposto no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT.

Parágrafo Sexto - Será assegurado ao empregado liberado, na sua reapresentação à Empresa, o direito de retorno à unidade de lotação de origem.

Parágrafo Sétimo - Quanto ao período em que o empregado estiver à disposição da entidade sindical, a este caberá, sob sua única e exclusiva responsabilidade, a designação de suas férias, mediante comunicação ao empregador, para concessão do respectivo adiantamento de férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

40ª DISSÍDIOS E CONVENÇÕES REGIONAIS

A CAIXA fica desobrigada do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções e dissídios coletivos envolvendo Entidades Sindicais de Bancos e de Bancários em todo o território nacional, firmados ou ajuizados para vigência concomitante ao presente Acordo Coletivo.

41ª GARANTIA DE ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS AO DIRIGENTE SINDICAL

A CAIXA assegurará aos dirigentes sindicais acesso às suas unidades, para distribuição de material de propaganda sindical.

Parágrafo Único - As especificidades de cada unidade serão previamente negociadas entre o gerente e o dirigente sindical.

42ª GARANTIAS SINDICAIS

As partes contratantes reconhecem o direito de reunião inscrito na Constituição Federal (Art. 5º, inciso XVI), garantindo a sua convocação pelas entidades sindicais e realização no local e horário de trabalho, com a garantia de, no mínimo, duas horas por mês, ou, na hipótese de ocorrência de negociação coletiva na forma que segue:

- a) Sem limitação de tempo, realizando-se após a jornada de trabalho, observados os limites de segurança pessoal, equipamentos e razoabilidade;
- b) uma hora no final da jornada de trabalho sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Único - As reuniões a que se referem as letras "a" e "b" serão realizadas sempre com a presença dos delegados sindicais ou representantes do sindicato, presumindo-se as suas convocações sempre que ocorrerem negociações coletivas.

43ª HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A quitação passada pelo empregado, com a assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do Art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação aos valores expressamente consignados no recibo.

Parágrafo único - A CAIXA, no caso de homologação de rescisão de contrato de trabalho, recorrerá, preferencialmente, para cumprimento do disposto no parágrafo 1º do artigo 477 da CLT, à assistência do sindicato.

44ª GRUPOS DE ESTUDO

Serão constituídos Grupos de Estudo para discussão de diversos assuntos, com a participação da CONTEC, conforme relacionado em documento anexado ao presente acordo.

45ª NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As relações entre representantes das categorias profissional e econômica serão regidas pelos princípios de:

- I) Negociação Permanente e
- II) Boa Fé.

46ª QUADRO DE AVISOS

A CAIXA assegurará aos dirigentes sindicais o direito de utilização dos quadros de avisos de suas dependências para comunicações de interesse dos empregados, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Parágrafo único - Nas unidades onde exista quadro de avisos restrito aos empregados, somente este deverá ser utilizado pelos dirigentes sindicais.

47ª SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, a CAIXA colocará à disposição das entidades sindicais local de maior afluxo de empregados, em todos os locais de trabalho, garantindo, ainda, condições materiais mínimas para sua realização, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados admitidos e demitidos, liberados e transferidos.

48ª UTILIZAÇÃO DE MALOTE

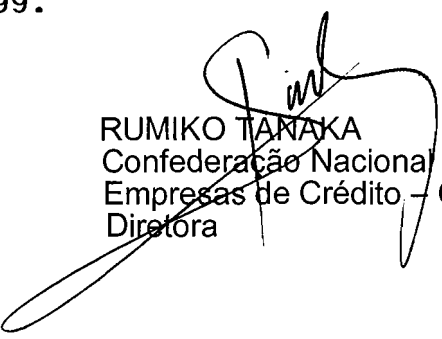
Será assegurada a livre utilização, pelas Entidades Sindicais da categoria, dos malotes da empresa, para circulação de suas publicações e comunicados.

49ª VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá a duração de 12 (doze) meses, com vigência de 1º de setembro de 1998 a 31 de agosto de 1.999.

Brasília, DF, 12 de março de 1999.


EDUARDO TAVARES ALMEIDA
Caixa Econômica Federal
Diretor


RUMIKO TANAKA
Confederação Nacional dos Trabalhadores nas
Empresas de Crédito - CONTEC
Diretora

CLÁUSULA 44

Grupos de Estudo

Primeiro Grupo – REMUNERAÇÃO

- Remuneração
- P C S – Tabela salarial/98 – Carreira Administrativa e Carreira Profissional – Faixa I e Faixa II
- Participação nos Lucros ou resultados da Empresa
- Licença-Prêmio
- Caixas Executivos e Compensadores
- Recuperação do poder de compra dos salários
- Auxílio-Educação
- Gratificações

Segundo Grupo – DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

- Instrutores / Monitores – Pagamento das horas/ aula
- Auxílio-Educacional – para nível profissionalizante, universitário, pós-graduação, mestrado e doutorado
- Avaliador de Penhor
- Qualificação e Requalificação Profissional
- Igualdade de Oportunidades
- Educação à Distância – programa de educação à distância, sobre qualificação técnica, venda de produtos CAIXA, treinamento para técnicas em serviços bancários

Terceiro Grupo – VANTAGENS E BENEFÍCIOS

- Abono de férias
- Renegociação das dívidas dos empregados
- Remuneração para os grupos de trabalho

Quarto Grupo – REGIME DISCIPLINAR

- Responsabilidade gerencial
- Regime Disciplinar

Quinto Grupo – RELAÇÕES DE TRABALHO

- Estágio profissional
- Cadastro geral de empregados (Lei 4923/65) – Admissão, demissão e transferência
- Programa de avaliação de desempenho
- PCC – avaliação do novo Plano de Cargos em Comissão
- Técnico Bancário
- Assuntos relativos aos aposentados

Sexto Grupo – SEGURANÇA NO TRABALHO

- Comissão de segurança bancária
- Segurança Bancária
- Aplicação das normas relativas à segurança, higiene e medicina do trabalho e previdência social

Sétimo Grupo – SAÚDE NO TRABALHO

- Insalubridade, periculosidade e penosidade
- Acidentes de trabalho e doença profissional e do trabalho
- Intervalos para trabalhadores em atividades repetitivas ou exigentes de esforços dos membros superiores e da coluna vertebral
- Conselhos de Saúde / Comissões de Saúde
- PCMSO – programas e elaboração de calendários para exames de mamografia e exames da próstata, conforme GT-Saúde 98 e avaliação da vacinação contra a gripe
- PAMS
- P R T

Da garantia especial ao acidentado ou portador de doença profissional ou do trabalho

Do retorno ao trabalho após licença por acidente ou doença ocupacional – reabilitação

Da readaptação profissional de empregados com sequelas resultante de acidente ou doença de qualquer natureza

Programa de prevenção e acompanhamento das L E R (D O R T) e revisão do pagamento das funções comissionadas aos lesionados

Programa de preparação para a aposentadoria – implementação em 1999
reestudo das propostas do GT – 98

Dependência química – programas preventivos ao alcoolismo, drogas e
outras doenças

Controle das condições de saúde – diagnóstico e cronograma das medidas
a serem adotadas

Normas relativas à segurança, higiene, medicina do trabalho e previdência
social

Política global de AIDS

Nutrição / obesidade – programa educacional sobre alimentação

Vícios posturais e relações interpessoais no ambiente de trabalho

Oitavo Grupo – ASSUNTOS DIVERSOS

- Informações à entidades sindicais – Jornada de trabalho/balanço
- Terceirização
- Passivo trabalhista



REGULAMENTO DO DELEGADO SINDICAL

A CAIXA e a CONTEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito, firmam o presente documento, que regulará as relações dos delegados sindicais da CAIXA, mediante os seguintes artigos:

DO RECONHECIMENTO

Art. 1º - A CAIXA reconhece os delegados sindicais eleitos pelos empregados.

Art. 2º - Os delegados sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados em cada unidade, observada a seguinte proporção:

- a) Até 100 empregados..... 1 (um) delegado sindical
- b) de 101 a 200 empregados..... 2 (dois) delegados sindicais
- c) de 201 a 300 empregados..... 3 (três) delegados sindicais
- d) de 301 a 400 empregados... .. 4 (quatro) delegados sindicais
- e) de 401 a 500 empregados..... 5 (cinco) delegados sindicais

Parágrafo primeiro - As Unidades da CAIXA serão assim consideradas:

- a) Agências;
- b) Postos de Atendimento Bancário;
- c) Postos de Penhor;
- d) Escritórios de Negócios;
- e) Gerências de Área;
- f) Gerências Executivas;
- g) Gerências de Filial;
- f) Unidades de nível menor que Gerências de Área e Gerências Executivas, na Matriz, que funcionem em Prédio distinto daquele em que funcione a Unidade à qual está subordinada e, ainda, nas Unidades de nível menor que Gerência de Filial, que a elas se subordinem e que funcionem em Prédio distinto daquele em que funcione a Unidade à qual está subordinada.

Parágrafo Segundo - Nas unidades que funcionem em mais de um turno será eleito um delegado sindical por turno.



Parágrafo único - Caso a CAIXA necessite transferi-lo só poderá fazê-lo mediante entendimento entre a CONTEC e a Comissão de Negociação da Empresa.

Art. 7º - O delegado sindical poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que previamente autorizado pela chefia da unidade.

Art. 8º - O delegado sindical poderá promover reuniões com os demais empregados da Unidade, desde que previamente acordado com a chefia da unidade.

Art. 9º - Ao delegado sindical é permitida a distribuição de propaganda sindical.

Parágrafo único - Para fins do disposto neste artigo, as especificidades de cada unidade serão previamente negociadas entre a chefia e o delegado sindical.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10 - A ação do delegado sindical é livre, respeitadas as conveniências de funcionamento da unidade e de atendimento ao público.

Art. 11 - O presente Regulamento é parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 12/03/99.



ADITIVO AO ACORDO CELEBRADO EM 28/01/1998, ENTRE A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO - CONTEC E A COMISSÃO DE EMPREGADOS, RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA CAIXA - PRX, ALTERANDO CLÁUSULAS DO ACORDO ORIGINAL, QUE PASSAM A VIGER COM O SEGUINTE TEOR:

CLÁUSULA SEXTA - SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA

Parágrafo primeiro

É distribuída a título de Participação nos Resultados da CAIXA a parcela de 25% do lucro ajustado, limitada em seu teto a 25% do lucro líquido apurado no período.

Parágrafo segundo

A partir da definição do valor total a ser desembolsado na forma do parágrafo anterior, são definidos dois Valores de Referência, um para o Resultado Global e outro para o Resultado da Equipe, limitados ao máximo de R\$ 1.000,00 e R\$ 1.500,00, respectivamente, para o cálculo da participação por resultados devida a cada empregado.

Parágrafo Terceiro

Os Valores de Referência Global e da Equipe são calculados aplicando-se as seguintes fórmulas:

$$VRG = (RG \times 0,25 \times 0,40) / \sum(Q \times F)$$

$$VRE = (RG \times 0,25 \times 0,60) / \sum(Q1 \times F)$$

onde:

VRG = Valor de Referência Global

VRE = Valor de Referência da Equipe

RG = Resultado Global

Q = Quantidade de empregados participantes, posição último dia do semestre

Q1 = Qte. de empregados com pontuação \geq a 70 pontos, posição último dia do semestre

F = Fator para participação individual

0,25 = 25% do Resultado Global

0,40 = Peso do Resultado Global

0,60 = Peso do Resultado da Equipe

Parágrafo quarto

A parcela referente ao resultado global da CAIXA somente é devida quando for alcançado resultado igual ou superior a 70% do valor orçado, de forma proporcional ao percentual atingido e limitada a 40% da participação máxima.

Parágrafo quinto

A participação do empregado no resultado global será proporcional à performance da sua equipe, apurada conforme a metodologia de avaliação definida.

Parágrafo sexto

A parcela referente ao resultado por equipe somente será devida quando for alcançada pontuação total igual ou superior a 70 pontos, na avaliação da sua performance, conforme a metodologia de avaliação definida, de forma proporcional ao percentual atingido e limitado a 60% da participação máxima.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPOSIÇÃO DAS EQUIPES

As equipes são agrupadas em função das suas características básicas de atuação, definindo-se, para cada agrupamento, indicadores de performance, os quais encerram um ou mais itens de controle.

Parágrafo primeiro

Para efeito de apuração da performance e premiação, considera-se como equipe o total de empregados que compõe as seguintes unidades básicas:

- Gerências de Área;
- Grupo de Consultores Técnicos/Jurídicos/Especiais do Presidente;
- Escritórios de Negócios
- Escritórios Especiais
- Agências;
- Postos de Atendimento Bancário - Justiça Federal;
- Gerências Regionais de Informática e Retaguarda - GERIR;
- Centrais de Logística e empregados lotados em suas Extensões
- Gerências de Filial e empregados lotados nas Supervisões Avançadas

Parágrafo segundo

Compõem, ainda, as equipes das respectivas Gerências de Área:

- Gerências Executivas;
- Gerências de Processo de Produção e as Gerências de Processo de Soluções;
- as Auditorias Regionais fazem parte da equipe da Gerência de Área de Auditoria;
- os empregados lotados nas Representações Regionais de Unidades do Subsistema Central, de acordo com sua vinculação;
- a CESUP/SP, devido à sua característica de central nacional, atuando como uma extensão da GEARU, integra a equipe desta Gerência de Área.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, some appearing to be official stamps or marks.

CLÁUSULA OITAVA - INDICADORES DE PERFORMANCE POR EQUIPE

Para a efetividade da metodologia de avaliação, são definidas metas para cada indicador, com as quais são comparados os resultados alcançados para fins de pontuação da performance das equipes, na forma da tabela a seguir:

INDICADORES DE PERFORMANCE POR EQUIPES

EQUIPES	PESO	INDICADORES	FONTE
Agências PAB Justiça Federal	50	Resultado Financeiro	GEACO
	40	Metas Prioritárias	GEARE
	10	Satisfação de Clientes	GEARE
Escritórios de Negócios	40	Resultado dos PV vinculados	GEACO
	30	Metas Prioritárias	GEARE
	10	Custeio Próprio	GEACO
	10	Efetividade na gestão das metas	GEARE
	10	Satisfação de Clientes	GEARE
Escritórios Especiais	40	Custeio Próprio	GEACO
	35	Metas Próprias	GEACO
	20	Avaliação da Diretoria Colegiada	Diretoria
	05	Satisfação de Clientes	GEARE
GERIR, Gerências de Filial e Centrais de Logística	50	Desempenho dos PV vinculados	GEARU
	40	Custeio Próprio	GEACO
	10	Satisfação de Clientes	GEARE
Gerências de Áreas Negociais com Metas Prioritárias	40	Custeio Próprio	GEACO
	20	Margem de Contribuição do produto	GEACO
	15	Avaliação da Diretoria Colegiada	Diretoria
	15	Atingimento de Metas Prioritárias	GEARE
	10	Satisfação de Clientes	GEARE
Demais Gerências de Áreas Negociais	40	Custeio Próprio	GEACO
	20	Margem de Contribuição do produto	GEACO
	15	Avaliação da Diretoria Colegiada	Diretoria
	15	Resultado Global	GEACO
	10	Satisfação de Clientes	GEARE
Gerências de Área de Asses. Estratégico e de Logística	40	Custeio Próprio	GEACO
	30	Resultado Global	GEACO
	20	Avaliação da Diretoria Colegiada	Diretoria
	10	Satisfação de Clientes	GEARE
Consultores Técnicos, Consultores Jurídicos e Consultores Especiais do Presidente	50	Média das Avaliações das GA (DICOL)	GEARU
	40	Resultado Global	GEACO
	10	Satisfação de Clientes	GEARE

Parágrafo único

Os pesos atribuídos a cada indicador de performance refletem a sua importância dentro da estratégia empresarial.

CLÁUSULA NONA - DESCRIÇÃO DOS INDICADORES

A avaliação de performance das equipes reflete os resultados obtidos na operacionalização dos processos sob sua gestão, considerando-se os aspectos de eficácia e eficiência e os indicadores que medem a performance de cada equipe específica, não sendo utilizada qualquer medida decorrente da comparação de resultados entre as equipes, focalizando-se no desafio de superação das próprias metas e fortalecendo-se a auto-sustentação financeira do programa. Os indicadores de performance são os descritos a seguir:

Parágrafo primeiro - Resultado Financeiro

É o resultado líquido (receita - despesas) atingido pela Unidade, medido de acordo com o sistema de custos da CAIXA e considerando somente os custos próprios do Ponto de Venda.

- a) A pontuação das equipes no indicador é obtida pelo seguinte cálculo - Pontuação = peso x índice de realização, considerando como índice de realização a divisão do resultado líquido (realizado) pelo resultado orçado da unidade, limitado a 1 (um), onde o valor orçado corresponde aos resultados projetados para a Unidade, a partir das metas definidas para os diversos produtos e da margem de contribuição esperada para o resultado global da CAIXA.

Parágrafo segundo - Metas Prioritárias

Avalia a performance das equipes na operacionalização de produtos específicos que, embora considerados na apuração do resultado financeiro da unidade, possuem relevância estratégica para a CAIXA.

- a) A pontuação das equipes dos Escritórios de Negócios e dos Pontos de Venda é obtida pela aplicação do seguinte cálculo: Pontuação = peso x índice Médio de Atingimento, onde o Índice de Atingimento por produto = valor realizado / valor meta, limitado a 1 (um).
- b) Neste indicador, a superação da meta em um produto não compensa uma menor performance em outro.
- c) Somente a equipe que atinge ou supera as metas estabelecidas para todos os produtos de relevância estratégica tem assegurada a integralidade dos pontos correspondentes a este indicador; as demais recebem pontuação proporcional à sua performance.

Parágrafo terceiro - Satisfação de Clientes

Mede o grau de satisfação dos clientes externos da CAIXA em relação ao atendimento prestado em seus Pontos de Venda.

- a) A Satisfação de Clientes é medida por pesquisa já institucionalizada para os EN, Agências e PAB.
- b) Para as equipes das Centrais de Logística e Gerências de Filial é utilizado o índice de satisfação de clientes obtido pela média dos PV vinculados.
- c) Para as equipes do Subsistema Central e Escritórios Especiais é utilizado o índice de satisfação de clientes obtido pela média dos EN.
- d) A pontuação das equipes neste indicador é obtida pelo seguinte cálculo: Pontuação = peso x Índice de Satisfação de Clientes, onde o Índice de realização do indicador corresponde ao verificado / desejado, limitado a 1 (um).
- e) A pontuação deste indicador é considerada zero quando o Índice de Satisfação de Clientes ficar abaixo de **0,70**.

Integração das Áreas/EE do Subsistema Central

- A Área/EE mantém um bom nível de relacionamento, articulação e sintonia com as demais;
- A Área/EE comunica às demais sobre os seus projetos desenvolvidos;
- A Área/EE tem conhecimento, apóia o desenvolvimento e/ou participa dos projetos de outras áreas.

Capacidade de Planejamento Estratégico da Área/EE

- A área/EE apresenta projetos alinhados aos objetivos e prioridades da CAIXA;
- Os projetos contemplam planilha de custos/benefícios, plano de ação detalhado, bem como cronograma, possibilitando o seu acompanhamento físico e financeiro;
- Os projetos são executados de forma alinhada com os objetivos traçados no plano de ação da Área/EE.

Qualidade das Informações Gerenciais geradas pela Área/EE

- A Área/EE gera dados e informações claras, precisas, confiáveis na sua gestão;
- Os dados informados têm contribuído para a correta tomada de decisão.

Percepção e capacidade da Área/EE de solucionar problemas.

- Percepção de problemas demandados pelas unidades descentralizadas;
- Capacidade de solução de problemas demandados pelas unidades descentralizadas.

a) A pontuação de cada equipe é calculada pela multiplicação do peso do indicador pelo índice de realização, sendo este obtido pela seguinte relação: Índice de realização = $\frac{\sum \text{notas atribuídas}}{\sum \text{das notas máximas possíveis}}$.

Parágrafo décimo - Atingimento de Metas Prioritárias

Avalia a eficácia das equipes das Gerências de Área Negociais na definição e acompanhamento de metas prioritárias para os produtos sob sua gestão, viabilizando o seu cumprimento.

a) A pontuação da equipe será calculada pela multiplicação do peso do indicador pela média dos índices de realização das metas de cada produto, sendo o índice de realização para cada produto obtido pela aplicação da seguinte forma:

Índice de realização = 1, quando o valor realizado estiver compreendido no intervalo de 100 % a 115% da meta;

Índice de realização = $(\text{realizado} / \text{meta})$, quando o valor realizado for inferior a 100% da meta; e

Índice de realização = $1 - (\text{realizado} / \text{meta} - 1,15)$, quando o valor realizado for superior a 115% da meta.

Parágrafo décimo primeiro - Resultado Global

Avalia as equipes de Consultores Técnicos, Consultores Jurídicos, Consultores Especiais do Presidente e das Gerências de Área, exceto aquelas com metas prioritárias, em função do seu comprometimento com os resultados globais da CAIXA.

a) A pontuação das equipes, neste indicador, será obtida pela multiplicação do peso correspondente, pelo **índice de realização (realizado/orçado)** da meta de resultado global da CAIXA, sendo este limitado a 1 (um).

Parágrafo décimo segundo - Metas próprias

São metas específicas definidas pela Diretoria Colegiada para os Escritórios Especiais que, se cumpridas, podem impactar no resultado Global da CAIXA, refletindo a contribuição do esforço negocial daqueles Escritórios.

- a) A pontuação da equipe é calculada pela multiplicação do peso do indicador pelo Σ índices de realização de cada meta / número de metas, sendo o índice resultante da razão entre o realizado e a meta, limitado a 1 (um).

Parágrafo décimo terceiro - Média das Avaliações das Gerências de Área pela Diretoria Colegiada

Avalia o grau de interação e contribuição dos Consultores Técnicos, Consultores Jurídicos e Consultores Especiais do Presidente para a obtenção dos resultados esperados das Gerências de Área.

- a) A pontuação da equipe é calculada pela multiplicação do peso correspondente pela média aritmética das pontuações obtidas pelas Gerências de Área no indicador "Avaliação pela Diretoria Colegiada".

CLÁUSULA DÉCIMA - FORMA DE APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

A participação por resultados é composta de uma parcela de 40%, vinculada ao atingimento do resultado global da CAIXA, e outra de 60%, vinculada ao resultado por equipe.

Parágrafo primeiro

Os empregados que durante o período de apuração enquadrarem-se em algum código de afastamento, a participação ocorre da seguinte forma:

- a) Os empregados afastados com amparo no art. 473 da CLT na forma estabelecida pelo Regulamento de Pessoal da CAIXA, e as Licenças Acidente de Trabalho, Maternidade e Paternidade, bem como, Licença para Aleitamento e Licença Adoção, e os primeiros quinze dias de licença para Tratamento de Saúde, participam do resultado Global e da Equipe.
- b) Os empregados cedidos sem ônus, afastados em virtude de Licença-Prêmio, APIP, Licença para Tratar de Interesse Particular - LIP, Licença para Acompanhar Cônjuge - LAC, Licença para Tratamento de Pessoa da Família - LPF, e os que consignarem faltas não justificadas - FNJ, participam do resultado Global e da Equipe, proporcionalmente aos dias trabalhados.
- c) Os empregados cedidos com ônus, em Licença para Estudos Especializados, em Mandato Eletivo com Ônus, em Licença para Campanha Eleitoral e em Licença para Tratamento de Saúde (a partir do 16º dia), têm participação nos resultados, composta da parcela de 40%, vinculada ao resultado Global.
- d) Os empregados Liberados com Ônus pela CAIXA para exercício de direção de Associações de Pessoal, FENAE e Entidades Sindicais (na forma contemplada no Acordo Coletivo), têm participação nos resultados, composta das parcelas de 40% e 60%, ambas vinculadas ao resultado Global.

- e) Os empregados cedidos à FUNCEF - Fundação dos Economiários Federais têm participação nos resultados, composta das parcelas de 40% e 60%, ambas vinculadas ao Resultado Global, no segundo semestre de 1998, sem reflexos no rateio dos demais empregados.

Parágrafo segundo

A participação nos resultados para empregados transferidos durante o semestre de apuração é calculada de forma ponderada em relação ao número de dias de participação e à performance da equipe em que esteve lotado e da atual.

Parágrafo terceiro

Da mesma forma, o empregado que, durante o semestre de apuração, ocupou diferentes cargos/funções em caráter efetivo ou de substituição, tem sua participação calculada de forma ponderada, de acordo com o número de dias de participação e os fatores correspondentes aos cargos e funções exercidos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - APURAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DEVIDA A CADA EMPREGADO

O valor da participação por resultados a ser paga a cada empregado será obtido pela aplicação das seguintes fórmulas:

$$PRX = VPG + VPE$$

$$VPG = CG \times VMG \text{ (DPG/NDS)}$$

$$VPE = CE \times VME \text{ (DPE/NDS)}$$

$$CG = (E \times G)/10.000$$

$$CE = E/100$$

Situações possíveis no cálculo do CG e do CE:

Primeira possibilidade

$$\text{Se } G \geq 70 \quad \text{então} \quad CG = (E \times G)/10.000$$

$$\text{Se } E \geq 70 \quad \text{então} \quad CE = E/100$$

Segunda possibilidade

$$\text{Se } G < 70 \quad \text{então} \quad CG = 0$$

$$\text{Se } E \geq 70 \quad \text{então} \quad CE = E/100$$

Terceira possibilidade

$$\text{Se } G \geq 70 \quad \text{então} \quad CG = (E \times G)/10.000$$

$$\text{Se } E < 70 \quad \text{então} \quad CE = 0$$

Quarta possibilidade

$$\text{Se } G < 70 \quad \text{então} \quad CG = 0$$

$$\text{Se } E < 70 \quad \text{então} \quad CE = 0$$

$$VMG = F \times VRG$$

$$VME = F \times VRE$$

onde:

PRX = Participação do empregado nos Resultados da CAIXA

VPG = Valor da Participação Global

VPE = Valor da Participação na Equipe

CG = Coeficiente de participação Global

CE = Coeficiente de participação da Equipe

VMG = Valor Máximo de participação Global

VME = Valor Máximo de participação da Equipe

F = Fator para participação individual

VRG = Valor de Referência do Global

- VRE = Valor de Referência da Equipe
 DPG = Dias de Participação do empregado no Resultado Global
 DPE = Dias de Participação do empregado no Resultado da Equipe
 NDS = Número de dias no semestre
 G = Pontuação referente ao Resultado Global, limitado a 100 pontos
 E = Pontuação final da Equipe, limitado a 100 pontos

Parágrafo Primeiro - TABELA DE FATORES

A tabela a seguir, composta de 20 grupos, ordenadas de "A" a "T", fornece os fatores utilizados para a determinação do Valor Máximo individual de participação por resultados, tomando por base três aspectos: *know How*, solução de problemas e responsabilidades inerentes aos cargos, funções de confiança e cargos comissionados.

FATORES PARA PARTICIPAÇÃO INDIVIDUAL

GRUPOS	SUBGRUPOS	FATOR
A	Grupo 01 da Tabela de Funções de Confiança e Níveis 22, 21 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	6,00
B	Grupo 02 da Tabela de Funções de Confiança e Níveis 20 e 19 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	5,46
C	Grupo 03 da Tabela de Funções de Confiança e Níveis 18 e 17 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	4,97
D	Grupo 04 da Tabela de Funções de Confiança e Níveis 16 e 15 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	4,52
E	Grupo 05 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 14 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	4,11
F	Grupo 06 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 13 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	3,74
G	Grupo 07 da Tabela de Funções de Confiança	3,41
H	Grupo 08 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 12 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	3,10
I	Grupo 09 da Tabela de Funções de Confiança	2,82
J	Grupo 10 da Tabela de Funções de Confiança	2,57
K	Grupo 11 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 11 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	2,34
L	Grupo 12 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 10 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	2,13
M	Grupo 13 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 09 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	1,94
N	Grupo 14 da Tabela de Funções de Confiança	1,76
O	Grupo 15 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 8 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	1,60
P	Grupo 16 da Tabela de Funções de Confiança e Nível 7 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados	1,46
Q	Nível 6 da Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados e Empregados da Carreira Profissional não ocupantes de FC/Cargo Comissionado	1,33
R	Escriturários e Técnico Bancário não ocupantes de FC/Cargo Comissionado, Operador de Computador, Técnico de Contabilidade e Técnico em Programação	1,21
S	Grupo 17 da Tabela de Funções de Confiança	1,10
T	Empregados da Carreira de Serviços Gerais não ocupantes de FC	1,00

Parágrafo Segundo

A partir de 01 de novembro de 1998 o fator para participação individual dos empregados agrupados no grupo R será idêntico ao do grupo Q.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORMA DE PAGAMENTO

O pagamento da participação por resultados é efetuado em pecúnia até a data de pagamento nos meses de setembro e março.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VIGÊNCIA

O Aditivo, ora firmado, terá validade de 01 julho de 1998 até 31 de dezembro de 1998.

Brasília, 11 de novembro de 1998

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL


Eduardo Tavares Almeida
Diretor

COMISSÃO DE EMPREGADOS


Douglas Bettiol Corrêa


Maria Melânia Calado Alves Vieira


Nelson da Silva

EQUIPE DA CONTEC


Ailton Wanderley Cavalcante Jr.


José Augusto de Azevedo


Paulo Nocera Alves

EQUIPE DA CAIXA


João Miguel Xavier


Lorenis Maria da Silva


Paulo Patay

CONTEC


Lourenço Ferreira do Prado
Presidente


Jucemar José Imperatori


Mariângela Casanova de Souza


Ruben Danilo de Albuquerque Pickrodt


Edson Roberto dos Santos


Luiz Carlos Pereira


Ubiratam Campos do Amaral


José Luiz Trevisan Ribeiro


Luiz Carlos Azevedo


Sebastião Martins Andrade