

ACT da Caixa é uma conquista para toda categoria. Confira os avanços*

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) da Caixa é uma grande conquista da categoria, foram muitas rodadas de negociação para que a proposta fosse aprovada neste mês de setembro, em assembleias, em todo país. Este ACT se destaca pela quantidade de direitos sociais e econômicos garantidos aos trabalhadores/as.

A assinatura ocorreu no dia 16 de setembro, em São Paulo. O presidente do Sindicato dos Bancários de Mato Grosso (SEEB-MT), João Dourado, esteve neste importante momento e destaca a importância da luta sindical. *“Foi muito importante fazer parte deste momento tão especial, pois a assinatura do ACT representa uma das grandes vitórias para nossa categoria”.*

Negociações permanentes - Para tratar de temas como a derrubada do teto de custeio pela Caixa com a saúde do quadro de pessoal, tanto do estatuto do banco, quanto do ACT específico do Saúde Caixa, haverá uma mesa permanente. Outra negociação que continuará ativa será pela criação de um GT Tripartite entre a Caixa, a Funcef e a representação das empregadas e empregados. Será tratado sobre o equacionamento dos déficits do plano REG/Replan Saldado, do contencioso e de outras questões sobre o fundo de previdência fechado das empregadas e empregados da Caixa.

*Confira o resumo dos avanços do ACT/Caixa

*Incorporação da função e do CTVA via acordo - Compromisso da Caixa em viabilizar inclusão da incorporação da função gratificada e do Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado (CTVA) na CCP/CCV, para empregados contratados até 10/11/2017, conforme regras:

Contempla todas as rubricas (função, CTVA, CTP, Porte Unidade, APPA);

Recebido CTVA por 10 anos;

Empregados que tenham sido destituídos da função por interesses da administração;

Não tenha transcorrido prazo prescricional de 5 anos;

Empregados com ação judicial em andamento podem optar pelo acordo, ele decide;

Compromisso da Caixa com a promoção da diversidade e inclusão;

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.

PLR SOCIAL

Mantida a regra do ACT 2022/2024, sem alterações, garantindo o pagamento de forma integral.

PARENTALIDADE

Cessão dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade para o pai, se tiver interesse da mãe (a cessão somente é possível se o/a cônjuge também trabalhar em empresas optante do programa Empresa Cidadã);

Possibilidade de conversão da prorrogação da licença maternidade de 60 para 120 dias com redução de 50% da jornada neste período.

LICENÇA-PATERNIDADE

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

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.(garantindo situação mais benéfica nos casos em que haja decisão judicial)

TRANSFERÊNCIAS PCD

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

CASCATA

Ampliação das agências com possibilidade substituição, que passa daquelas com 2 gerentes para agências com até 4 gerentes (aumento de 37,5% no número de agências)

SUBSTITUIÇÃO

Redução de 8 dias para o mínimo de 5 dias 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).



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Participação das entidades nos comitês;
Composição representativa dos membros das comissões conforme eixos;
Manutenção dos eixos existentes e possibilidade de revisão / criação de outros.

SAÚDE DO TRABALHADOR

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

SAÚDE FINANCEIRA

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

COMPENSAÇÃO DE HORAS

Compromisso para registro de texto explicitando que é “é vedada a realização de horas extras negativas por iniciativa da empresa”, para reforçar que o gestor não pode obrigar que o empregado crie banco de horas negativas;

Postergar prazo de compensação de horas negativas e positivas para 6 meses;

O empregado continuará recebendo 50% das horas-extras realizadas de forma imediata, mantendo-se a regra de pagamento de 100% de HE para agências com até 20 empregados.

LICENÇA MÉDICA

Adiantamento/antecipação do benefício por incapacidade temporária até recebimento do benefício, mediante comprovação do agendamento da perícia presencial ou documental;

Devolução do adiantamento/antecipação conforme margem de 35%;

Opção de acerto por meio de horas de trabalho, sob análise do volume de horas, em caso de indeferimento do benefício pelo INSS;

Ajuste de redação do ACT considerando a redação da regra interna que não prevê a dispensa automática de função em 6



meses (nova redação terá o compromisso de garantir condição mais benéfica).

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 uma 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

Não obrigatoriedade do adiantamento de salário nas férias.

PLR

		Regra Básica FENABAN (antecipação)		PLR Adicional Fenaban	PLR Social	PLR total
Salário atual	Salário reajustado	45% do salário reajustado (teto de R\$ 7.295,37)	50% do valor fixo reajustado (50% de R\$ 3.343,04)	Distribuição linear de 2,2% do lucro semestral	Distribuição linear de 4% do lucro semestral	Em vermelho: teto (de 1,5 x RB) ou piso (de 0,5 x RB)
R\$ 3.762,00	R\$ 3.937,00	R\$ 1.771,65	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 5.905,50
R\$ 6.710,00	R\$ 7.022,00	R\$ 3.159,90	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 8.943,64
R\$ 7.730,00	R\$ 8.090,00	R\$ 3.640,50	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 9.424,24
R\$ 10.484,00	R\$ 10.971,00	R\$ 4.936,95	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 10.720,69
R\$ 12.081,00	R\$ 12.643,00	R\$ 5.689,35	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 11.473,09
R\$ 17.615,00	R\$ 18.433,00	R\$ 7.295,37	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 13.079,11
R\$ 20.199,00	R\$ 21.137,00	R\$ 7.295,37	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 13.079,11
R\$ 26.930,00	R\$ 28.181,00	R\$ 7.295,37	R\$ 1.671,52	R\$ 1.459,17	R\$ 2.653,05	R\$ 14.090,50

Considerando Lucro líquido do primeiro semestre, de R\$5.748 bi e quadro de pessoal em jun/24, de 86.669 empregados
Elaboração: APCEF/SP

O FUTURO SE FAZ JUNTOS

#CAMPANHASALARIAL2024