

## **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 pólos regionais.
2. 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.
3. 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.
4. Realização de pesquisa para mapeamento do perfil do bancário da Caixa e para avaliar a relação metas/saúde mental, 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 ósteo - musculares etc.), com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados, e garantia da participação de representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento.
5. 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.
6. Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses.
7. Adoção da remuneração-base para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.
8. Pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que trabalharem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros.
9. Adequação do posto de trabalho de auxiliar de atendimento.
10. 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.

11. Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro e caixa como atividades insalubres.
12. 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.
13. Troca dos exaustores da bancada de penhor, por não serem adequados às necessidades da atividade.
14. Adotar nos postos de trabalho de penhor: luminária com lâmpada especial; balança específica; escala de cores do padrão internacional para diamantes; 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; impressoras jato de tinta para as guias de renovação das operações; e pias de água corrente.
15. Substituição das impressoras matriciais por impressoras laser, e inclusão de leitoras ópticas para leitura dos códigos de barras.
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, 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-locomotoção 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.
24. Treinamento do 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 braile e software de voz, conforme o caso.
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. Treinamento de 100% do quadro funcional das unidades para atendimento de primeiros socorros e situações de sinistro.
28. Reposição do trabalhador licenciado no caso de afastamento por LTS ou LAT superior a 30 dias.
29. Extensão da licença-aleitamento para mães com crianças de até um ano.
30. Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.
31. Pagamento integral dos gastos com creche.
32. 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 AIPs, licença-prêmio ou férias; com aumento do prazo para até 180 dias, sem reflexos na remuneração-base e na vida funcional do empregado.
33. Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, proporcionalmente ao aumento do quadro de empregados.
34. Concessão de ausência permitida em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem.

## II – Saúde Caixa

35. 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.
36. Contratação de consultoria avalizada pelos conselheiros eleitos para auditoria da contabilidade do plano.
37. Contratação de assessoria especializada para acompanhar a gestão do Saúde Caixa nas Gipes e Gesad.
38. Realização de revisão geral do plano, tanto em relação às coberturas, como aos limites de procedimentos, com base em parecer de assessoria técnica contratada.
39. 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.
40. Adoção, para os procedimentos de livre escolha, nas localidades em que não haja profissionais credenciados, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM.
41. Eliminação da carência de 15 dias entre um atendimento e outro, quando se tratar de pronto-socorro.
42. Cobertura de fisioterapia, RPG, acupuntura, e psicoterapia, sem limite de sessões e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes.
43. Cobertura de enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira ou parecer social, com acompanhamento constante por profissional capacitado.
44. Cobertura para acompanhamento, por profissional de assistência social, de empregado em risco de pânico, tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc.
45. Cobertura de cuidadores de idosos com acompanhamento/supervisão, por profissionais de Serviço Social.
46. Adoção de reembolso por livre escolha considerando o valor integral cobrado, na impossibilidade de credenciamento de anestesista.
47. 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.

48. Inclusão dos filhos maiores de 21 anos e dos pais que possuam renda, com o pagamento pelo titular da parte da Caixa.
49. Extensão para as pessoas que se aposentaram por meio do PADV.
50. Inclusão do curatelado/tutelado do empregado na mesma condição de dependente quando declarado no IRPF.
51. Renovação automática da carteira de usuários aposentados e dependentes, mesmo aos que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente.
52. Criação de canal de comunicação do Conselho de Usuários nos moldes do Boletim dos conselheiros eleitos da Funcef.
53. Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo.
54. Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada, incluindo custeio pela Caixa de despesas com viagens, dentro das regras do destacamento.
55. Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams).
56. Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos.
57. Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.
58. Constar no questionário do PCMSO questões relativas ao ambiente de trabalho.
59. Custeio de procedimentos médicos não incluídos no rol da ANS.
60. Convênio prioritário de atendimento de emergência.
61. Indicação de um representante dos empregados na UNIDAS.
62. Eleição de um representante dos empregados na comissão de ética da Caixa.
63. 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 (independente de sua vinculação com alguma clínica ou hospital) e pela clínica ou hospital.

64. 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.
65. Indicação médica nos procedimentos respeitada pela Caixa.

### **III – Funcef**

66. 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.
67. 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.
68. Fim do voto de Minerva nas instâncias da Funcef.
69. Divulgação quando da utilização do voto de Minerva na Funcef pelos representantes eleitos.
70. 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.
71. Criação e instalação do GT para solução imediata da situação das mulheres aposentadas pré-79.
72. Criação de campanha informativa junto aos participantes do REB, esclarecendo as vantagens da incorporação imediata ao Novo Plano.
73. 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.
74. Aporte de recursos pela Caixa, referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos.
75. 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.
76. 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.

77. 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.
78. 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.
79. 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.
80. Manutenção da campanha permanente de filiação à Funcef em conjunto com Caixa, Funcef e entidades sindicais.
81. Equiparação dos valores das funções extintas com as funções atuais para os aposentados.
82. 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.
83. 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.
84. 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.
85. Ampliação do número de representações regionais.
86. Criação de página específica nos informativos da Fundação com dados sobre os representantes eleitos, como seus nomes, as empresas das quais participam do 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.
87. Criação de espaço maior de divulgação das chapas, quando das eleições dos representantes dos empregados nas instâncias da Funcef, custeado pela Fundação.
88. 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.

89. Encaminhamento das etiquetas para envio de correspondências, sem a matrícula, com bastante antecê-dência para todas as chapas.
90. Aumento do número de mensagens das chapas via Caixa-Mail.
91. Eleições na Funcef serão realizadas em turno único, e será considerada eleita a chapa que obtiver o maior número de votos válidos, excluídos os números em branco.
92. Fim da discriminação e direito do pessoal do REG/REPLAN migrar para o PCS 2008 e PFG 2010.
93. Recuperação e utilização do superávit para melhorar os benefícios REG/REPLAN, a exemplo do saldamento.
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. E que a Caixa faça reserva de valores que devem ser aportados.
95. Instituição de assembléias e consultas para que os associados decidam sobre as questões mais importantes de seus planos.
96. Fim do Fator Previdenciário.

#### **IV – PREVHAB**

97. Transferência imediata para a Funcef dos participantes e assistidos da PREVHAB que manifestaram esta opção.

#### **V – APOSENTADOS**

98. 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.
99. 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.
100. Pagamento de abonos e PLR aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa.



101. 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.
102. Criação de um programa para atendimento digno aos aposentados nas unidades, e conscientização dos trabalhadores da ativa, desde a integração, da importância dos aposentados na construção da Caixa, visando a melhoria do atendimento e eliminação da discriminação destes.
103. 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.
104. Eliminação de 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.
105. Isenção de taxas e tarifas nos mesmos moldes dos ativos.
106. Concessão de auxílio e cesta-alimentação para os aposentados.
107. Paridade das funções para os aposentados.
108. Extensão dos deltas concedidos nas campanhas salariais para os aposentados.

## **VI – Carreira**

109. Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSIs e do Bancop, com participação dos empregados e um membro da GIPES.
110. Criação de função gratificada de assistente no Atendimento Social para quem trabalha no setor social.
111. Criação de banco de reserva de avaliadores de penhor (na medida de 50% das funções existentes).
112. Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.
113. Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado.
114. Fortalecimento de critérios objetivos e transparência nos PSIs.

115. Implantação de prova escrita para ingresso no Bancop, com exceção daqueles que o cargo exige certificações específicas;
116. Transparência (publicização) no Bancop.
117. Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica, e entre as funções gerenciais das SR.
118. Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa.
119. Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício.
120. Eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de todo e qualquer cargo, utilizando-se sempre PSI ou, no caso de Bancop, respeito à ordem de classificação.
121. Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos, retirando do gestor o poder discricionário.
122. Reformulação do sistema de incorporação de cargos e funções, incluindo a incorporação proporcional, quando da dispensa da função, com a revisão do MN RH 151.
123. 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, incluindo o respectivo reflexo para os que estão aposentados.
124. Ampliação da carreira dos auxiliares de serviços gerais em mais 20 referências, criando-se plano espelho, com a concessão automática de 7 (sete) referências para compensação pelo período sem promoção e pagamento de indenização em espécie nos moldes do que foi concedido à carreira administrativa.
125. Não discriminação do empregado em razão de ação judicial.
126. Avaliação paritária da promoção por mérito pelos gestores, autoavaliação e avaliação entre pares, e a dos gestores por todos os seus subordinados.
127. 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.
128. Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade.

129. Retorno da substituição em cascata para todos os empregados, inclusive áreas-meio e matriz.
130. 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.
131. Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais, inclusive nas áreas-meio da matriz.
132. Pagamento da função de substituto por qualquer período de ausência do titular.
133. Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 meses para 12 meses.
134. Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização.
135. Criação de níveis nas funções de caixa executivo e avaliador de penhor.
136. Criação da função de supervisor de caixas para todas as agências.
137. Aumento da abrangência dos PSIs, impedindo que fique restrito à unidade demandante.
138. Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU), para os TBNS, corrigindo as distorções e ampliando o teto.
139. Criação de cargos e funções específicas de TI com remuneração compatível com o mercado e outros órgãos públicos com participação dos empregados da área e da representação sindical e apresentação de cronograma de implantação.
140. Adoção de política de retenção de talentos na TI.
141. 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 PSI.
142. Criação de adicional de função de TI compatibilizando o salário com o mercado.
143. Disponibilização de funções técnico-gerenciais, acima de consultor de TI permitindo o crescimento profissional.
144. Extensão do curso de integração (PIAC) com módulo específico de TI.

## **VII – Condições do funcionamento das agências**

145. Estabelecer em negociação com as representações dos empregados os quantitativos necessários de empregados por unidade, compatível com as demandas de serviços.
146. Abertura de novas unidades somente com a estrutura física, de segurança e ergonomia necessárias para o atendimento adequado da população.
147. Fortalecimento das estruturas das GILOGs para o atendimento das demandas existentes.
148. Atendimento das filiais em dois turnos.
149. No mínimo um auxiliar de atendimento por unidade.
150. Substituição para o assistente de atendimento nas férias, em unidades com mais de um assistente.
151. Mínimo de dois tesoueiros por unidade, em dois turnos de trabalho.
152. Mínimo de um TBN na retaguarda, por unidade.
153. Inclusão no AvCaixa das horas de estudo da Universidade Caixa.
154. Aumento do número mínimo de empregados por agência.

## **VIII – Segurança Bancária**

155. Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais.
156. Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários mínimos calculados pelo DIEESE.
157. Instalação de divisórias entre os guichês de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento.
158. Instalação de biombo que impeça a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público, sem impedir a visão dos caixas.
159. Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor.
160. Implantação das portas de segurança com detectores de metal na entrada das agências, antes das salas de autoatendimento.

161. Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança.
162. Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”.
163. Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.
164. Proibição do transporte de valores por empregados Caixa.
165. Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária.
166. Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.
167. Acompanhamento pela área de segurança aos empregados em situação de pós-assalto, incluindo segurança pessoal, se necessária.
168. 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.
169. 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”.
170. Averiguação periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização de relatório.
171. Abertura de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado pela Polícia Federal.
172. Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude.

## **IX - Terceirização**

173. Universalização dos serviços bancários, com abertura de novas agências e contratação de pessoal.
174. Fim da parceria da Caixa com os correspondentes bancários e habitacional.
175. Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com a empresa G4S, denunciada no mundo inteiro por conta do envolvimento em atrocidades e violação dos direitos humanos na Palestina ocupada.

176. Lutar contra o PL-4330, que precariza as relações de trabalho.

## **X – Representação dos Empregados**

177. Revogação imediata das restrições impostas como pré-requisitos para a candidatura de empregados ao cargo de representante eleito pelos empregados no Conselho de Administração da Caixa, permitindo que qualquer empregado possa concorrer, independentemente de ter ou não ocupado função gratificada.

178. Instituição do Vice-presidente Representante (VIREP) com mandato fixo e eleito pelo voto direto dos empregados, com direito a voz e voto nas reuniões do Conselho Diretor da Caixa, garantida a participação de representantes dos empregados na comissão eleitoral.

## **XI- Contratação**

179. Contratação de novos empregados para suprir as necessidades reais de funcionamento, chegando ao quantitativo mínimo de 120 mil empregados até o final de 2014.

180. 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.

181. Reposição de empregado no caso de afastamento por mais de 6 meses, sem prejuízo deste no seu retorno.

182. Contratação permanente para reposição de empregados aposentados, demitidos, afastados.

183. Definição na Campanha Salarial de percentual mínimo de empregados contratados para agências já existentes, priorizando a necessidade mensurada das unidades (LNP).

184. Fim das discriminações no estágio probatório. Divulgação dos dados desse estágio para os empregados.

185. Substituir a contratação de atendentes (receptionistas) por empregados Caixa.

## **XII – Jornada de Trabalho/Sipon**

186. Adoção e respeito à jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial.

187. Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida.

188. Fim das horas extras sistemáticas.
189. Pagamento de todas as horas extras acrescidas de 100% da hora normal.
190. 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 7 às 22 horas em dias úteis; b) como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados.
191. 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.
192. 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.
193. Realização dos cursos da UCC obrigatoriamente dentro da jornada de trabalho, com disponibilização de local e equipamento adequados, com planejamento de forma a garantir a igualdade a todos os empregados.
194. 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.
195. Todos os aplicativos da Caixa devem estar sujeitos ao Sistema de Ponto Eletrônico - SIPON, 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.
196. Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do Sipon.
197. Registro de ponto para todos os empregados, independente da função exercida.
198. Fim do banco de horas negativo.
199. Volta do marcador (relógio) para todos os sistemas operacionais.
200. Fim do AREG.
201. Horas extras feitas = horas extras pagas;
202. Fim da compensação de horas extras, retirando do ACT Caixa o item que abre a possibilidade para compensação.

203. Adoção do registro do ponto eletrônico com código de evento “greve” em caso de paralisação das atividades por motivos reivindicatórios.

### **XIII – Isonomia**

204. Extensão da licença-prêmio para todos os empregados admitidos a partir de 1998.

205. Extensão do anuênio (ATS) para todos os empregados admitidos a partir de 1998.

206. Normatização dos pontos de isonomia já conquistados no ACT.

207. Revisão da ESU (Estrutura Salarial Unificada) e PCS (Plano de Cargos e Salários) da carreira administrativa com valorização salarial.

208. Participação irrestrita em PSI, para todos (TB,TBN, carreira profissional, optantes do REG-REPLAN etc.).

### **XIV – Papel Social da Caixa**

209. Incluir na Missão da Caixa o caráter de banco público.

210. Defesa do papel social da Caixa, de fomento à economia, implementação de políticas públicas e regulação do Sistema Financeiro Nacional.

211. Campanha permanente de denúncia das distorções no papel social da Caixa.

212. Contra a privatização de bens e serviços públicos com recursos financiados pela Caixa.

213. A Caixa do povo brasileiro, voltada para o atendimento aos interesses da sociedade.

214. Mudança imediata das diretrizes de orientação mercadológica da empresa. Por um banco público com papel social desvinculado da lógica do lucro.

215. Melhor remuneração para o pequeno investidor.

216. Exigir que a Caixa cumpra a lei que determina a contratação de pessoas portadoras de deficiência, com multa significativa em caso de descumprimento. Que a Caixa divulgue as efetivas contratações, e ofereça condições de trabalho adequadas para esses empregados.

217. Revisão do programa Minha Casa Minha Vida.



## **XV – Outros**

218. Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.
219. Eliminação de toda e qualquer discriminação em processos seletivos internos (PSI), estágio probatório ou qualquer outra situação, em razão de idade, deficiência, orientação sexual, gênero, etnia, ou qualquer outra condição.
220. Inclusão no programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
221. 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.
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. Obrigatoriedade de função de tesoureiro executivo em todas as agências e PABs.
225. Implantação de medidas que venham a inibir a prática da venda casada.
226. 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 50k quilômetros de seu domicílio de origem, com duração de 24 meses para adaptação do empregado.
227. Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade.
228. Fim da discriminação dos trabalhadores que possuem ações trabalhistas contra a Caixa e aos que optaram em permanecer no REG/Replan não saldado.
229. 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 SR.
230. Redimensionamento das Reret com, no mínimo, dois tesoueiros (dois turnos) e um supervisor por unidade.

231. Fim da discriminação ao Cliente Social de renda abaixo de R\$ 1.500,00.

232. Valorização do Setor GovSocial.

Aproveitamos a oportunidade para levar ao conhecimento as moções também aprovadas pelos participantes do 29º Conecef:

## **MOÇÕES**

### **De repúdio às péssimas condições de trabalho nas agências de Altamira (PA)**

Os delegados e as delegadas do 29º Conecef manifestam repúdio à Caixa, pelas péssimas condições de trabalho nas agências. A demanda crescente e a falta de pessoal, com contratações muito abaixo do necessário, sobrecarregam os companheiros e comprometem o trabalho.

Nas agências de Altamira (PA), que fazem os pagamentos aos funcionários da construção da usina de Belo Monte, são constantes as aberturas e encerramentos de contas, pagamentos de FGTS e outros serviços. Os empregados da Caixa estão submetidos a sobrecarga de trabalho, horas extras ilegais, e risco à integridade física e mental.

### **De apoio ao companheiro Messias Américo da Silva**

Os delegados e as delegadas do 29º Conecef manifestam sua indignação e repudiam a decisão da Caixa que resultou na suspensão por 30 dias no contrato de trabalho do companheiro Messias Américo da Silva. Os delegados e as delegadas dizem "não" às injustiças e às perseguições de bancários, sobretudo quando estes lutam por melhores condições de trabalho e de atendimento ao usuário. Exigem o fim das suspensões, descomissionamentos, transferências, processos administrativos, suspensões do uso do e-mail pessoal, e outros atos de perseguição aos colegas ativistas do movimento, cipeiros, delegados sindicais, por iniciativa da direção e de chefes de unidades da Caixa.

### **Contra a regulamentação da terceirização**

Os delegados e as delegadas do 29º Conecef manifestam repúdio à regulamentação da terceirização, proposta no relatório do deputado Arthur Maia (PMDB/BA) e ao substitutivo do Projeto de Lei 4.330/2004, do deputado Sandro Mabel (PMDB/GO). O substitutivo apresenta as seguintes ameaças aos trabalhadores:

- o fim da distinção entre atividades “fim” e “meio”;
- a terceirização indiscriminada no setor público;
- a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação aos empregados terceirizados;
- a possibilidade de contratação de pessoa jurídica;
- o tratamento discriminatório dos empregados terceirizados.