

# Promoção por mérito garante aumento para empregados da Caixa

Em janeiro, os empregados da Caixa obtiveram uma progressão em sua referência na tabela do Plano de Cargos e Salários (PCS), decorrente da Promoção por Merecimento, que teve os critérios para a progressão definidos em Grupo de Trabalho (GT), constituído entre representantes dos empregados e da direção da empresa. Na tabela vigente, a variação média entre cada referência (delta) equivale a um aumento de 2,34% no salário padrão.

Fruto do Acordo Coletivo de Trabalho, o GT estabeleceu os critérios de progressão no PCS tanto para 2025 quanto para 2026. Como os critérios para 2025 foram definidos tardiamente, para este ano, todos os empregados elegíveis progrediram 1 referência (delta) no PCS. Para receber a promoção em 2026, os critérios definidos devem ser cumpridos até o final deste ano. (confira na tabela).

## CRITÉRIOS PARA RECEBER O DELTA

Para ter direito ao reajuste, o empregado não pode estar em nenhuma das situações previstas no RH 176, como:

- ✓ Ter menos de 180 dias de efetivo exercício
- ✓ Ter sofrido penalidade de suspensão, censura ética ou advertência reincidente
- ✓ Ter o contrato suspenso ou extinto
- ✓ Ter faltas não justificadas
- ✓ Ter atingido o teto da carreira (referência 248)

## Histórico

Forma de progressão no Plano de Cargos e Salários (PCS), junto com a promoção por antiguidade – que é devida ao empregado a cada dois anos – a promoção por merecimento deixou de ser aplicada em 1996. Após 1998, a situação agravou-se, pois os empregados admitidos a partir desta data foram enquadrados em um novo PCS, que, na carreira administrativa, possuía apenas 15 referências (deltas).

Assim, a última referência do PCS, que seria alcançada pelo empregado somente após 30 anos de trabalho – considerando as promoções por antiguidade a cada dois anos e a ausência da promoção por merecimento – era apenas R\$ 1.116,00 maior que sua referência de ingresso na Caixa.

Em 2008, os empregados conquistaram a unificação dos PCS de quem foi admitido até 1989 e após 1998, ampliando o teto e restabelecendo as promoções por merecimento (confira nas tabelas).

O novo PCS, atualmente em vigência, conta com 48 referências (deltas), sendo a inicial (201) R\$ 3.937,00 e a última (248) R\$ 11.495,00, diferença de R\$ 7.558,00 entre a referência final e a inicial. Considerando a concessão de um delta merecimento a cada ano e o delta por antiguidade a cada dois anos, o empregado pode alcançar o topo do novo PCS após 32 anos trabalhados na Caixa.

Valor de entrada e última referência salarial da Carreira Administrativa (PCS/89)

REFERÊNCIA	SALÁRIO
18	R\$ 2.210,00
95	R\$ 8.002,00

Valor de entrada e última referência salarial da Carreira Administrativa (PCS/98)

REFERÊNCIA	SALÁRIO
101	R\$ 3.929,00
115	R\$ 5.045,00

Valor de entrada e última referência salarial da Carreira Administrativa (ESU 2008)

REFERÊNCIA	SALÁRIO
201	R\$ 3.937,00
248	R\$ 11.495,00

### REQUISITOS PARA DELTA EM 2025

1º delta

Não possuir os impedimentos previstos no MN RH 176

2º delta

Não de aplica

Desempate

Não de aplica

Impedimentos previstos no RH 176

- Ter menos de 180 dias de efetivo exercício no ano-base da promoção;
- Estar na última referência salarial do PCS ao qual é vinculado;
- Estar com o contrato de trabalho extinto;
- Aplicação de advertência no ano-base da promoção, tendo recebido outra nos últimos 5 anos;
- Contrato de trabalho suspenso no ano-base ou no mês de pagamento da promoção;
- Registro de censura ética no SISRH no ano-base da promoção;
- Apresentar uma ou mais Faltas Não Justificadas no ano-base da promoção

### REQUISITOS PARA DELTA EM 2026

- Não possuir os impedimentos previstos no MN RH 176, e;
- Obter a Certificação Agir Certo Caixa Sempre, e;
- Obter a Certificação Cultura Digital, e;
- Realizar uma ação do Programa Qualidade de Vida, e;
- Realizar um curso na Universidade Caixa ou Coursera.

- Até 20% dos promovidos com 1 delta;
- Unidade com nota final >100 no Resultado.Caixa, e;
- Realizar duas ações do Programa de Qualidade de Vida

Maior idade, maior tempo de Caixa e maior nota no Resultado.Caixa



## Dúvidas?

Entre em contato com a Apcef/SP pelo e-mail [sindical@apcefsp.org.br](mailto:sindical@apcefsp.org.br) ou pelo WhatsApp (11) 94597-5758.

# Saúde Caixa: mobilização pela sustentabilidade e melhorias é fundamental

A defesa da sustentabilidade e a luta pela melhoria do Saúde Caixa são duas das principais pautas dos empregados da Caixa, da ativa e aposentados, em 2025. A última renovação do acordo coletivo específico, ocorrida em 2023, foi marcada pela ocorrência de um déficit corrente. Este déficit foi causado pelo aumento das despesas acima das projeções realizadas pela consultoria contratada pela Caixa, e foi aprofundado pela limitação para o financiamento do plano prevista no estatuto do banco, de 6,5% da folha de pagamento. Na ocasião, este déficit corrente foi coberto pelo aumento da parte sob responsabilidade da Caixa nas despesas administrativas, e por parte do fundo de reserva do plano. Porém, a elevação das despesas prevista para os exercícios seguintes, e a manutenção do teto estatutário projetaram uma necessidade de aumento para os usuários, que ocorreu por meio das mensalidades dos dependentes e do teto para a mensalidade do grupo familiar.

## ➤ Custeio do plano

Atualmente, dois fatores comprometem a sustentabilidade do plano: o teto de 6,5% previsto no estatuto do banco (que restringe a aplicação da proporção 70/30), e a elevação das despesas, que tem superado as projeções realizadas pela consultoria atuarial.

A alteração do estatuto, retirando o teto, não apenas melhora a condição de financiamento do plano, mas também aumenta os incentivos para a Caixa implementar formas de conter o aumento dos custos, por meio do aprimoramento da fiscalização, da implementação de programas de prevenção e de promoção da saúde, acompanhamento de usuários com doenças crônicas, ampliação da rede credenciada etc., já que seu comprometimento com o custeio também passa ser impactado pelo aumento das despesas.



## Melhorias do plano

As reclamações relacionadas ao atendimento e suficiência da rede credenciada aumentaram muito desde 2021. Naquele ano, a VIPES e as GIPES foram extintas, e a gestão do Saúde Caixa passou a logística das banco, reduzindo o número de empregados responsáveis por sua gestão de mais de 400 para menos de 190. Após o último acordo, as GIPES foram recriadas, mas perderam a estrutura regional para o Saúde Caixa, como prometido pelo banco.

Os empregados cobram a volta da descentralização do Saúde Caixa, o retorno dos Comitês de Credenciamento e Descredenciamento, e a mudança no modelo de credenciamento do plano.

## Saúde Caixa na Aposentadoria

O Saúde Caixa nasceu baseando-se nos princípios do mutualismo, solidariedade e pacto intergeracional. A defesa destes princípios é condição fundamental para garantir que o plano se mantenha financeiramente viável para os empregados, independentemente de seu estágio de vida - especialmente na aposentadoria.

Desta forma, a defesa da manutenção dos princípios presentes desde a criação do plano deve se somar à luta para que os empregados admitidos após setembro de 2018 permaneçam com a participação da empresa no custeio do plano após sua aposentadoria, incluindo-os plenamente no pacto intergeracional.



## Café com Propósito debate o Saúde Caixa

A Apcef/SP realizou em janeiro uma série de encontros do Café com Propósito para debater o Saúde Caixa, com palestras conduzidas pelo presidente da entidade, Leonardo Quadros. As discussões aconteceram em diversas regiões, incluindo Centro (9/1), Osasco (10/1), ABC (15/1), Bauru (16/1), Leste (21/1), Litoral (23/1) e Av. Paulista (26 e 27/1).

A agenda continua em fevereiro, com novas datas confirmadas:

**13/2 – SR Vale do Paraíba:** R. Dr. Lúcio Malta, 585, Jacaré (15h)

**14/2 – São Joaquim:** R. São Joaquim, 69 (10h)

**18/2 – SR São José do Rio Preto –** Auditório do Sindicato dos Bancários de São José do Rio Preto – Rua Cel. Spínola de Castro, 3065 - Centro (15h)

**20/2 – SR Campinas (15h)**

**21/2 – SR Piracicaba (15h)**

**25/2 – SR Presidente Prudente:** Av. Manoel Goulart, 1120 (15h)

Participe e fique por dentro das discussões sobre o seu plano de saúde!

# Histórico de luta

*Veja o histórico da luta pela sustentabilidade do Saúde Caixa*

Caixa aumenta unilateralmente os custos do plano, mas aumento é suspenso por decisão judicial em ações da Fenae e Contraf.

JANEIRO DE 2017

Resoluções CGPAR afetam planos de saúde das estatais, buscando limitar a participação do banco e o direito à manutenção após aposentadoria.

JANEIRO DE 2018

Deputada Erika Kokay protocola o PDC 956/2018, para suspender os efeitos da resolução CGPAR 23.

MAIO DE 2018

Empregados admitidos após set/18 passam a poder aderir ao Saúde Caixa.

JANEIRO DE 2021

ACT assinado manteve os princípios do plano da solidariedade, mutualismo e o pacto intergeracional.

NOVEMBRO DE 2021

Pressão de entidades resulta na isenção de impostos sobre planos de saúde de autogestão, como o Saúde Caixa.

JULHO DE 2024

JULHO DE 2004

Novo formato de custeio do Saúde Caixa é aprovado, trocando o teto de 3,5% da folha pela divisão de 70% dos custos para a Caixa e 30% para os empregados.

JANEIRO DE 2017

Governo federal começa a discutir cortes nos planos de saúde das estatais.

DEZEMBRO DE 2017

Caixa altera estatuto e impõe teto de 6,5% para sua participação no custeio do Saúde Caixa.

MARÇO DE 2018

Lucro da Caixa sobe R\$ 5 bi devido à inclusão do teto no estatuto.

AGOSTO DE 2018

Acordo Coletivo de Trabalho é renovado, evitando aplicação dos 50/50 previstos na CGPAR.

JULHO DE 2021

PDC 342/21, que susta efeitos da CGPAR 23, é aprovado no Congresso Nacional.

DEZEMBRO DE 2023

Déficit corrente do Plano foi equacionado através do acordo assinado; teto estatutário impôs aumento na mensalidade dos dependentes

NOVEMBRO DE 2024

Fenae, Contraf e Anapar reivindicam a exclusão do teto de custeio de 6,5% no estatuto da Caixa, comprometendo a sustentabilidade do plano.

# Funcef: Avanços no contencioso, meta e REB

Funcef foi um tema muito debatido nos últimos meses, e algumas das cobranças feitas historicamente pela APCEF/SP, Fenae e entidades sindicais tiveram avanços, como a cobrança da responsabilização da Caixa sobre o contencioso, a incorporação do REB pelo Novo Plano e a adequação da taxa de juros da meta atuarial.

**Contencioso** - Nas ações judiciais propostas pelos participantes que tenham reflexos na Funcef, a legislação determina que a Fundação constitua uma provisão para os casos em que a chance de perda é classificada como provável, impactando negativamente o resultado do plano. Além disso, nos casos de condenação, o aumento do benefício sem constituição de reserva também compromete seu resultado. A grande maioria destas ações tem como origem a relação de trabalho entre o participante e a Caixa, mas os ônus acabam recaindo sobre todos os participantes.

APCEF/SP, Fenae e entidades sindicais cobravam que a Caixa reconhe-

cesse sua responsabilidade sobre estas ações que tem origem na relação trabalhista, ampliando o acordo realizado em 2013, quando a Caixa assumiu a responsabilidade sobre parte das ações, reconhecendo alguns objetos. No final de dezembro de 2024, a Caixa assinou novo acordo, ampliando os objetos, o que inclui mais de 3000 processos entre 2013 e 2023, totalizando cerca de R\$ 1,4 bilhão de impacto positivo para os planos, em especial o REG/REPLAN.

**Incorporação do REB** - Reivindicação desde 2006, a incorporação do REB ao Novo Plano havia sido negada pelo governo em 2019. Uma nova proposta foi apresentada, e, em 2024, aprovada pela Diretoria e Conselho Deliberativo da FUNCEF, e, posteriormente, pelo Conselho de Administração da Caixa.

Atualmente, a proposta aguarda deliberação da SEST, órgão do governo federal que é responsável pelas estatais. Em novembro de 2024 e janeiro de 2024, a FENAE,

Contraf e ANAPAR realizaram reuniões com a SEST, defendendo a aprovação da proposta, e que a apreciação ocorra com celeridade. Aprovada pela SEST, a proposta ainda passa pela PREVIC, que fiscaliza os fundos de pensão, antes de ser implementada.

A incorporação do REB pelo Novo Plano beneficiará mais de 2.000 participantes da ativa no estado de São Paulo, além dos aposentados.

**Adequação da meta atuarial** - Em 2017, a diretoria da Funcef realizou uma drástica redução da meta atuarial, de 5,51% + INPC para 4,5% + INPC. Esta redução representou um custo para os participantes, que foram penalizados com a diminuição dos benefícios futuros ou aumento do déficit, conforme o plano. À época, APCEF/SP, Fenae e outras entidades posicionaram-se contra aquela redução. Os resultados acumulados da FUNCEF demonstraram que os planos teriam alcançado a meta atuarial mesmo que tivesse sido mantida em 5,51%. Estudos realizados posteriormente corroboravam a posição das entidades, que apontavam a viabilidade da alteração da meta. No final de 2024, o Conselho Deliberativo da Funcef aprovou a adequação, passando a meta para 4,75% no REG/REPLAN Saldado e 4,85% nos demais planos.

Com a mudança, o déficit não equacionado do REG/REPLAN Saldado deve diminuir, abrindo espaço para que futuros resultados positivos reduzam as contribuições do equacionamento. Para o REB e Novo Plano, o efeito será o aumento dos futuros benefícios, que são pagos vitaliciamente, podendo chegar a até 4,05% a mais (veja tabela).

## INCREMENTO NO BENEFÍCIO PARA CONCESSÕES À PARTIR DE JAN/2025 (EM RELAÇÃO À META DE 4,5% + INPC)

Idade na concessão do benefício	REB e o Novo Plano (4,85% + INPC)	REG/REPLAN Saldado - benefício calculado à partir do FAB (4,75% + INPC)
55	4,05%	2,89%
56	3,97%	2,83%
57	3,89%	2,78%
58	3,81%	2,72%
59	3,73%	2,66%
60	3,65%	2,60%
61	3,57%	2,54%
62	3,48%	2,48%
63	3,40%	2,43%
64	3,32%	2,37%
65	3,23%	2,31%

## Fale com a gente!

   @apcefsp  [www.apcefsp.org.br](http://www.apcefsp.org.br)  Canal WhatsApp: Apcef/SP

**EXPEDIENTE:** Diretor-Presidente: Leonardo Quadros  
Diretor de Imprensa: Edvaldo Rodrigues da Silva.  
Conteúdo e revisão: Tania Voltato e Eduardo Djun Koike Vianna.  
Diagramação e Identidade Visual: Claudia Bertholo Tieri.



## Agenda

Acompanhe tudo sobre a sua Associação!  
Para mais informações, aponte o celular para o QRCode ao lado