

RESUMO DA PROPOSTA FINAL APRESENTADA PELA CAIXA

Retorno das designações efetivas de função

- Efetivação de até 500 novos empregados na função de caixa e tesoureiro com jornada de 6 horas;
- Fim da designação de função por minuto;
- CCV para 7ª e 8ª horas para tesoureiros, com livre adesão dos sindicatos;
- Indenização para quebra de caixa.

Incorporação da função e do CTVA (via CCV)

- Será incluída, dentre os temas previstos na Comissão de Conciliação Voluntária (CCV), a incorporação da gratificação de função gratificada, do Complemento Temporário Variável de Ajuste ao Piso de Mercado (CTVA), do Complemento Temporário de Cessão (CTC), do Porte Unidade e do Adicional Pessoal Provisório de Adequação ao PFG (APPA), para os empregados contratados até 10 de novembro de 2017, e o tenham exercido por dez anos ou mais e que tenham sido destituídos da função gratificada por motivos de interesse da administração, desde que não tenha transcorrido o prazo prescricional, contado a partir da dispensa da função/cargo comissionado ou da rescisão do contrato de trabalho.

Previdência/Funcef

- Compromisso da Caixa de debater com as entidades sindicais e dar continuidade aos estudos sobre equacionamento.

GT Saúde Caixa

- Compromisso de discutir o fim do teto de custeio do banco com a saúde dos empregados;
- Compromisso de discutir o direito dos empregados admitidos após 2018 de manter o plano de saúde (Saúde Caixa) após a aposentadoria.

Substituição em cascata

- Ampliação das agências com possibilidade substituição, que passa daquelas com 2 gerentes para agências com até 4 gerentes.

Substituição

- Redução de 8 dias para o mínimo de 5 dias de ausência em caso de outras ausências como exemplo licença médica, APIP, Luto, Casamento (hoje = 8 dias consecutivos);
- Permitir que a substituição ocorra no dia útil seguinte, caso a ocorrência seja no final de semana (luto sábado, licença segunda).

Saúde do trabalhador

- Compromisso com prevenção e promoção à saúde e foco em saúde mental;
- Retomada do GT Saúde do Trabalhador.

Parentalidade

- A licença maternidade continua igual (60 dias de prorrogação da licença, além dos 120 dias da lei, totalizando 180 dias, contemplados nesse total os 30 dias da licença aleitamento).
- Mas, se mãe tiver interesse, pode haver cessão dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade para o pai (a cessão somente é possível se o/a cônjuge também trabalhar em empresas optante do programa Empresa Cidadã);
- Conversão da prorrogação da licença maternidade de 60 para 120 dias com redução de 50% da jornada;
- Para isso é preciso fazer ajustes no sistema da Caixa. Por isso, a previsão é que esta conquista valha a partir de janeiro de 2025.

Licença-paternidade

- Poder iniciar em até 120 dias do nascimento ou da alta da criança (não sendo obrigatório o início imediato logo após o nascimento).

Diversidade e inclusão

- Inclusão das comissões regionais de diversidade (PcD, Mulheres, Racial, LGBTQIA+ e Geracional) no ACT;
- Criação de outros eixos, de acordo com a mudança do perfil do quadro de pessoal;
- Garantia de participação representativa das entidades sindicais dos trabalhadores;
- A CAIXA reforça o compromisso de que as ações serão discutidas por pessoas que sejam representativas dos eixos tratados nas ações.

Jornada dos responsáveis por dependentes PcD

- Flexibilidade na jornada;
- Priorização no trabalho remoto;
- Redução de jornada em até 25% nos dias de acompanhamento do dependente PcD/TEA.

Movimenta PcD

- Prioridade aos empregados PcD e empregados pai/mãe de dependente PcD na movimentação.

Adicional Embarcado

- Aumento do valor diário pago a empregados embarcados de R\$ 55 para R\$ 100;
- Reajuste anual, acompanhando índice Febraban / CCT;
- Conceito da regra de “trabalho em agência barco” para “empregado embarcado”;
- A Caixa vai estudar possível ampliação da quantidade de dias de folga.

Vale Transporte

- Opção de reembolso na inexistência de transporte público;
- Limite de distância 200km / dia;
- Ciência do gestor.

Férias

- A Caixa continuará efetuando o adiantamento por ocasião do gozo das férias regulamentares, sendo sua devolução em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito do adiantamento. Mas o empregado poderá optar por não receber o adiantamento. Neste caso ele receberá antes de sair de férias apenas o adicional de férias de 1/3, previsto na Constituição Federal, e o abono pecuniário, se houver.

Saúde financeira

- Compromisso com ações de educação financeira para prevenção do superendividamento;
- Caixa assume o compromisso em estudar opções de taxa, créditos e outras opções que auxiliem os empregados na redução do endividamento.

Compensação de horas

- Compromisso para registro em norma de texto explicitando que é “vedada a composição do banco de horas negativas de outra forma” para reforçar que o gestor não pode fazer com que o empregado crie banco de horas negativas e que o banco de horas negativas é uma decisão do empregado;
- postergar prazo de compensação de horas negativas para 5 meses;
- O empregado continuará recebendo 50% das horas-extras realizadas de forma imediata. E, mantendo-se a regra de pagamento de 100% de HE para agências com até 20 empregados.

Direito à desconexão

- Compromisso de clausular a implementação de um sistema que evita o envio de mensagens pelo Teams após o registro no ponto de saída.