

Negociação Coletiva



Negociação Coletiva 2024

Acompanhe a Negociação Coletiva 2024!

Confira aqui a minuta oficial e completa do Acordo Coletivo CAIXA negociado junto às entidades representativas.

 [Página Inicial Pessoas.CAIXA](#)

 [Portal Negociação Coletiva](#)

PROPOSTA 2024/2025

Cláusulas Econômicas

Conforme negociado em Mesa Única FENABAN:

- 2024:
 - Reajuste de 4,64% para verbas salariais e benefícios (ganho real 0,7%)
 - Pagamento do adiantamento da PLR em setembro.
 - Pagamento da 13ª Cesta Alimentação em outubro
- 2025:
 - Reajuste inflação INPC/IBGE acrescido de 0,6% de ganho real

Índice incidente sobre salário, benefícios (Auxílios Alimentação e Refeição, Auxílio Creche/Babá etc) e sobre os parâmetros da PLR.

Cláusulas Específicas

	Como era	Como ficou
Adiantamento de Férias	Obrigatório o adiantamento salarial por ocasião do gozo das férias, sendo sua devolução em até 10 (dez) parcelas iguais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao do crédito do adiantamento.	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.
Vale transporte	O ACT atendia a legislação e não havia a previsão de reembolso das despesas com transporte coletivo, de longa distância, onde não havia empresa prestadora do serviço.	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 com transporte coletivo de passageiros ao empregado.
Substituição em Cascata	A substituição de função gerencial em cascata era possível para agências com 02 gerentes.	Ampliação da autorização para substituição das funções gerenciais em cascatas de agências com 2 gerentes para agências com até 4 gerentes.
Prazo de Substituição	O limite mínimo de dias para substituição era de 08 dias para as ausências, como exemplo: licença médica, APIP, Luto, Casamento e 05 dias apenas para o motivo de afastamento por férias.	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 seja no final de semana.
Parentalidade	Não havia a previsibilidade da prorrogação da licença maternidade ser cedida da mãe para o pai.	Possibilidade de cessão, pela mãe, dos 60 dias da prorrogação da licença maternidade para o pai.

	Como era	Como ficou
		Outra alternativa para a mãe será optar por retornar ao trabalho após a licença maternidade de 120 dias, com jornada reduzida em 50% por mais 120 dias em substituição aos 60 dias da licença maternidade prorrogação.
Licença paternidade	Não havia a previsibilidade de flexibilização do início da licença.	A licença paternidade poderá ter início em até 120 dias do nascimento ou da alta hospitalar do filho ou filha.
Compensação	Compensação de horas no mês subsequente.	Ampliação do prazo para compensação, que passa ser até o fechamento do Ponto Eletrônico do 5º mês subsequente .
Caixa e Tesoureiro	A CAIXA e as entidades sindicais se comprometem a iniciar até março de 2023 o debate sobre o exercício das atividades de caixa, avaliador e tesoureiro executivo.	Designação da função de tesoureiro executivo 6 horas por adesão e designação da função efetiva de caixa. Efetivação de até 500 novos empregados na função de caixa e tesoureiro com jornada de 6 horas, com critérios de seleção a definir junto às entidades representativas dos empregados no GT Caixa e Tesoureiro.
Adicional embarcado	Previsão da concessão de até 03 (três) dias úteis de descanso adicional ao empregado até a semana subsequente ao retorno de 1 ciclo de trabalho em Agências Barco. O valor do adicional era R\$55,00.	Alteração no valor do adicional de R\$55,00 para R\$100,00, por dia de trabalho embarcado. O empregado que prestar serviço por 03 ciclos consecutivos de trabalho receberá valor complementar correspondente a 30% do valor total recebido de adicional embarcado. O novo Adicional Embarcado será reajustado, a partir de 2025, conforme índice definido em CCT para reajuste de benefícios.
Horas de estudo	Os empregados deverão dispor de 6 horas mensais para estudos na metodologia	Os empregados deverão dispor de 6 horas no mês para realização de estudos na

	Como era	Como ficou
	a distância - EAD, junto a Universidade CAIXA dentro da jornada de trabalho, em local apropriado na unidade.	<p>metodologia a distância - EAD, junto a Universidade CAIXA, dentro da jornada de trabalho.</p> <p>Os gestores das unidades viabilizarão a organização de escala de horas de estudos. A CAIXA fará ações de sensibilização da importância das soluções educacionais para os empregados e disponibilizará conteúdos que podem ser aproveitados para realização de momentos educacionais presenciais nas unidades.</p>
Saúde do Trabalhador	GT Saúde do Trabalhador com participação dos representantes das entidades.	<p>O Acordo incluiu cláusula estabelecendo o compromisso da CAIXA em fortalecer a atuação na implementação de programas de saúde do trabalhador que visem a prevenção e promoção da saúde integral do empregado visando a melhoria da saúde física e mental, através da oferta de programas e ações com foco no bem-estar;</p> <p>O GT Saúde do Trabalhador com participação dos representantes das entidades será retomado para discussão sobre programas e ações de saúde preventivas.</p>
Cartões CAIXA	Isenção da anuidade de 02 (dois) cartões de crédito, a critério de escolha do empregado.	Garantia de isenção de anuidade para todas as bandeiras dos cartões CAIXA.
Carreira Sustentável	Cláusula nova.	A CAIXA reforça o seu compromisso por fortalecer a carreira sustentável de seus empregados, valorizando sua trajetória, experiência, o desenvolvimento contínuo e a diversidade dos seus empregados. Neste sentido, estabelece também compromisso em viabilizar

	Como era	Como ficou
		<p>inclusão da incorporação da função gratificada e CTVA na CCV para empregados contratados até 11/11/2017 (em função da lei n. 13367/2017 publicada em 13/07/2017), conforme regras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recebimento de função gratificada/CTVA por 10 anos ou mais, conforme regramento interno. - Tenham sido destituídos da função por interesse da administração. - Não tenha transcorrido prazo prescricional de 5 anos.
<p>Empregados PcD e Empregados com Dependentes PcD</p>	<p>Cláusula nova.</p>	<p>Priorização empregado PcD, assim como o empregado na qualidade de pai ou mãe de dependente com deficiência, na movimentação por meio do Programa de Transferência - Movimenta CAIXA, quando em concorrência com os demais empregados.</p> <p>Para empregado, na qualidade de pai, mãe ou responsável legal por dependente com deficiência serão concedidos os seguintes benefícios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 pela Área de Pessoas, ratificada pelo Médico da CAIXA e mediante comprovação da necessidade de acompanhamento para tratamento durante o horário de trabalho.

	Como era	Como ficou
Previdência	A CAIXA e as entidades sindicais assumem o compromisso de envidar esforços junto aos órgãos controladores e fiscalizadores com o objetivo de acompanhar o andamento do processo de incorporação do REB ao Novo Plano FUNCEF, aprovado na CAIXA e na FUNCEF	A CAIXA se propõe a, junto com as entidades sindicais, dar continuidade aos estudos relacionados à redução do equacionamento do REG REPLAN Saldado, sem prejuízo das medidas já em andamento na governança da Fundação dos Economiários Federais – FUNCEF, em havendo concordância daquela EFPC.
Adiantamento emergencial em caso de calamidade	Concessão ao empregado, a título de adiantamento, o valor de até 10 salários padrão da referência de seu cargo efetivo, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza, com devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros, condicionado a que o município tenha comprovadamente decretado estado de calamidade pública, nos termos do MN RH001 - Benefícios.	Concessão do benefício quando seu local de residência for afetado por desastres naturais graves, que resultem em decretação, pelo Poder Executivo, de estado de calamidade pública ou situação de emergência, segundo normas internas.
Saúde Financeira	Proposta nova (não havia a previsão)	A CAIXA reforça o seu compromisso com a saúde dos empregados e se compromete a viabilizar ações de educação financeira visando prevenir superendividamento pelos seus empregados. A CAIXA se compromete a estudar outras formas de apoiar seus empregados em situações de endividamento.

Confira também os compromissos da CAIXA para a continuidade do aprofundamento do debate nos Grupos de Trabalho.

PLR

- Manutenção da regra de pagamento da PLR 2023, com a atualização dos valores fixos e tetos pelo índice aprovado em Convenção Coletiva.

Acompanhe a Negociação Coletiva 2024

A Convenção Coletiva de Trabalho - CCT firmada entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN, bem como os Acordos Coletivos Específicos firmados em 2022, têm vigência até 31/08/2024, sendo, portanto, um ano de negociações coletivas de relações de trabalho.

A negociação deve ser estabelecida, na data-base dos bancários, com o objetivo de viabilizar acordo entre:

- **Mesa Única:** composta por representantes da FENABAN – Federação Nacional dos Bancos e as entidades representativas dos empregados, representada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF e Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC;
- **Mesa específica:** formada pela Comissão de Negociação da CAIXA e pelas confederações: Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF e Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC.

Entre os atores do processo negocial, a Secretaria de Coordenação e Governança das Estatais - SEST é responsável por determinar políticas e diretrizes para as empresas estatais brasileiras, dentre as quais se incluem as empresas públicas e as sociedades de economia mista, conforme preconizado no Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023.

Neste cenário, a secretaria tem atuado no sentido de fortalecer as empresas estatais federais e estimular a melhoria do ambiente negocial coletivo equalizando os interesses e condições postos como relevantes para empresas e trabalhadores.

Deste modo, quaisquer alterações que gerem impacto econômico à CAIXA, ainda que venham a ser negociadas por todos os bancos no âmbito da FENABAN, devem observar as diretrizes daquele Controlador e nas instâncias de Governança da CAIXA.

Pautas de Reivindicações

A pauta de reivindicação CONTRAF foi entregue em 18/06/2024 e a pauta de reivindicações CONTEC foi entregue em 26/06/2024, dando início ao processo negocial data-base 2024.

As pautas apresentadas são subdivididas nos eixos a seguir, que refletem os temas dispostos na CCT e ACT:

- Cláusulas Econômicas (índices definidos no âmbito da Mesa única FENABAN);
- Cláusulas Sociais
- Cláusulas de Saúde e Saúde do Trabalhador
- Cláusulas Sindicais
- Disposições Gerais e Transitórias
- Outros

Reuniões e Temas Tratados

Data	Tema
26/06	Emprego e Garantias
02/07	Teletrabalho, jornada e abono assiduidade
02/07	Sustentabilidade, carreira e apresentação do calendário de negociação mesa específica.
11/07	Igualdade de oportunidade
12/07	Jornada e modelos de trabalho
19/07	Diversidade, PcD e cláusulas sociais

Data	Tema
26/07	Saúde e bem-estar
01/08	Funções Gratificadas
07/08	Carreira
14/08	Capacitação, prevenção e promoção à saúde, outros
23/08	Processo Seleção Interna e Trajetória de Carreira

Sustentabilidade

A CAIXA apresentou comparativo do resultado econômico – financeiro de 2023, dos cinco maiores bancos (Banco do Brasil, CAIXA, Itaú, Bradesco e Santander), com destaque para o item “Despesa de Pessoal” que na CAIXA tem apresentado maior valor do mercado, nos últimos três anos.

Além de reforçar a importância do papel do banco na sociedade brasileira, sendo responsável pela atuação junto à sociedade como por exemplo, os pagamentos dos programas sociais garantindo assistência à população brasileira.

Carreira

A CAIXA acolheu as ponderações apresentadas pela representação dos empregados e informou que aprofundará o debate durante a negociação. Desta forma, os assuntos apresentados foram os que constam na minuta de reivindicações das confederações:

- Designação de função
- Equiparação Salarial
- Ascensão na Carreira
- Contratações
- Programa de Avaliação de Desempenho

Jornada e Modelos de Trabalho

As discussões se concentraram na transformação dos modos de trabalho que vão representar as novas formas de fazer negócio, ou seja, os modelos de trabalho digital.

A CAIXA é uma instituição financeira, operadora de políticas públicas, parceira estratégica do Governo Federal, que tem como principal pilar o atendimento social a toda população brasileira, dessa forma reforça-se o **modelo de Trabalho Presencial**.

A CAIXA oferece uma carta robusta de ausências e abonos para diversas situações: acompanhamento de familiares ao médico, as ausências por interesse individual a ausência para participação em congressos, eventos etc. E na análise quantitativa comparativa, inclusive segregada por gênero e PcD, verifica-se uma gama robusta e suficiente de opções para os empregados equilibrarem suas necessidades pessoais e trabalho:

O **modelo de trabalho remoto** é regido pelo manual normativo MN RH226, sendo disponibilizado para atividades compatíveis com atuação do empregado que se adapta ao perfil, havendo priorização, conforme Legislação.

Dentre as **premissas do modelo de trabalho remoto**, as unidades CAIXA devem ser das áreas de: Matriz, Filial e Centralizadora, com priorização conforme Lei para atividades que possam ser efetuadas por meio do trabalho remoto - empregados PcD, empregados com filhos PcD e empregados com filhos de até 6 anos de idade. O Gestor é o responsável pelo mapeamento das atividades compatíveis para o Trabalho Remoto e avaliação do perfil dos empregados elegíveis.

Pela CONTRAF, os temas de destaque relacionados à jornada e modelos de trabalho e constam na minuta de pauta de reivindicações são:

- Jornada – Horas Extras
- Redução da Jornada
- Segurança Bancária
- Intervalo para descanso
- Descanso Adicional em Agências Barco
- Capacitação Profissional
- Teletrabalho
- Comunicação Sindical

Pela CONTEC, os destaques de pauta de discussão na mesa foram:

- Reivindicação da redução da jornada de trabalho para 20 horas semanais, a serem cumpridas em 4 quatro dias na semana.
- Atendimento ao trabalho remoto para pais de PcD's e TEA'S, bem como para aqueles que ocupam a função de caixa e passam por esta situação.
- Solicita atender o quantitativo total de inscritos no PDV.
- Em função dessa defasagem solicita a realização de novo concurso para suprir estas lacunas.

Diversidade e Cláusulas Sociais

Entre as ações apresentadas na Mesa de Negociação estão a criação das Comissões Regionais de Diversidade, promoção de rodas de diálogo sobre diversidade e inclusão, prevenção ao assédio moral e sexual, combate à violência contra a mulher, reserva de vagas no concurso para PcDs e cotas raciais, entre outros. Atualmente na CAIXA, dos 86 mil empregados, 45% são mulheres, mais de 5% são PcD e 27% são pretas, pardas e indígenas.

Antes de iniciar a Mesa de Negociação, a CAIXA recebeu uma carta de reivindicações entregue por representantes dos Comitês Regionais de Diversidade da CAIXA, com considerações sobre o Programa de Diversidade e Inclusão da CAIXA.

A CAIXA recebeu a carta que será avaliada e discutida junto aos Comitês pela equipe responsável pelo Programa atualmente.

Saiba mais:

Os Comitês de Diversidade atuam como multiplicadores das ações do Programa, considerando as especificidades das regiões, com a promoção do diálogo e discussão de propostas de ações relativas aos eixos temáticos do Programa, além de contribuírem na elaboração de materiais de letramento sobre o Tema Diversidade e Inclusão.

Saúde e Bem Estar

Na mesa focada no tema Saúde do Trabalhador, a CAIXA destaca que os cenários mundial e nacional apontam aumento crescente de transtornos mentais, sobrepeso e obesidade, além do nível insuficiente da prática de exercícios físicos. Esse cenário evidencia um problema de saúde pública que se enfrenta no Brasil e no mundo e precisa ser discutido amplamente.

Houve apresentação dos programas CAIXA de prevenção à saúde que visam promover saúde integral dos seus empregados – física e mental.

Os programas são organizados pensando que é papel essencial da CAIXA realização de iniciativas que contribuem para ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Além disso, acredita-se que ambientes seguros e saudáveis resultam no respeito à desconexão do trabalho. Essa discussão está relacionada com a demonstração aos gestores da relevância do seu papel no incentivo à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

A CAIXA já se posiciona na vanguarda ao oferecer programas de saúde e qualidade de vida, que incentivam o cuidado com a saúde, promovem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e estimulam a prevenção de doenças.

Processos de Seleção Interna e Carreira

A CAIXA apresentou os princípios, diretrizes e principais modalidades da seleção interna e trajetória de carreira. Atualmente, 73% dos empregados detêm alguma função de confiança. Também foi esclarecido que está em desenvolvimento um processo de seleção interna mais moderno e inovador, adaptado ao futuro digital, iniciativa essa que vem sendo construída com os empregados e que deve ser implementada em 2025.

Por parte da CAIXA, foram apresentadas, ainda, propostas sobre vinculação do acesso a sistemas CAIXA ao registro do ponto e sobre a ampliação da estratégia de ações presenciais de capacitação.

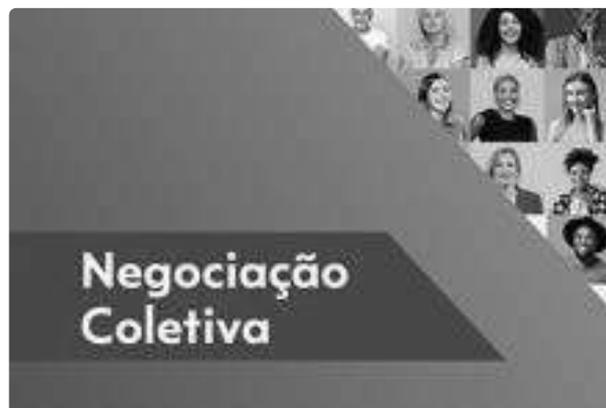
Outros temas

Na rodada desta quinta-feira (22) com a CONTRAF, estiveram em pauta questões como realocação de empregados em função do fechamento de agências;

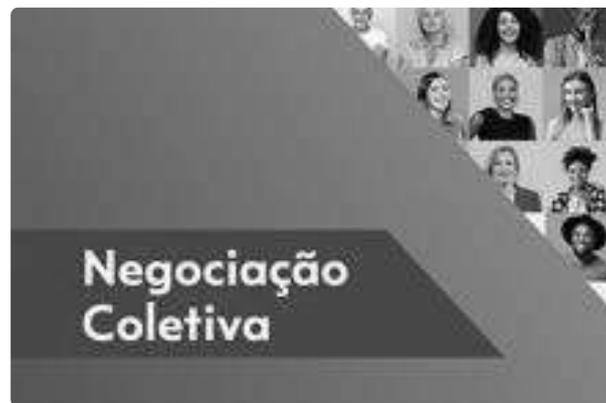
trabalho remoto e suas especificidades; desconexão; política de diversidade e efeito cascata nas substituições.

Já na rodada com a CONTEC na sexta-feira (23), a negociação girou em torno de pontos específicos como movimentação na Rede, desconexão e efeito cascata nas substituições.

Confira as notícias das reuniões realizadas (clique na imagem para acessar)



Votação da proposta do Acordo Coletivo de Trabalho



01 de setembro de 2024
Mesa Única de Negociação