



FAQ
NEGOCIAÇÃO COLETIVA
Data-Base 2024

11 SETEMBRO 2024



NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2024

1 Qual é a proposta de reajuste salarial?

A CAIXA integra a Mesa Única de Negociação, dessa forma segue o mesmo índice oferecido pela Fenaban para a categoria bancária:

- Reajuste de 4,64% em 2024 (o que representa um aumento real de 0,9% acima da inflação), e de 0,6% acima do INPC em 2025.
- Benefícios como: VA/VR, auxílio creche/babá, entre outros terão o mesmo reajuste.

2 A proposta de CCV/CCP para incorporação de função interfere nas ações judiciais em andamento?

Não. A CCV é uma Comissão de Conciliação Voluntária e a CCP uma Comissão de Conciliação Prévia, ambas de caráter individual e facultativo. Sua existência não interfere nas ações judiciais em curso, sejam individuais ou coletivas. Um exemplo disto é a CCV/CCP do auxílio alimentação/refeição, que é oferecido aos empregados admitidos até fevereiro de 1995, que não impede o ingresso de ações judiciais e nem vincula seu resultado.

3 Qual é a regra da PLR? Será paga a parcela da PLR Social?

Haverá a manutenção da estrutura do Programa PLR 2023, com a atualização dos valores fixos e tetos pelo índice aprovado em Convenção Coletiva. Sim, haverá o pagamento da PLR Social.

O valor a ser recebido de adiantamento pelos empregados será 17% maior que 2023, considerando a média de valores de todos os empregados. No montante total do programa, o valor do adiantamento será 13% acima do pago em SET 2023. O pagamento em 2024 ocorrerá no dia seguinte à assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

4 Atualmente recebo quebra de caixa por decisão judicial em reclamatória trabalhista. Deixarei de receber a referida parcela?

Atenção! Este item permanece em negociação e não será objetivo de votação na assembleia do dia 12/09.

Não. Caso o empregado já perceba a referida parcela por decisão judicial definitiva, a verba continuará sendo paga mensalmente pela CAIXA. Para empregado admitido até 30/06/2016 e que não possua reclamatória trabalhista ou possua, ainda sem sentença transitada em julgado,



poderá decidir por receber uma verba indenizatória, em única parcela, dando quitação da verba. Para empregado que possua ação julgada procedente, o mesmo não será elegível a receber a indenização, tendo em vista o recebimento através da reclamatória.

5 Com a assinatura do ACT, como ficará a jornada dos Tesoureiro/Tesoureiro Executivo?

Atenção! Este item permanece em negociação e não será objetivo de votação na assembleia do dia 12/09.

A CAIXA facultará a migração do empregado designado atualmente na função gratificada de Tesoureiro/Tesoureiro Executivo com jornada de 08 horas diárias, para a função gratificada de Tesoureiro/Tesoureiro Executivo com jornada de 6 horas, facultando aos empregados a migração, com a redução proporcional nos valores de gratificação de função e de piso de mercado.

Caso o empregado não tenha interesse, pode permanecer na atividade com a mesma remuneração e carga horária, com o reconhecimento de que a gratificação percebida remunera toda a jornada até 08 horas.

6 Haverá CCV para o Tesoureiro/Tesoureiro Executivo com relação à indenização da 7ª e 8ª horas?

Atenção! Este item permanece em negociação e não será objetivo de votação na assembleia do dia 12/09.

A CAIXA compromete-se a incluir o empregado designado na função gratificada de Tesoureiro/Tesoureiro Executivo na CCV de 7ª e 8ª horas, para fins de indenização.

7 O Acordo retira o direito à pausa de 10 minutos a cada hora trabalhada?

Atenção! Este item permanece em negociação e não será objetivo de votação na assembleia do dia 12/09.

A cláusula que tratava da pausa esteve presente no ACT até 2022, tendo sido excluída em virtude da alteração da Norma Regulamentadora 17 que anteriormente previa a pausa de 10 minutos a cada hora trabalhada. Dessa forma, com a mudança, a cláusula foi excluída do ACT 2022/2024. A redação apresentada sinaliza que a CAIXA manterá a pausa aos empregados com decisões judiciais favoráveis.

8 Não quero receber o adiantamento salarial quando tirar férias, terei esta opção?



Sim. O adiantamento torna-se facultativo, ou seja, o empregado poderá optar por receber apenas o adicional de férias de 1/3 previsto na Constituição Federal e o abono da conversão pecuniária, quando houver, excluindo da obrigatoriedade o recebimento do adiantamento salarial.

9 Qual é a mudança na substituição em cascata?

Haverá a ampliação da autorização para substituição das funções gerenciais em cascatas de agências com 2 gerentes para agências com até 4 gerentes.

10 Como fica o prazo de substituição?

Haverá a redução de no mínimo 8 dias consecutivos para o mínimo de 5 dias de ausência ininterrupto, em caso de outras ausências como exemplo licença médica, APIP, Luto, Casamento. Além disso, permissão para que a substituição inicie no dia útil seguinte, caso a ocorrência inicie no final de semana.

11 O que a CAIXA traz sobre a temática Saúde Financeira?

Comprometida com a saúde financeira dos empregados, a CAIXA viabilizará estudos voltados à reestruturação de dívidas dos empregados em situação de endividamento e fortalecera as ações de educação financeira.

12 O que o ACT traz em nova cláusula sobre condições especiais para empregados com dependentes PcD, inclusive com Transtorno do Espectro Autista?

Para empregado, na qualidade de pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência serão concedidos os seguintes benefícios:

- Flexibilização da jornada de trabalho;
- Priorização do trabalho remoto;
- Priorização na mobilidade;
- Mobilidade e/ou redução de sua jornada de trabalho em até 2 (duas) horas diárias, conforme regras estabelecidas em normativo, desde que comprovada a deficiência por atestado/laudo médico, avaliada por equipe multidisciplinar, ratificada pelo Médico da CAIXA e mediante comprovação da necessidade de acompanhamento para tratamento durante o horário de trabalho.

13 Qual é a mudança na cláusula do Vale Transporte?

Excepcionalmente, não havendo transporte público ou se a empresa prestadora do serviço não comercializar vale-transporte ou as passagens, de forma mensal, poderá ser realizado o reembolso



das despesas comprovadas com transporte coletivo de passageiros ao empregado, conforme regras estabelecidas no MN RH 001, desde que o deslocamento diário seja de até 200km, excluindo-se despesas com automóvel próprio ou particular, táxi, transporte por aplicativos, transporte irregular e afins.

14 O que permanece e o que muda na Licença Paternidade?

A Licença permanece com duração de até 20 dias ininterruptos, mas deixa de ser obrigatório o início quando do nascimento do filho. O pai poderá iniciar a licença em data que for mais conveniente, desde que seja em até 120 dias do nascimento ou da alta hospitalar, o que ocorrer por último. Além disso, se ambos os genitores forem empregados de empresa cidadã e houver consenso entre eles, é possível que a mãe ceda os últimos 60 dias da licença maternidade (prorrogação da licença maternidade) ao pai, devendo iniciar imediatamente após o fim da licença maternidade, ressalvada exceção prevista em norma interna.

15 O que permanece e o que muda na Licença Maternidade?

A Licença permanece com duração de até 180 dias (120 dias de licença maternidade + 60 dias de prorrogação), mas passam a existir duas alternativas adicionais para a prorrogação, conforme regras estabelecidas no MN RH 001:

- Converter os 60 dias de prorrogação da licença maternidade em 120 dias com jornada reduzida em 50%. Neste caso, na prática, a mãe gozará 4 meses de licença + 4 meses com jornada de trabalho reduzida em 50% + 4 meses de redução de jornada de 1 hora para descanso amamentação; ou
- Ceder os 60 dias de prorrogação da licença maternidade ao pai, desde que exista consenso entre ambos e que os dois sejam empregados de empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã e que as suas empresas adotem essa flexibilidade (opção válida para casal CAIXA. Nos demais casos, verificar com a outra empresa a opção pela flexibilidade).

16 O que permanece e o que muda no Auxílio Calamidade?

Permanece sendo oferecido o adiantamento de até 10 salários padrão com devolução em até 60 vezes sem juros. Passa a ser previsto:

- Ampliação do objeto: antes o benefício era apenas para dano a imóvel próprio e agora é focado nos danos materiais;
- Desburocratização: basta comprovar residência em local afetado (a ser confirmado no portal de saque calamidade do FGTS);
- Ampliação do benefício: possibilidade de antecipação da 13ª Cesta Alimentação e de até 5 AIPs;



- Não limitação pela margem consignável.

Além de aplicar todas essas melhorias, o ACT passa a prever o benefício em caso de Estado de Emergência.

17 Quais as instâncias devem aprovar as mudanças propostas nas Mesas de Negociação?

Os acordos coletivos de trabalho são submetidos à aprovação do CA – Conselho de Administração, ao COPIRE - Comitê de Pessoas, Indicação, Remuneração e Elegibilidade, ao CD – Conselho Diretor e à SEST – Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais. Após assinados, os Acordos Coletivos de Trabalho são registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.