

Proposta da Caixa avança em pontos centrais e preserva direitos; entenda o que será votado na segunda (21) | Contraf-CUT

Depois de mais de dois meses de negociação, mobilização, assembleias e greve, empregadas e empregados da Caixa têm uma nova proposta de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para avaliar na próxima segunda-feira (21).

O texto que vai à votação é bastante diferente das primeiras propostas apresentadas pelo banco. No Saúde Caixa, principal impasse da negociação, a Caixa retirou a cobrança por faixa etária, aumentou sua participação no custeio e preservou o pacto intergeracional. Também foram mantidos todos os direitos dos ACTs específicos, da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e os avanços negociados durante a Campanha Nacional de 2026. E a proposta não se resume ao Saúde Caixa. Ao longo das rodadas houve avanços em Promoção por Mérito, Super Caixa, carreira, pessoas com deficiência, direito à desconexão, licenças, férias, diversidade, saúde dos trabalhadores, atendimento Digital e Genesys, entre outros temas.

Conheça os principais pontos e o que eles significam na prática

1. Saúde Caixa permanece no ACT e o acordo continua único

Uma das primeiras questões que precisam ser consideradas é a manutenção do **Saúde Caixa dentro do ACT único**. A proposta afasta a possibilidade discutida anteriormente de separar o plano de saúde do restante do acordo e mantém as cláusulas sociais e de condições de trabalho já negociadas.

Isso é importante porque o Saúde Caixa não fica tratado apenas como uma política administrativa da empresa.

A proposta também mantém os direitos já previstos nos ACTs específicos e na CCT e aqueles negociados na Campanha Nacional de 2026.

2. Caixa aumenta de 6,5% para 9% da folha o limite de sua participação no Saúde Caixa

Este é um dos principais avanços da nova proposta.

Hoje, a contribuição da empresa está limitada estatutariamente a **6,5% da folha de pagamento e dos proventos**, mesmo quando a proporção de 70% permitiria uma participação maior.

Pela nova proposta, esse teto sobe para **9% a partir de 2027**, e o compromisso deverá constar em cláusula do ACT. Trata-se de uma elevação de **2,5 pontos percentuais**, ou

38,5% sobre o limite atual.

Segundo estimativa apresentada na negociação, **a mudança representa o adicional de cerca de R\$ 1 bilhão, de forma recorrente, na capacidade de participação da Caixa no custeio do plano.** Neste sentido, é bom ressaltarmos, que as projeções atuariais no cenário neutro (mais provável) com o atual modelo de custeio, são de déficit de R\$ 685 milhões em 2026, e outro déficit de R\$ 945 milhões em 2027.

Portanto, o aumento da participação da Caixa no custeio é uma mudança estrutural. Não é um aporte isolado para cobrir um déficit de determinado ano: amplia permanentemente o espaço para a Caixa colocar recursos no Saúde Caixa. Mas, não é suficiente para, sozinho arcar com todos os custos do plano e nem mesmo para suplantar o déficit.

A reivindicação de retorno ao 70/30 não foi atendida integralmente neste momento. Mas elevar o teto de 6,5% para 9% remove parte importante da barreira que vinha impedindo o aumento da participação da empresa e cria melhores condições para continuar buscando essa proporção nas negociações futuras. A própria Caixa assumiu o compromisso de manter reuniões mensais sobre o Saúde Caixa.

3. Foi derrotada a cobrança por faixa etária

Uma das maiores críticas às propostas anteriores era a criação de contribuições diferentes conforme a idade dos beneficiários. Esse modelo foi retirado.

A proposta **preserva o pacto intergeracional e o caráter solidário do Saúde Caixa**, no qual jovens, pessoas de meia-idade e idosos permanecem dentro de uma mesma lógica coletiva de financiamento.

A mudança é especialmente relevante para aposentados e pensionistas, que tenderiam a ser mais atingidos por um modelo baseado em idade.

Ou seja: a mobilização impediu que o Saúde Caixa caminhasse para uma lógica típica dos planos comerciais, em que envelhecer significa pagar progressivamente mais.

4. Não haverá reajuste das mensalidades do Saúde Caixa em 2026

Outro resultado importante é que **o déficit projetado para 2026 não será repassado aos beneficiários por meio de aumento das mensalidades neste ano.**

A Caixa assumirá a cobertura do resultado, utilizando, entre outros mecanismos, a antecipação da parcela de responsabilidade da empresa relativa a futuras 13ª mensalidades. A proposta formal também contempla valores relativos ao PAMS e utilização de recursos previstos na equação de custeio.

Isso evita que empregados, aposentados e pensionistas tenham de absorver ainda em 2026 um déficit expressivo do plano.

5. Saúde Caixa terá negociação permanente e acompanhamento mais próximo dos usuários

O acordo não encerra a discussão sobre o plano em 21 de setembro. A Caixa se comprometeu a estabelecer **calendário de reuniões mensais sobre o Saúde Caixa**, para discutir sustentabilidade, receitas, despesas, gestão e demais temas do plano.

Também foi aceita a colocação de **ao menos um empregado nas Gipes e Repes dedicado ao Saúde Caixa**, aproximando o atendimento dos beneficiários e credenciados.

Outro compromisso é construir um novo modelo de gestão, com debate sobre governança, estrutura administrativa, prestação de contas e novas fontes de receita. A proposta inclui

ainda medidas para identificar cobranças indevidas, fraudes e práticas abusivas de fornecedores e credenciados.

Isso ataca um problema central: sustentabilidade não pode significar simplesmente aumentar a contribuição dos usuários. É preciso controlar despesas, melhorar a gestão, fiscalizar prestadores e buscar novas receitas.

6. R\$ 236 milhões para prevenção e novas fontes de financiamento

A Caixa anunciou **R\$ 236 milhões para ações de prevenção em saúde a partir de 2027**. Independente do teto de custeio do Saúde Caixa. Faz parte da política de gestão de pessoas do banco.

A lógica é importante: atuar antes que doenças se agravem melhora a qualidade de vida dos trabalhadores e também ajuda a reduzir despesas assistenciais futuras.

O banco também aceitou estudar uma metodologia para destinar ao Saúde Caixa recursos relacionados ao lucro e à produtividade, com o objetivo declarado de criar uma fonte adicional de financiamento e contribuir para a aproximação do 70/30.

Ou seja, **a busca pelo 70/30 não desaparece com a assinatura do acordo**. Ela permanece na agenda negocial.

7. Situação dos empregados pós-2018 entra formalmente na discussão

Outra reivindicação importante é o direito ao Saúde Caixa após a aposentadoria para empregados admitidos depois de agosto de 2018.

A proposta não resolve imediatamente essa questão, mas inclui o tema no novo modelo de gestão e nas discussões sobre o futuro do plano. Durante a mesa, também foram levantadas especificamente as situações de aposentadoria por invalidez permanente e de morte do titular.

Não é ainda a solução reivindicada, mas o tema deixa de ficar fora da negociação e passa a integrar uma agenda formal de estudo.

8. Promoção por Mérito: Alcance.Caixa deixa de ser trava para os deltas

Este é um avanço construído ainda nas rodadas anteriores e que permanece no conjunto da proposta.

A Caixa retirou o **Alcance.Caixa dos critérios para obtenção dos deltas** e concordou que os deltas relativos aos anos-base de 2026 e 2027 sejam pagos, respectivamente, em **janeiro de 2027 e janeiro de 2028**.

Também ficou garantida a possibilidade de obtenção de **dois deltas**. Cada delta representa, em média, **2,31% de aumento na remuneração-base dos empregados elegíveis**. Ou seja, cada delta significa, na prática, mais 2,31% (em média) de aumento real.

A diferença é importante: não se trata de prêmio eventual. O delta altera a referência salarial e produz efeitos permanentes na remuneração. E o pagamento em janeiro faz com que a progressão tenha efeito durante o ano inteiro.

A primeira proposta da Caixa exigia dez ações para o primeiro delta, outras dez para o segundo e ainda vinculava a progressão ao Alcance.Caixa. Essa trava foi retirada após a negociação.

9. Super Caixa terá mudanças imediatas já no segundo semestre

A negociação também modificou pontos importantes do programa de remuneração

variável.

A habilitação passará a garantir **50% da premiação**, contra os atuais 25%. O NS será considerado individualmente para os empregados, reduzindo a possibilidade de toda a unidade ser prejudicada pelo resultado de uma única pessoa. O CSAT deixa de ser aplicado individualmente aos demais empregados e permanece vinculado ao gestor-chefe.

A Caixa também se comprometeu a atualizar vendas e resultados no painel de acompanhamento imediatamente ou, quando isso não for possível, em até **D+5**, além de manter comissão para analisar recursos e casos individuais.

Para 2027, haverá revisão dos gatilhos de premiação, com estudo de escalonamento para evitar os chamados “degraus”, nos quais uma pequena diferença no resultado pode produzir uma perda muito maior de remuneração. Também serão estudados novos produtos e mudanças na metodologia de satisfação do cliente.

10. Figital e Genesys não terão penalização em 2026

A Caixa confirmou na fase final da negociação que **nem Figital nem Genesys terão penalização em 2026**. O modelo para 2027 deverá ser discutido com as representações dos empregados.

O intervalo considerado deverá passar de cinco para dez minutos, o indicador não será utilizado no Alcance. Caixa e o projeto Figital continuará como piloto e sob avaliação.

A discussão sobre atendimento simultâneo presencial e digital não está encerrada, mas o banco assumiu o compromisso de voltar ao tema antes da definição das regras para 2027.

11. Carreira, PFG, PCS, PSI, TI e trabalho remoto continuam em negociação

Outro ganho do processo foi constituir espaços específicos para discutir questões estruturais de carreira.

Está prevista participação das entidades nas discussões de **PFG, PCS, Processos Seletivos Internos e remuneração variável**. Para a área de Tecnologia da Informação, o estudo de um novo piso salarial específico foi incorporado ao trabalho que já está em desenvolvimento.

O trabalho remoto também será tratado no GT Trajetória, com reuniões próprias, cronograma e prazo para conclusão.

São temas que não tiveram solução completa na campanha, mas passam a contar com instrumentos formais para que a negociação prossiga.

12. Prêmio de R\$ 3 mil e pagamentos previstos para 30 de setembro

A proposta mantém um **prêmio extraordinário de R\$ 3 mil por empregado**, relacionado à superação do Índice de Eficiência Operacional (IEO) de 2026, indicador que já foi atingido em junho. Ou seja, é um prêmio já garantido!

Caso o acordo seja aprovado até o dia 21, a previsão é de pagamento da **PLR, Super Caixa, bônus e o prêmio de R\$ 3 mil no dia 30 de setembro**. O limite é necessário para que seja possível rodar a folha salarial.

A proposta também estabelece o abono do dia de paralisação de 20 de agosto. Os dias úteis da greve deverão ser compensados em até 180 dias.

13. Direito à desconexão, férias, PCDs e licença-saúde

O conjunto negociado nas rodadas anteriores traz ainda direitos com efeito direto na vida

cotidiana dos empregados.

Entre eles estão a possibilidade de converter dez dias de férias em abono pecuniário independentemente do período escolhido; proteção ao direito à desconexão, inclusive contra cobranças por WhatsApp e outras ferramentas fora da jornada; avanços no enquadramento de pessoas com deficiência, inclusive pessoas com TEA; adequação da modalidade de trabalho e possibilidade de redução de até 25% da jornada para tratamento. Na licença-saúde, a devolução do adiantamento salarial não deverá começar enquanto houver recurso contra o indeferimento do benefício pelo INSS. Se houver decisão final desfavorável, haverá possibilidade de parcelamento ou compensação. O adiantamento também poderá ser facultativo.

São mudanças que reduzem a insegurança financeira justamente no momento em que o trabalhador está adoecendo.

14. Mais direitos relacionados à saúde, diversidade e ausências

A negociação também consolidou compromissos de diversidade e equidade nos processos seletivos, Censo da Diversidade, políticas de igualdade de gênero e ações de acessibilidade.

O Programa Saúde Integral deverá ser ampliado para prevenção cardiovascular, dependências relacionadas ao tabagismo, substâncias e jogos, além de atendimento especializado a partir dos resultados do PCMSO, com os custos assumidos pela Caixa e **sem impacto sobre o Saúde Caixa.**

Também foram ampliadas hipóteses de ausências permitidas, inclusive para acompanhamento de filhos e enteados em consultas, além de até três dias anuais destinados a exames preventivos de câncer e HPV.

15. Aumento real e direitos da CCT também valem para os empregados da Caixa

Além do ACT específico, empregadas e empregados da Caixa estão abrangidos pelas conquistas da CCT nacional.

A negociação garantiu **reposição integral do INPC mais 0,6% de aumento real em 2026 e 2027**, inclusive sobre salários e demais cláusulas econômicas. VA, VR, auxílio-creche/babá e PLR também terão reajuste com aumento real.

Houve ainda avanços gerais em saúde mental e NR-1, combate ao assédio e limites e transparência no monitoramento digital dos trabalhadores.

Isso precisa entrar na avaliação do acordo: a votação não deve considerar apenas um item isolado, mas **o conjunto econômico, social e específico negociado para os empregados da Caixa.**

Uma proposta construída pela mobilização

É importante observar a trajetória da negociação.

No início da campanha, a representação dos trabalhadores enfrentou propostas de custeio do Saúde Caixa que chegaram a prever cobrança por idade e maior transferência de despesas aos usuários. Na Promoção por Mérito, havia vinculação ao Alcance.Caixa. No atendimento Figital e Genesys, havia penalizações. Questões de carreira, trabalho remoto e remuneração variável ainda não tinham espaços definidos de negociação.

As sucessivas rodadas, as rejeições das propostas anteriores nas assembleias e a mobilização dos empregados fizeram o banco voltar à mesa e alterar pontos relevantes. O histórico registrado ao longo da campanha mostra, entre outros resultados, retirada do Alcance.Caixa da Promoção por Mérito, suspensão da migração de caixas e tesoureiros para negociação, avanços para PCDs e monitoramento de metas e, finalmente, a elevação da participação da Caixa no Saúde Caixa.

O que ainda não foi conquistado

Defender a aprovação não significa afirmar que todas as reivindicações foram atendidas. A proposta não restabelece imediatamente o 70/30; haverá aumento de algumas contribuições dos usuários a partir de 2027; o teto de coparticipação será maior; e reivindicações sobre carreira, trabalho remoto, pós-2018 e modelo de atendimento ainda precisam avançar.

Mas a avaliação do resultado precisa considerar também o ponto de onde a negociação partiu e aquilo que foi modificado pela mobilização.

A proposta que chega às assembleias preserva o caráter solidário do Saúde Caixa, impede a cobrança por faixa etária, aumenta em quase 40% o aporte da Caixa no plano, protege os usuários do déficit de 2026, mantém o plano no ACT, preserva os direitos existentes e consolida conquistas econômicas, sociais e de condições de trabalho.

Ao mesmo tempo, cria mesas, calendário e compromissos para que a negociação continue durante a vigência do acordo.

Por isso, há fundamentos concretos para a defesa da aprovação da proposta: garantir agora os avanços obtidos não significa abandonar as reivindicações que permanecem. Significa transformar o que foi conquistado na mesa em direitos e compromissos coletivos e continuar a disputa pelos pontos que ainda precisam avançar.

Assembleias serão na segunda-feira

A proposta será submetida às empregadas e aos empregados em assembleias virtuais na segunda-feira, 21 de setembro.

A orientação é que cada empregado e empregada conheça o conjunto da proposta, consulte seu sindicato e participe da assembleia de sua base.

Informação, participação e organização são fundamentais para que as decisões sobre o futuro dos empregados da Caixa sejam tomadas pelos próprios trabalhadores.