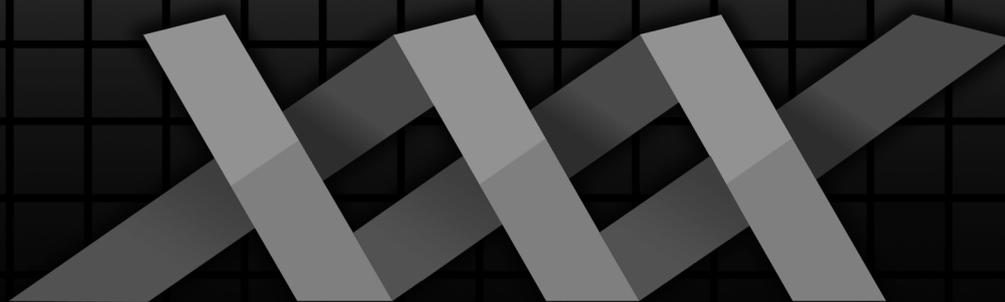


# RESOLUÇÕES DO 30º CONECEF



# CONECEF

30 anos de unidade e mobilização  
Muitas conquistas e novos desafios



## RESOLUÇÕES DO 30º CONECEP

### GRUPO 1

#### Saúde do Trabalhador, Condições de Trabalho e Saúde Caixa

##### I - Saúde do Trabalhador

- 1 - Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador e Saúde Caixa, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, no mínimo uma por estado, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida a qualificação aos empregados, com a criação de representações dessa nova área em todas as SRs e polos regionais.
- 2 - Criação de áreas específicas de Gestão de Pessoas, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, no mínimo uma por estado, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida a qualificação dos empregados, com a criação de representações dessas novas áreas em todas as SRs.
- 3 - Combate ao assédio moral e sexual, e a todas as formas de violência organizacional, com a inclusão, entre outras medidas, de punição normativa aos gestores e demais empregados que pratiquem, comprovadamente, qualquer forma de violência moral contra colegas, subordinados e demais pessoas.
- 4 - Realização obrigatória de avaliação psicológica do empregado por profissional de sua escolha, como forma de prevenção ao assédio moral e outras situações, em caso de transferência sem sua concordância.
- 5 - Realização de pesquisa para mapeamento do perfil do bancário da Caixa e para avaliar a relação sobrecarga de trabalho e metas/adoecimento, incluindo informações estatísticas sobre faixa de idade, tempo de empresa, função de confiança, acometimento de doenças do trabalho (acompanhamento psicoterápico para problemas como dependência química, como alcoolismo, tabagismo, doenças osteomusculares, etc), com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados, e garantia da participação de representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento (utilizar pesquisa de clima organizacional já existente).
- 6 - Reformulação do desenho dos postos de trabalho, com base em critérios ergonômicos adequados, com a criação de programa de orientação de uso, bem como adoção de equipamentos de proteção individual (EPI), quando for o caso, e de equipamentos adequados para pessoas com deficiência.
- 7 - Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses.
- 8 - Adoção da remuneração-base para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.
- 9 - Pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que trabalharem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros.
- 10 - Adequação do posto de trabalho de auxiliar de atendimento, colocando a porta giratória antes do autoatendimento, mesa e cadeira.
- 11 - Realização de laudo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre insalubridade em todas as unidades que tenham tesouraria ou penhor, com garantia de acompanhamento pelas representações sindicais e associativas.
- 12 - Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro e caixa como atividades insalubres.
- 13 - Obrigatoriedade de constar no PPRA/mapa de risco, PCMSO, ASO, PPP e LTCAT dos avaliadores de penhor os riscos químicos referentes às substâncias utilizadas no processo de avaliação, conforme consta no normativo CO 186, bem como os riscos ergonômicos.
- 14 - Troca dos exaustores da bancada de penhor, por não serem adequados às necessidades da atividade.
- 15 - Adotar nos postos de trabalho de penhor: luminária com lâmpada especial; balança específica; escala de cores do padrão internacional para diamantes; pia com lavatório e água corrente, lava-olhos acionado por pedal; luvas nitrílicas; soluções ácidas adequadas à precificação de diversos teores de ligas metálicas de ouro, platina e prata; frascos de vidro escuro de 30 ml com pincelete para eliminação do transbordo das soluções ácidas.

- 16 - Extensão da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhadores para todos os bancários da Caixa que atendem público ou trabalham com entrada de dados ou movimentos repetitivos, criando-se mecanismo de controle automatizado no sistema, com garantia de espaços nas unidades de trabalho para relaxamento e descanso durante as pausas.
- 17 - Revisão do MN RH 022 garantindo-se a manutenção da titularidade e complementação salarial referente à função e CTVA para afastados por motivo de saúde, enquanto perdurar o afastamento, seja por LAT ou LTS, bem como dos empregados que estiverem participando do PRO.
- 18 - Incorporação da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandonar a função em razão de problemas de saúde.
- 19 - Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa.
- 20 - Disponibilização dos dados estatísticos do PCMSO, PPRA, PRO e outros programas de Saúde do Trabalhador, bem como do cronograma do PCMSO e do PPRA aos sindicatos, entidades representativas dos empregados, cipeiros e delegados sindicais no âmbito dos seus respectivos locais de trabalho.
- 21 - Custeio integral pela Caixa do tratamento das doenças do trabalho, inclusive para os empregados aposentados por invalidez por acidente de trabalho, incluindo terapias alternativas, medicamentos, tratamentos psicológicos e psiquiátricos em situações de assédio moral e outros tipos de violência organizacional, e traumas pós-assalto/sequestro, extensivo aos dependentes, quando for o caso, incluindo deslocamento do trabalhador com acompanhante quando o tratamento tiver de ser realizado em outro município.
- 22 - Custeio pela Caixa de despesas com medicamentos de uso contínuo não fornecidos pelo SUS, tratamento odontológico e ortodôntico, fraldas, entre outros, bem como de auxílio-locomção para tratamento fora do domicílio, para dependente com deficiência.
- 23 - Disponibilização de estrutura física adaptada e suporte operacional adequado a acessibilidade física e de comunicação ao empregado com deficiência, incluindo os sistemas corporativos e aplicativos da Caixa, e serviços de terceiros aos funcionários.
- 24 - Treinamento de pessoal, inclusive gestores, CEATI e RH, para lidar com empregados com deficiência, visando facilitar a comunicação destes com os demais empregados e clientes. Disponibilizar intérpretes, escritas em braille e software de voz, conforme o caso, retomando a parte presencial do curso de libras.
- 25 - Abono de ausência para acompanhamento ao médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade.
- 26 - Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.
- 27 - Certificação de 30% dos funcionários, com manutenção de no mínimo três funcionários por lotação física para Corpo Voluntário Emergencial.
- 28 - Reposição do trabalhador licenciado no caso de afastamento por LTS ou LAT superior a 30 dias.
- 29 - Reposição de empregado no caso de afastamento por mais de 6 meses, sem prejuízo deste no seu retorno.
- 30 - Extensão da licença-aleitamento para mães com crianças de até um ano.
- 31 - Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.
- 32 - Pagamento integral dos gastos com creche.
- 33 - Revisão do MN RH 009 – licença para acompanhamento de pessoa da família por motivo de doença, negociada com os representantes dos empregados, eliminando-se exigência de utilização prévia das APIPs, licença-prêmio ou férias; com aumento do prazo para até 180 dias, sem reflexos na remuneração-base e na vida funcional do empregado.
- 34 - Aumento do quadro de lotação (composição) das áreas que dão suporte a rede, proporcionalmente ao aumento do quadro de agências.
- 35 - Concessão de ausência permitida em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem.
- 36 - Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, proporcionalmente ao aumento do quadro de empregados, garantindo no mínimo 1 SESMT por SR.

## II - Saúde Caixa

- 37 - Utilização do resultado anual a partir do exercício de 2012, com o devido aporte da parte da Caixa (70%), para melhorias no plano, com base em parecer de assessoria técnica contratada.

- 38 - Contratação de consultoria avalizada pelos conselheiros eleitos para auditoria da contabilidade do plano.
- 39 - Contratação de assessoria especializada para acompanhar a gestão do Saúde Caixa nas Gipes e Gesad.
- 40 - Realização de revisão geral do plano, tanto em relação às coberturas, como aos limites de procedimentos, com base em parecer de assessoria técnica contratada.
- 41 - Restituição de livre escolha de exames laboratoriais, considerando-se o valor efetivamente gasto, quando não houver laboratório credenciado na localidade, ou quando solicitado pelo médico assistente exame específico em laboratório não credenciado.
- 42 - Adoção, para os procedimentos de livre escolha, nas localidades em que não haja profissionais credenciados, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM.
- 43 - Eliminação da carência de 15 dias entre um atendimento e outro, quando se tratar de pronto-socorro.
- 44 - Cobertura de fisioterapia, RPG, acupuntura, e psicoterapia, sem limite de sessões e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes.
- 45 - Cobertura de enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira ou parecer social, com acompanhamento constante por profissional capacitado.
- 46 - Cobertura para acompanhamento, por profissional de assistência social, de empregado em risco de pânico, tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc.
- 47 - Cobertura de cuidadores de idosos com acompanhamento/supervisão, por profissionais de Serviço Social.
- 48 - Adoção de reembolso por livre escolha considerando o valor integral cobrado, na impossibilidade de credenciamento de anestesista.
- 49 - Ampliação permanente da rede de credenciamento, com ênfase nas localidades onde haja maior dificuldade, com atualização permanente do rol de credenciados e emissão de relatório bimestral de credenciamentos e descredenciamentos por Gipes e por estado, para acompanhamento dos empregados e dos comitês.
- 50 - Realização de estudo atuarial, em no máximo 180 dias, para inclusão no Saúde Caixa de pais e filhos ainda não atendidos pelo plano.
- 51 - Inclusão do curatelado/tutelado do empregado na mesma condição de dependente quando declarado no IRPF.
- 52 - Renovação automática da carteira de usuários aposentados e dependentes, mesmo aos que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente.
- 53 - Criação de canal de comunicação do Conselho de Usuários nos moldes do Boletim dos conselheiros eleitos da Funcef.
- 54 - Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo.
- 55 - Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada, incluindo custeio pela Caixa de despesas com viagens, dentro das regras do destacamento.
- 56 - Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams).
- 57 - Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos.
- 58 - Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.
- 59 - Constar no questionário do PCMSO questões relativas ao ambiente de trabalho.
- 60 - Custeio de procedimentos médicos não incluídos no rol da ANS.
- 61 - Convênio prioritário de atendimento de emergência.
- 62 - Indicação de um representante dos empregados na UNIDAS.
- 63 - Eleição de um representante dos empregados na comissão de ética da Caixa.
- 64 - Exigir de imediato que as informações do Saúde Caixa na intra e extranet estejam sincronizadas; e que as pesquisas dos credenciados no plano sejam feitas de duas formas: pelo profissional (independentemente de sua vinculação com alguma clínica ou hospital) e pela clínica ou hospital, descrevendo os procedimentos para os quais possuem credenciamento.
- 65 - Reformular e modernizar o site do Saúde Caixa, com a participação de representantes dos empregados. Incluir novas funções, como processo de inscrição e renovação de dependentes e titulares, emissão de carteiras e acompanhamento de processos.
- 66 - Indicação médica nos procedimentos respeitada pela Caixa.
- 67 - Garantia do Saúde Caixa na aposentadoria para todos.

## GRUPO 2

### Funcef e Aposentados

#### III - Funcef

- 68 - Desenvolvimento de estudo e promoção de debate com os participantes sobre a cisão do REG/REPLAN não saldado e unificação dos planos de benefícios REG/REPLAN saldado e Novo Plano.
- 69 - Reconhecimento, por parte da Caixa, do CTVA como verba salarial para fins de aporte à Funcef, aos que permaneceram no REG/REPLAN não saldado, bem como aos que saldaram.
- 70 - Fim do voto de Minerva nas instâncias da Funcef.
- 71 - Divulgação quando da utilização do voto de Minerva na Funcef pelos representantes eleitos.
- 72 - Apoio aos projetos de lei complementar 140/2007 de autoria do deputado federal Eudes Xavier, e 588/2010 e 161/2012, de autoria do deputado federal Ricardo Berzoini, que alteram disposições das LC 108 e 109.
- 73 - Criação e instalação de Grupo de Trabalho para solução imediata da situação das aposentadas pré-79, e promoção de ações sindicais e políticas que viabilizem a implantação deste GT, para solucionar o problema das mulheres pré-79.
- 74 - Criação de campanha informativa junto aos participantes do REB, esclarecendo as vantagens da incorporação imediata ao Novo Plano.
- 75 - Recomposição, pela Caixa, da parcela do superávit utilizada indevidamente no ano 2000 para integralização das reservas para pagamento das pensões, como forma de viabilizar a migração para o REB.
- 76 - Aporte de recursos pela Caixa referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos.
- 77 - Ressarcimento à Funcef dos valores relativos à retenção de IR sobre pecúlio, arcados pela Fundação, por ocasião das transações judiciais referentes à migração do REG/Replan para o REB 2.
- 78 - Pagamento de pecúlio para pensionistas cujo participante do REB faleceu sem opção pelo Novo Plano, antes do saldamento, devendo a Funcef fazer o levantamento e encaminhamento de voto para pagamento do pecúlio para estes casos.
- 79 - Assunção pela Caixa da responsabilidade relativa ao aporte de recursos referentes ao serviço passado em condenações trabalhistas, as quais decorrem do descumprimento de contrato de trabalho pela patrocinadora.
- 80 - Revisão dos valores saldados, tendo em vista que o saldamento, quando efetivado em 2006, tinha como premissa o crescimento vegetativo da folha da Caixa em 1,5% a.a., ao passo que este crescimento, em média, tem sido superior a 2,4%, devendo a Caixa responsabilizar-se pelo aporte dos valores relativos ao aumento da reserva matemática correspondente a essa diferença.
- 81 - Obrigatoriedade de que os indicados para cargos de direção na Funcef sejam empregados da Caixa ativos ou aposentados, participantes da Fundação, e que não tenham sido julgados e condenados em processo administrativo e/ou judicial referente a improbidade administrativa.
- 82 - Manutenção da campanha permanente de filiação à Funcef em conjunto com Caixa, Funcef e entidades sindicais, priorizando os empregados mais antigos que ainda não são filiados.
- 83 - Manutenção do Fundo para Revisão de Benefícios, art. 115 do regulamento do REG/Replan saldado, e art. 91 do Novo Plano, como instrumento permanente da política de aumentos reais para os benefícios.
- 84 - Recuperação e utilização do superávit para melhorar os benefícios REG/REPLAN, a exemplo do saldamento.
- 85 - Solução para os colegas que sofreram o “efeito gangorra”, que tiveram descontos em seus benefícios no mesmo montante dos reajustes concedidos pelo INSS durante o governo FHC.
- 86 - Revisão dos critérios de cálculo do Benefício Saldado para os que se aposentaram entre outubro/2004 a setembro/2005, pois não foi considerado o reajuste do ano-base 2004/2005 concedido aos empregados da ativa e aposentados do REG/Replan.
- 87 - Ampliação do número de representações regionais.
- 88 - Criação de página específica nos informativos da Fundação com dados sobre os representantes eleitos, como seus nomes, as empresas das quais participam no Conselho de Administração representando a Funcef, e os valores recebidos por essa participação; bem como dos balanços das empresas em que a Fundação é acionista.
- 89 - Criação de espaço maior de divulgação das chapas, quando das eleições dos representantes dos empregados nas instâncias da Funcef, custeado pela Fundação.

- 90 - Aumento da segurança no sistema de votação, com relatórios parciais, trilha de auditoria, acesso dos representantes das chapas ao relatório de votação com rastreamento de hora, local e da origem do voto – ID ou URA – com publicação dos resultados somente após a checagem dos relatórios, e previsão de prazo para recurso após publicação dos resultados.
- 91 - Encaminhamento das etiquetas para envio de correspondências, sem a matrícula, com bastante antecedência para todas as chapas.
- 92 - Aumento do número de mensagens das chapas via Caixa-Mail.
- 93 - Fim da discriminação e direito do pessoal do REG/REPLAN migrar para o PCS 2008 e PFG 2010.
- 94 - Divulgar permanentemente informações sobre a dívida da Caixa com a Funcef, sobre o GT dos trabalhos das mulheres pré-79, e orientações para as entidades ajuizarem corretamente as ações judiciais, acionando a Caixa como responsável e não a Funcef. Que a Caixa faça reserva de valores que devem ser aportados.
- 95 - Instituição de assembleias e consultas para os associados decidirem sobre as questões mais importantes de seus planos.
- 96 - Fim do Fator Previdenciário.
- 97 - Criação de cartilha com esclarecimento sobre os investimentos da Funcef com leitura acessível a todos.
- 98 - Quando do demonstrativo do balanço, efetuar notas explicativas com linguagem acessível para todos, e em todos os meios de comunicação da fundação (visitar a cartilha da reforma trabalhista), promover parceria com as entidades para divulgação.
- 99 - Que a Funcef retome as publicações do balanço, obrigatoriamente nas capitais e se possível em outras cidades.

#### **IV - Prevhab**

- 100 - Transferência imediata para a Funcef dos participantes e assistidos da PREVHAB que manifestaram esta opção.
- 101 - Abrir um painel para a PREVHAB nos fóruns de organização dos trabalhadores, para que possa debater, esclarecer e apresentar a sua gestão.

#### **V - Aposentados**

- 102 - Extensão do Saúde Caixa para as pessoas que se aposentaram por meio do PADV.
- 103 - Recomposição do poder de compra dos benefícios dos aposentados e pensionistas, garantindo prioritariamente a recuperação das perdas, com aporte de recursos feitos integralmente pela Caixa.
- 104 - Extensão do auxílio-alimentação e cesta-alimentação a todos os aposentados e pensionistas, inclusive aos desligados em PADV, incluindo as decisões transitadas em julgado em que os aposentados e pensionistas tenham perdido a ação.
- 105 - Pagamento de abonos e PLR aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa.
- 106 - Criação de programa de renegociação de dívidas pela Caixa que permita a junção de valores devidos à Caixa e à Funcef, em até 120 meses com taxa de juros que viabilize o pagamento da dívida sem comprometer a sobrevivência dos aposentados e pensionistas.
- 107 - Criação de um programa para atendimento digno aos aposentados nas unidades, e conscientização dos trabalhadores da ativa, desde o curso de ambientação Caixa, (incluindo na grade temas como referência de atendimento digno aos aposentados), da importância dos aposentados na construção da Caixa, visando a melhoria do atendimento e eliminação da discriminação destes.
- 108 - Criação de GT para análise de processos judiciais propostos por empregados, aposentados e pensionistas, com objetos idênticos e reiteradas decisões jurídicas favoráveis aos autores, de modo a encerrar administrativamente tais demandas negociando cada caso.
- 109 - Eliminação da exigência de desistência de ações judiciais para garantia de pagamento de auxílio-alimentação e outros benefícios conquistados, salvo se referir estritamente ao objeto do acordo.
- 110 - Isenção de taxas e tarifas nos mesmos moldes dos ativos.
- 111 - Paridade das funções para os aposentados (corrigindo as distorções causadas pelos planos de cargos e salários e funções existentes).
- 112 - Extensão dos deltas concedidos nas campanhas salariais para os aposentados.
- 113 - Garantia do Saúde Caixa na aposentadoria para todos.

## GRUPO 3

### Carreira, Condições de Funcionamento das Agências, Segurança Bancária e Terceirização

#### VI - Carreira

- 114 - Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSIs e do Bancop e banco de sucessores, com participação dos empregados e um membro da GIPES.
- 115 - Criação de função gratificada para Atendimento Social e para FGTS para quem trabalha no setor social.
- 116 - Valorização do Setor GovSocial.
- 117 - Criação de banco de reserva de avaliadores de penhor (na medida de 50% das funções existentes).
- 118 - Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.
- 119 - Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado.
- 120 - Fortalecimento de critérios objetivos e transparência nos PSIs.
- 121 - Transparência no Bancop.
- 122 - Implantação de prova escrita para ingresso no Bancop, com exceção para os empregados em que o cargo exige certificações específicas;
- 123 - Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica e canais, e entre as funções gerenciais das SRs.
- 124 - Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa.
- 125 - Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício.
- 126 - Eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de toda e qualquer função gratificada, utilizando-se sempre PSI ou, no caso de Bancop, respeito à ordem de classificação.
- 127 - Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos, retirando do gestor o poder discricionário.
- 128 - Reformulação do sistema de incorporação de cargos e funções, incluindo a incorporação proporcional e CTVA, quando da dispensa da função, com a revisão do MN RH.
- 129 - Possibilidade de opção pela nova estrutura salarial sem exigência de saldamento do REG/REPLAN e quitação das ações judiciais, garantindo a contribuição sobre o complemento e incluindo o respectivo reflexo para os que estão aposentados.
- 130 - Não discriminação do empregado em razão de ação judicial.
- 131 - Avaliação paritária da promoção por mérito pelos gestores, autoavaliação e avaliação entre pares, e a dos gestores por todos os seus subordinados.
- 132 - Alteração no critério frequência, na avaliação de mérito, não permitindo que os períodos de afastamento por doença comum, bem como o período anterior à contratação de novo empregado durante o primeiro semestre do ano-base prejudiquem sua nota final.
- 133 - Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade.
- 134 - Substituição em cascata para todas as funções gratificadas, inclusive áreas-meio e matriz.
- 135 - Pagamento de adicional de sobreaviso e suporte a todos os empregados à disposição da empresa para atender as demandas urgentes e inadiáveis fora do horário de trabalho.
- 136 - Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais, inclusive nas áreas-meio da matriz.
- 137 - Pagamento da função de substituto por qualquer período de ausência do titular.
- 138 - Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 para 12 meses.
- 139 - Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização.
- 140 - Criação de níveis nas funções de caixa executivo e avaliador de penhor.
- 141 - Criação da função de supervisor de caixas para todas as agências.
- 142 - Aumento da abrangência dos PSIs, impedindo que fique restrito à unidade demandante.
- 143 - Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU) para todos os empregados, corrigindo as distorções e ampliando o teto.

- 144 - Criação de cargos e funções específicas de TI com remuneração compatível com o mercado e outros órgãos públicos com a participação dos empregados da área e da representação sindical, além da apresentação de cronograma de implantação.
- 145 - Adoção de política de retenção de talentos.
- 146 - Implantação da proposta de carreira de TI que mantenha a possibilidade de 6 horas nas funções técnica e técnico-gerencial, e migração para as novas funções sem PSL.
- 147 - Criação de adicional de função de TI compatibilizando o salário com o mercado.
- 148 - Disponibilização de funções técnico-gerenciais, acima de consultor de TI permitindo o crescimento profissional.
- 149 - Extensão do curso de integração (PIAC) com módulo específico para os empregados de TI.
- 150 - Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.
- 151 - Ressarcimento de todas as despesas inerentes ao exercício das funções gerenciais.

## **VII - Condições de Funcionamento das Agências**

- 152 - Estabelecer em negociação com as representações dos empregados os quantitativos necessários de empregados por unidade, compatível com as demandas de serviços.
- 153 - Abertura de novas unidades somente com a estrutura física, de segurança e ergonomia necessárias para o atendimento adequado da população.
- 154 - Fortalecimento das estruturas das GILOGs para o atendimento das demandas existentes e estrutura mínima de uma GILOG por Unidade da Federação.
- 155 - Atendimento das filiais em dois turnos.
- 156 - No mínimo um auxiliar de atendimento por unidade.
- 157 - Substituição para o assistente de atendimento nas férias, em unidades com mais de um assistente.
- 158 - Redimensionamento das Reret com, no mínimo, dois tesoureiros (dois turnos) um, supervisor e um empregado por unidade.
- 159 - Obrigatoriedade de função de tesoureiro executivo em todas as agências, PABs e UTAs.
- 160 - Adequação das estruturas das unidades considerando-se, em relação à LAP, o efetivo realmente existente de pessoas lotadas e à disposição para o trabalho de cada unidade.
- 161 - Assegurar que a abertura de novas agências não ocasione a diminuição do número de funcionários lotados nas agências que já existem.

## **VIII - Segurança Bancária**

- 162 - Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais.
- 163 - Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE.
- 164 - Instalação de divisórias entre os guichês de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento.
- 165 - Instalação de biombo que impeça a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público, sem impedir a visão dos caixas e adequando a posição dos vigilantes.
- 166 - Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor.
- 167 - Implantação das portas de segurança com detectores de metal na entrada das agências, antes das salas de autoatendimento, com a proibição da presença de empregados, prestadores e estagiários naquelas unidades com instalações inadequadas. Garantia de acessibilidade às pessoas com deficiência na sala de autoatendimento.
- 168 - Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”.
- 169 - Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.
- 170 - Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária.
- 171 - Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.
- 172 - Acompanhamento pela área de segurança aos empregados em situação de pós-assalto, incluindo segurança pessoal, se necessária.
- 173 - Obrigatoriedade de apresentação de relatório às entidades sindicais e representativas dos empregados sobre estatísticas das ocorrências de assaltos, furtos e outros delitos ocorridos em agências da Caixa e correspondentes bancários.

- 174 - Isenção de tarifas para TED e DOC nos casos de saque do FGTS, precatórios e alvarás judiciais, como forma de prevenção de ações criminosas denominadas “saidinhas de banco”.
- 175 - Averiguação e manutenção periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização de relatório.
- 176 - Abertura de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado pela Polícia Federal.
- 177 - Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude.
- 178 - Implantação de rotina na área de logística de prioridade de atendimento a chamados de manutenção e implantação de itens de segurança, com prazo máximo de cinco dias úteis, sob pena de não abertura da unidade até a resolução.
- 179 - Instalação de divisórias entre os ATM'S.
- 180 - Utilização de vidros blindados nas fachadas externas das unidades de atendimento e implantação de CFTV externo com câmeras com alta resolução.
- 181 - Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança e transferir a responsabilidade da guarda das chaves do cofre e tesouraria para empresa de segurança, para garantir maior proteção contra sequestros e assaltos aos tesoureiros.
- 182 - Corredor de abastecimento integrado a tesouraria, em todas as agências e PABs.

### **IX - Terceirização**

- 183 - Universalização dos serviços bancários, com abertura de novas agências e contratação de pessoal.
- 184 - Fim da parceria da Caixa com os correspondentes bancários e habitacional.
- 185 - Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com as empresas denunciadas em envolvimento em atrocidades e violação dos direitos humanos.
- 186 - Lutar contra o PL 4330, que precariza as relações de trabalho.

## **GRUPO 4**

### **Contratação, Jornada, Sipon, Isonomia e Papel Social da Caixa**

#### **X - Contratação**

- 187 - Contratação de novos empregados para suprir as necessidades reais de funcionamento, chegando ao quantitativo mínimo de 130 mil empregados até o final de 2014. Exigir da Caixa a apresentação da metodologia utilizada para definição do número para a contratação de empregados.
- 188 - Mais contratações por setor.
- 189 - Quantidade mínima de 20 empregados por agência, com garantia de quantitativo que atenda a demanda e assegure condição digna de trabalho em todas as unidades.
- 190 - Contratação permanente para reposição de empregados aposentados, demitidos, afastados.
- 191 - Definição na Campanha Salarial de percentual mínimo de empregados contratados para as unidades já existentes, priorizando a necessidade mensurada.
- 192 - Fim das discriminações no estágio probatório. Divulgação dos dados desse estágio para os empregados e definição de critérios básicos para demissões de empregados em estágio probatório.
- 193 - Substituir a contratação de atendentes (receptionistas) por empregados Caixa.

#### **XI - Jornada de Trabalho/Sipon**

- 194 - Fim do banco de horas.
- 195 - Adoção e respeito à jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial. Retirar o parágrafo segundo da cláusula décima sétima do acordo coletivo

- que prevê que “aos empregados integrantes de carreira profissional, aplica-se o previsto em seus contratos de trabalho e posteriores alterações”.
- 196 - Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida.
- 197 - Fim das horas extras sistemáticas.
- 198 - Pagamento de todas as horas extras acrescidas de 100% da hora normal. Retirar do ACT Caixa o item que abre a possibilidade para compensação. Hora extra feita é hora extra paga.
- 199 - Pagamento das horas “in itinere” nos casos de viagem a serviço da Caixa, com os seguintes critérios: a) como hora normal trabalhada no período de 6 às 22 horas em dias úteis; b) como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados.
- 200 - Extinção do registro de horas negativas do Sipon e do bloqueio de acesso motivado por falta de homologação do gestor ou decorrente de hora extra não acordada.
- 201 - Adoção de “AREG inteligente” permitindo que o registro do ponto de saída ocorra apenas a partir do horário de fechamento do último sistema acessado no dia em que o ponto ficar em aberto.
- 202 - Realização dos cursos da UCC obrigatoriamente dentro da jornada de trabalho com disponibilização de local e equipamento adequados, e planejamento para garantir a igualdade a todos os empregados.
- 203 - Proibição de trabalho aos sábados, domingos e feriados, exceto quando se tratar das situações previstas nos artigos 61 e 68 da CLT, ocasiões em que a Caixa fica obrigada ao pagamento das horas trabalhadas, com acréscimo de 150%, mais ticket-alimentação e transporte a todos os trabalhadores envolvidos.
- 204 - Todos os aplicativos da Caixa devem estar sujeitos ao Sistema de Ponto Eletrônico - SIPON por login único, ou seja, ao registrar sua saída, o empregado fica, imediatamente, sem acesso a qualquer sistema da Caixa e a qualquer computador da empresa, sendo impossível logar-se com sua matrícula.
- 205 - Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do Sipon.
- 206 - Registro de ponto para todos os empregados da carreira administrativa e profissional, independente da função exercida.
- 207 - Volta do marcador (relógio) para todos os sistemas operacionais.
- 208 - Registro pelo gestor do código “Greve” no ponto eletrônico em caso de paralisação por motivos reivindicatórios organizados pelas entidades.
- 209 - Fim da orientação aos tesoueiros para fazer duas horas de intervalo.
- 210 - Fim do IHE.
- 211 - A CEF tem que cumprir a súmula do TST de 14 de setembro de 2012, que prevê “...BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 158/2012, DEJT divulgado em 25, 26, 27.09.2012.
- I - O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:
- a) 150, para os empregados submetidos à jornada de 6 horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;
- b) 200, para os empregados submetidos à jornada de 8 horas, nos termos do § 2 do art. 224 da CLT.”
- 212 - Que a cláusula do trabalho ao sábado volte a ser como era no acordo coletivo de 2012/2013: “HORAS EXTRAS ORDINÁRIA - Parágrafo Quarto - as horas extraordinárias pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado, considerado aos sábados, domingos, feriados, décimos terceiro salário e férias, inclusive nas indenizações rescisórias dessas parcelas”.
- 213 - Alterar a cláusula sétima onde se lê 7 horas leia-se 6 horas e onde se lê 2 horas e 30 minutos leia-se 5 horas e 59 minutos.
- 214 - Autorização prévia pelo gestor para realizar hora extra. Sem prejuízo da não obrigatoriedade da hora extra.
- 215 - Implementação da estação única nas estações financeiras e TDF.

## **XII - Isonomia**

- 216 - Extensão da licença-prêmio para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- 217 - Extensão do anuênio (ATS) para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- 218 - Normatização dos pontos de isonomia já conquistados no ACT.
- 219 - Revisão da ESU (Estrutura Salarial Unificada) e PCS (Plano de Cargos e Salários) da carreira administrativa com valorização salarial.

- 220 - Participação irrestrita em PSI para optantes do REG/REPLAN e eliminação de toda e qualquer discriminação em processos seletivos Internos (PSI), estágio probatório ou qualquer outra situação, em razão de idade, pessoas com deficiência, orientação sexual, gênero, etnia, ou qualquer outra condição, incluindo empregados aposentados pelo INSS que permanecem na ativa.
- 221 - Inclusão no programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
- 222 - Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até que os mesmos sejam concluídos.
- 223 - Respeito à classificação na fila do BIM (Banco de Intenções de Movimentações).
- 224 - Inclusão do benefício de pagamento de aluguel para todos os empregados que forem transferidos por PSI ou por interesse da empresa para localidades com distância superior a 50 quilômetros de seu domicílio de origem, com duração de 36 meses para adaptação do empregado pago de forma linear com revisão dos valores pagos atualmente.
- 225 - Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade.
- 226 - Fim da discriminação dos trabalhadores que possuem ações trabalhistas contra a Caixa e aos que optaram em permanecer no REG/Replan não saldado.
- 227 - Cumprimento da cláusula 36 do acordo coletivo aditivo à convenção coletiva onde os dirigentes sindicais liberados tenham os mesmos direitos dos empregados que estão em efetivo exercício, inclusive com o enquadramento no PFG.
- 228 - Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.
- 229 - Ticket para os aposentados.
- 230 - Fim dos níveis de diárias para os empregados destacados. Equiparação pelo maior valor da diária.

### **XIII - Papel Social da Caixa**

- 231 - Defesa do papel social da Caixa, de fomento à economia, implementação de políticas públicas e regulação do Sistema Financeiro Nacional.
- 232 - Campanha permanente de denúncia das distorções no papel social da Caixa.
- 233 - Contra a privatização de bens e serviços públicos com recursos financiados pela Caixa.
- 234 - Mudança imediata das diretrizes de orientação mercadológica da empresa, por um banco público com papel social desvinculado da lógica do lucro. A Caixa é do povo brasileiro, voltada para o atendimento aos interesses da sociedade. Não ao programa Caixa Mais 10.
- 235 - Exigir que a Caixa cumpra a lei que determina a contratação de pessoas portadoras de deficiência. Que a Caixa divulgue as efetivas contratações, e ofereça condições de trabalho adequadas para esses empregados, com programa de incentivo aos PCD's promovendo as condições adequadas de trabalho acompanhadas e controladas pelo SESMT.
- 236 - Implantação de medidas que venham a inibir a prática da venda casada.
- 237 - Tratamento igualitário dos clientes das operações 023, poupança e beneficiários de programas sociais com o fim da discriminação ao Cliente Social como cumprimento do CDC em que o cliente escolhe o local onde quer ser atendido.
- 238 - Inclusão no programa Diversidade Caixa de oficinas e seminários temáticos sobre gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência aos empregados, acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
- 239 - Após finalização dos contratos das empresas prestadoras de serviços de que só liquida faturas finais após comprovação de regularização de obrigações sociais dos trabalhadores das mesmas (FGTS, INSS, etc.).
- 240 - Criação de equipe para ações emergências (calamidade pública), subordinada a VIVAR e com caráter permanente.

### **XIV - Organização do Movimento**

- 241 - Participação dos empregados da Caixa na Campanha Nacional dos Bancários, com representação na mesa da Fenaban e mesa específica concomitante.

- 242 - CEE/Caixa composta por um representante por federação, um representante dos aposentados indicado pela Fenacef, um representante da Contraf-CUT e um coordenador.
- 243 - Realização do 31º Conecef, no primeiro semestre de 2015, com base nos seguintes critérios.
- Coordenação nacional pela Contraf-CUT, com assessoria da CEE/Caixa
  - Coordenação dos congressos estaduais pelas federações, com a colaboração das Apcefs e associações de aposentados.
  - Organização pela CEE-Caixa.
  - Finalidade: discutir e deliberar sobre as especificidades da Caixa e de seus empregados, elaborando a pauta de reivindicações específicas a ser negociada com a empresa no processo de negociação permanente e na mesa específica da Campanha Nacional dos Bancários.
  - Realização no primeiro semestre de 2015.
  - Delegados eleitos na proporção de um por 300 empregados na base, ou fração superior a 150. No mínimo dois por estado. Mesma proporcionalidade para os aposentados, garantindo no mínimo um por estado.
  - Cota de gêneros: orientação às entidades para que busquem atingir 50% em 2015, com obrigatoriedade de 40% de gênero (corte).
- 244 - Eleição de delegados sindicais em todas as bases, com organização de conselhos estaduais ou por federação, com caráter organizativo.
- 245 - Disponibilidade remunerada de todos os funcionários eleitos para o exercício do mandato sindical, efetivos e suplentes, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego como se em exercício estivessem. A frequência livre vigorará a partir da data do deferimento pela Caixa da solicitação da Contraf-CUT até o término do mandato.
- 246 - Realização de seminários e plenárias com o objetivo de construir posições do movimento para o enfrentamento de questões relevantes para os empregados da Caixa.
- 247 - Convocação de Dia de Luta para 30 de outubro de 2015- Dia Nacional de Luta pelas 6 horas (30 anos da greve das seis horas)
- 248 - Apoio dos empregados da Caixa a reeleição da presidenta Dilma Rousseff.
- 249 - Realização pelas Federações de encontros abertos estaduais e regionais sobre Isonomia para eleição de delegação, na mesma proporção do Conecef, e encaminhamento de propostas para o encontro nacional de Isonomia. O encontro nacional, com data de realização para 30 de Agosto de 2014, será organizado pela CEE/ Caixa, deliberará e organizará uma agenda nacional de mobilização sobre o tema.
- 250 - Liberação dos delegados sindicais e representantes de entidades sindicais e associativas para participarem de reuniões, cursos, seminários, congressos e plenárias onde seja necessária a sua presença, independentemente da anuência dos gestores.
- 251 - Revogação das restrições impostas pela lei 12.353 de 28/12/2010 para atuação do conselheiro eleito.
- 252 - Definição da estrutura para o bom desenvolvimento das atividades do conselheiro representante.
- 253 - Mudança do regimento do CA, garantindo a participação do suplente nas reuniões.
- 254 - Criação do cargo de vice-presidente representante, eleito pelos empregados.
- 255 - Eleição de um representante dos empregados na comissão de ética da Caixa em âmbito estadual e nacional.
- 256 - Que a Funcef convoque dois representantes de todas as forças e das entidades para dois dias de esclarecimentos sobre todos os investimentos da Fundação, e que esses representantes repassem as informações.
- 257 - Eleições Funcef: constituição de GT que reflita a pluralidade do movimento para elaborar proposta de melhoria e aperfeiçoamento do regimento eleitoral da Funcef. A proposta do GT será aprovada no 31º Conecef. Esse GT será inicialmente composto por representantes das forças: Articulação Bancária, CTB, Intersindical, CSD, Conlutas e CUT pode mais, podendo ser ampliado conforme a necessidade.
- 258 - Fórum Caixa Melhor Banco Público deste país em contraposição a campanha terceiro melhor banco do país (promovido pela Fenae).
- 259 - Promover um fórum nacional, específico dos aposentados para organizar ação política e sindical, com a discussão de ampliação e representação junto a CEE, sob a coordenação da FENAE.
- 260 - Delegados Sindicais: Estabilidade e irremobilidade para os delegados suplentes.
- 261 - Delegados Sindicais: Irremobilidade durante a estabilidade.
- 262 - Liberação de dirigentes sindicais.
- 263 - Promover a unificação de critérios para liberação dos dirigentes nas federações.
- 264 - Eixos específicos:

1 - Condições de Trabalho:

- a) 6 horas já para todos;
- b) mais contratações;
- c) melhoras na logística;
- d) fim do Assédio Moral

2 - Isonomia:

- a)ATS e LP para todos;
- b) fim da discriminação do REG/REPLAN não saldado;
- c) tíquete na aposentadoria (ativos e aposentados).

3 - Valorização do piso.

4 - Saúde Caixa.

5 - Recomposição do poder de compra dos salários.