

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2015

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2015/2016



MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2015/2016

PAUTA ESPECÍFICA - CAMPANHA SALARIAL

SAÚDE DO TRABALHADOR

- 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.
- Assinatura da Caixa da cláusula 71 da minuta dos bancários, que trata do fim das metas abusivas.
- Adoção da remuneração-base para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.
- Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro e caixa como atividades insalubres.
- 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.
- Incorporação da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandonar a função em razão de problemas de saúde.
- 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, incluindo deslocamento do trabalhador com acompanhante quando o tratamento tiver de ser realizado em outro município.
- 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-locomoção para tratamento fora do domicílio, para dependente com deficiência.
- 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.
- 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.
- Substituição do trabalhador licenciado no caso de afastamento por LTS ou LAT superior a 29 dias sem prejuízo deste no seu retorno.
- Extensão da licença-aleitamento para mães com crianças de até um ano.

- Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.
- Criação de creches em locais de trabalho com mais de 300 empregados, inclusive terceirizados, com o pagamento integral das despesas com creche para os empregados não atendidos por estas.
- Criação de protocolo de combate ao assédio sexual, considerando a necessidade de preservar a intimidade e a integridade moral e psíquica da vítima.
- Abertura obrigatória de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), no prazo de 24 horas, para todos os trabalhadores lotados na unidade, nas ocorrências de assalto.
- Exames médicos periódicos com o mesmo rigor dos exames admissionais.
- Reconhecimento formal da doença dependência química/drogas sintéticas, propiciando atendimento ao doente por equipe multidisciplinar formada por médicos, psiquiatras, psicólogos e assistentes sociais como forma de reabilitação do empregado, aposentado e pensionista e equipe de trabalho e grupo familiar. Considerar a doença nos processos administrativos.
- Criação de política de Saúde Mental, com realização de oficina nacional sobre o tema, como primeiro passo na construção dessa política, custeada pela Caixa, com participação de representantes de todas as áreas de Saúde do trabalhador do país e igual número de dirigentes e militantes sindicais em Saúde do trabalhador.
- Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa.

SAÚDE CAIXA

- Utilização do resultado anual com o devido aporte da parte da Caixa (70%), para melhorias no plano, com base em parecer de assessoria técnica contratada.
- Segregação operacional contábil e financeira dos recursos do Saúde Caixa, com a criação de um fundo que os remunere, com auditoria externa, por empresa avaliada pelos conselheiros de usuários eleitos e pela CEE/Caixa.
- Contratação de assessoria especializada para acompanhar a gestão do Saúde Caixa nas Gipes e Gesap.
- Garantia do Saúde Caixa na aposentadoria para todos, inclusive os que saíram pelo PADV, em caráter de urgência.
- Revisão geral do plano, tanto em relação às coberturas, como aos limites de procedimentos, com base em parecer de assessoria técnica contratada.
- Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo.
- Custeio de procedimentos médicos não incluídos no rol da ANS.
- Ressarcimento de valores baseado na tabela de escolha dirigida, quando não houver serviço disponível credenciado na região de saúde, em que o segurado solicita ressarcimento por serviço de livre escolha.
- Incluir nos procedimentos cobertos pelo Saúde Caixa as cirurgias refrativas e os implantes dentários.
- Inclusão do parto humanizado e/ou domiciliar na cobertura do plano, ou garantir o reembolso integral.
- Ciente do empregado no questionário preenchido pelo médico no PCMSO.
- Alternância na coordenação do Conselho de Usuários do Saúde Caixa, alterando o art. 3 do Regimento Interno do referido colegiado.

- Alterar a frequência das reuniões do Conselho de Usuários do Saúde Caixa, e dos comitês de acompanhamento da rede credenciada tornando-as mensais.
- Custeio do teste rápido para diagnóstico da dengue.
- Custeio da vacina contra o HPV para usuárias não atendidas pelo SUS.
- Cumprimento da nota técnica do ministério da saúde quanto à saúde da mulher negra.
- Implantação dos exames de saúde preventiva sem custo para o usuário.
- Realização de estudo em conjunto, representação dos empregados e Caixa, em no máximo 180 dias, para elaboração de um Plano Família do Saúde Caixa, visando a inclusão de parentes de primeiro grau, não cobertos pelo plano.
- Pagamento integral das cirurgias eletivas de doenças e também cirurgias de urgências que necessitam de intervenção de médicos vinculados a cooperativas regionais que estabelecem um preço único para a sua execução.
- Simplificação nos processos de autorização de tratamentos de saúde e odontológicos.
- Manutenção automática do Benefício PAI, após os 7 anos de idade, para o dependente inscrito no Saúde CAIXA como Pessoa Com Deficiência, sem necessidade de requerimento pessoal, apresentação de laudos e solicitação de inclusão à área competente.
- Segregar o 0800 de atendimento ao Saúde Caixa em cumprimento da resolução 323/2013 da ANS.
- Custeio integral da vacina contra a gripe para os dependentes.
- Excluir a coparticipação em caso de internação.
- Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams).

FUNCEF

- 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.
- Fim do voto de Minerva nas instâncias da Funcef.
- Divulgação pelos representantes eleitos e pela Funcef da utilização do voto de Minerva, enquanto este não for extinto.
- Que a Caixa arque com 100% do prejuízo/déficit nas situações em que foi utilizado o voto de Minerva.
- Imediata incorporação do REB ao Novo Plano.
- 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.
- 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.
- 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.

- Obrigatoriedade de que os indicados ou eleitos 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.
- Fim da discriminação e direito do pessoal do REG/REPLAN migrar para o PCS 2008 e PFG 2010.

APOSENTADOS

- 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 a menor taxa de juros praticadas pela Caixa, que viabilize o pagamento da dívida sem comprometer a sobrevivência dos aposentados e pensionistas, mediante critérios.
- 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.
- Garantia do Saúde Caixa na aposentadoria para todos.

CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS

- Estabelecer em negociação com as representações dos empregados os quantitativos necessários de empregados por unidade, compatível com as demandas de serviços.
- Abertura de novas unidades somente com o mínimo de 20 empregados e estrutura física, de segurança e ergonomia necessárias para o atendimento adequado da população.
- Assegurar que a abertura de novas unidades não ocasione a diminuição do número de funcionários lotados nas unidades que já existem.
- Redimensionamento das Reret com, no mínimo, dois tesoureiros (dois turnos de 6 horas), um supervisor e um TBN por unidade.
- Obrigatoriedade de função de tesoureiro executivo em todas as agências, PABs e UTAs.
- Adequação das estruturas das unidades considerando-se, em relação à LAP, o efetivo realmente existente de pessoas lotadas, a disposição para o trabalho de cada unidade e o aumento da demanda de atendimento.
- Reposição de todos os aposentados, caixas e supervisores.
- Garantia da substituição para todos os cargos, independente da causa ou período de afastamento.
- Lotação de, no mínimo, dois avaliadores nas agências novas localizadas em regiões metropolitanas.

SEGURANÇA BANCÁRIA

- 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.
- Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor.

- Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude.
- Utilização de vidros blindados nas fachadas externas das unidades de atendimento e implantação de CFTV externo com câmeras com alta resolução.
- Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por equipe 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.
- Internalização dos serviços de segurança, com criação de setor específico responsável pela guarda de chaves de cofre e tesouraria e ainda pelo serviço de fechamento e abertura das agências, para garantir maior proteção contra assaltos e sequestros de tesoureiros.
- Garantia do serviço de segurança a todas as unidades da Caixa, inclusive às filiais, sem redução do efetivo de segurança.
- Elaboração de plano específico de segurança para clientes e empregados, com avaliação dos órgãos de segurança, para as agências em zonas reconhecidamente de risco, visando sua maior proteção.
- Que a Caixa garanta itens de segurança bancária, tais como portas de segurança (acesso), biombos, estacionamento de carro-forte, independentemente de legislação municipal específica.
- Pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que trabalharem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros.
- Revogação da orientação da CE 042/2015 GESFI/GELOG/GEOPE/GEOCE, sobre obras nas unidades e serviços de vigilância.

CONTRATAÇÃO

- Contratação de novos empregados para suprir as necessidades reais de funcionamento, chegando ao quantitativo mínimo de 130 mil empregados. Exigir da Caixa a apresentação da metodologia utilizada para definição do número para a contratação de empregados.
- Mais contratações por setor.
- 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.
- Contratação permanente para reposição de empregados aposentados, desligados e afastados.
- Definição na Campanha Salarial de percentual mínimo de empregados contratados para as unidades já existentes, priorizando a necessidade mensurada.
- Percentual mínimo de empregados efetivamente trabalhando nas unidades existentes, priorizando a necessidade mensurada das unidades (LNP).
- Que cada GIHAB e cada GIGOV tenha no mínimo 1 Assistente de Projetos Sociais.
- Aumento do quadro de lotação (composição) das áreas que dão suporte a rede, proporcionalmente ao aumento do quadro de agências.

JORNADA DE TRABALHO / SIPON

- Fim do banco de horas.
- Fim do IHE.
- Hora extra feita é hora extra paga! Fim da restrição de dotação orçamentária nas unidades para pagamento de hora extra.
- 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.
- Criação de Abono Pré-Natal para ser utilizado nos casos não cobertos pelo art. 392, II da CLT (que garante 6 consultas). Vale salientar que este mesmo abono poderá ser utilizado pelo acompanhamento paterno do pré-natal e não se confunde com o CCT 2014/2015, cláusula 15, item I.

CARREIRA

- Fim do GDP!
- Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSIC e do banco de habilitados e oportunidades e banco de sucessores, com participação dos empregados e um membro da GIPES.
- Criação de função gratificada para Atendimento Social e para FGTS para quem trabalha no setor social.
- Valorização do Setor GovSocial.
- Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso salarial.
- Adoção apenas de critérios objetivos e transparência nos PSIC.
- Transparência no banco de habilitados, oportunidades e sucessores.
- Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício.
- Eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de toda e qualquer função gratificada, utilizando-se sempre PSI ou, no caso de banco de habilitados, respeito à ordem de classificação.
- Adoção de critérios objetivos, de descomissionamentos elaborado com os empregados previamente, retirando do gestor o poder discricionário.
- 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.
- Revogação da CE DEPES/SUSEC 055/2015, publicada em 10/04/2015, que restringe as substituições nos períodos inferiores a sete dias e substituições em cascata. A substituição direta e em cascata deve ocorrer para todas as funções gratificadas,

inclusive áreas-meio e matriz, independentemente do tempo de ausência do detentor da função e com o pagamento do substituto.

- 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.
- Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU), para todos os empregados, corrigindo as distorções e ampliando o teto.
- Adoção de política de retenção de talentos.
- Ressarcimento de todas as despesas inerentes ao exercício das funções gerenciais.
- Apresentação imediata da proposta de carreira de TI discutindo com os empregados antes da implantação.
- Respeito à classificação na fila do BIM (Banco de Intenções de Movimentações), priorizando a Lateralidade.
- Direito à ampla defesa do empregado Caixa, conforme prevê a Constituição Federal, e que os comitês disciplinares sejam compostos por cinco membros pertencentes a Rede, ao Atendimento de Programas Sociais, Gestão de Pessoas, Retaguarda e Recuperação de Crédito.
- Isenção de todas as tarifas bancárias para empregados e aposentados.
- Realização de provas para Banco de Habilitados por empresa independente e em local externo a Caixa com transparência.
- Para caixa e tesoureiro que seja paga a remuneração de 1 dia independentemente do tempo trabalhado no exercício da função durante aquele dia.
- Fim da discriminação dos trabalhadores que possuem ações trabalhistas contra a Caixa e aos que optaram em permanecer no REG/Replan não saldado.

ISONOMIA

- Extensão da licença-prêmio para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- Extensão do anuênio (ATS) para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- Revisão da ESU (Estrutura Salarial Unificada) e PCS (Plano de Cargos e Salários) da carreira administrativa com valorização salarial.
- Participação irrestrita em PSI para optantes do REG/REPLAN não-saldado 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.
- Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até que os mesmos sejam concluídos.
- 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.

ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

- Abono dos dias de paralização em defesa da Caixa 100% pública (27 de fevereiro) e contra o PL 4330 (15 de abril e 29 de maio), e reversão dos reflexos na carreira.

- Liberação dos delegados sindicais e representantes de entidades sindicais e associativas para participarem de reuniões, cursos, seminários, congressos e plenárias onde seja necessária à sua presença, independentemente da anuência dos gestores.
- Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade.
- Delegados Sindicais: Estabilidade e irremovibilidade para os delegados suplentes.

PAUTA ESPECÍFICA - MESA PERMANENTE

SAÚDE DO TRABALHADOR

- 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 completamente 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.
- 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.
- Realização obrigatória pela Caixa, caso solicitado pelo empregado, de avaliação e acompanhamento psicológico por profissional por ele escolhido, em caso de transferências, como forma de prevenção ao assédio moral e a outras formas.
- 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).
- 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 com avaliação periódica por profissional da GIPES.
- Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses.
- 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.
- 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.

- Troca dos exaustores da bancada de penhor, por não serem adequados às necessidades da atividade.
- 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.
- 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.
- Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.
- Certificação de 30% dos funcionários, com manutenção de no mínimo três funcionários por lotação física para Corpo Voluntário Emergencial.
- 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.
- Concessão de abono de ausência em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem.
- Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, proporcionalmente ao aumento do quadro de empregados, garantindo no mínimo 1 SESMT por SR.
- Agência Barco: pagamento de diárias tipo A e concessão de uma folga para cada dia embarcado.
- Agência Barco: garantia de realização de ciclo de viagem somente com a LAP completa.
- Agência Barco: pagamento de adicional noturno aos empregados da agência barco.
- Agência Barco: obrigatoriedade de a Caixa informar previamente ao sindicato sobre os ciclos da agência barco, contendo data, horários, participantes e destinos.
- Agência Barco: treinamento quanto às regras de segurança e como proceder em caso de acidente na agência barco, além de só embarcar empregados que saibam nadar.
- Agência Barco: pagamento de adicional de periculosidade para os empregados embarcados na agência barco.

SAÚDE CAIXA

- 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.
- Adoção, para os procedimentos de livre escolha, nas localidades em que não haja profissionais credenciados, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM.
- Cobertura de fisioterapia, RPG, pilates, acupuntura, e psicoterapia, sem limite de sessões ou frequência e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes.

- Cobertura integral de enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira ou parecer social, com acompanhamento constante por profissionais de saúde e de assistência social.
- Cobertura para acompanhamento, por profissional de saúde e de assistência social, de usuário do plano em risco de pânico, tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc.
- Adoção de reembolso por livre escolha considerando o valor integral cobrado, na impossibilidade de credenciamento de anestesista.
- 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 usuários e dos comitês.
- Realização de estudo atuarial, em no máximo 180 dias, para inclusão no Saúde Caixa de pais e filhos ainda não atendidos pelo plano.
- Inclusão do curatelado/tutelado do empregado na mesma condição de dependente quando declarado no IRPF.
- Renovação automática da carteira de usuários aposentados e dependentes, mesmo aos que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente.
- Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada, incluindo custeio pela Caixa de despesas com viagens, dentro das regras do destacamento.
- Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos.
- Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.
- Constar no questionário do PCMSO questões relativas ao ambiente de trabalho.
- Convênio prioritário de atendimento de emergência com empresa credenciada em cada estado.
- 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.
- 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.
- Indicação médica nos procedimentos respeitada pelo Saúde Caixa.

FUNCEF

- 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.
- Aporte de recursos pela Caixa referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos.
- 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.

- 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.
- Manutenção da campanha permanente de filiação à Funcef em conjunto com a Caixa, Funcef e entidades sindicais, priorizando os empregados mais antigos que ainda não são filiados.
- 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.
- Divulgar permanentemente informações sobre a dívida da Caixa com a Funcef, sobre a situação 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.
- Revisão da quitação da dívida da Caixa com a Funcef, conforme acordo efetivado em 2005/2006.

PREVHAB

- Transferência imediata para a Funcef dos participantes e assistidos da Prevhab que manifestaram desde o início do processo esta opção.
- Abrir um painel para a Prevhab nos fóruns de organização dos trabalhadores, para que possa debater, esclarecer e apresentar a sua gestão.
- Direito do ex-funcionário e pensionista do BNH de optarem pela Prevhab ou pela Funcef.

APOSENTADOS

- 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.
- 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.
- Pagamento de abonos (período 1994 a 2002) aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa.
- 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.
- 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.
- Paridade das funções para os aposentados (corrigindo as distorções causadas pelos planos de cargos e salários e funções existentes).
- Exigir da Caixa a solução definitiva para os aposentados e pensionistas do PMPP.

CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS

- Fortalecimento das estruturas das GILOGs para o atendimento das demandas existentes e estrutura mínima de uma GILOG por Unidade da Federação.
- Atendimento das unidades em dois turnos, respeitando-se as 6 horas diárias de trabalho de cada bancário.
- No mínimo um auxiliar de atendimento por unidade.
- Garantir a participação de representantes do sindicato, da CIPA e do SESMT antes da implantação ou mudança de layout nas agências.
- Fim da substituição do tipo “caixa minuto”.
- Implantação/troca dos exaustores da bancada de penhor, inadequados às necessidades da atividade.
- Compra de ácido e demais equipamentos de uso pelo penhor de maneira centralizada, nacionalmente ou por SR, a fim de uniformizar os padrões e oferecer segurança aos avaliadores no desempenho de suas atividades.
- Controle e agilidade na manutenção dos equipamentos de trabalho, sem terceirização.
- A Caixa deverá enviar cópia dos contratos com as empresas terceirizadas, acordos coletivos de trabalho, representação do sindicato com o seu endereço e CNPJ às entidades sindicais bancárias.
- Aumento do número de empregados nas RESEGs, garantido o mínimo de três.

SEGURANÇA BANCÁRIA

- Garantir segurança para todos os clientes e empregados, com instalação de porta giratória antes do autoatendimento inclusive com salas de monitoramento.
- Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais.
- Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE.
- Instalação de divisórias laterais entre os guichês de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento.
- 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.
- Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.
- Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.
- Acompanhamento pela área de segurança aos empregados em situação de pós-assalto, incluindo segurança pessoal, se necessária.
- 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.

- 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”.
- Averiguação e manutenção periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização do relatório para as entidades representativas dos trabalhadores.
- Abertura e funcionamento de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado e atestado pela Polícia Federal.
- 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.
- Instalação de divisórias entre os ATM’S.
- Dotação de mecanismos de segurança bancária nas lotéricas (como portas de segurança e vigilantes), entre outros, enquanto não houver a proibição da realização de atividades bancárias.
- Os empregados Caixa não serão punidos caso não acionem o alarme em casos de sinistro.
- A Caixa deve aprimorar o guichê para dar maior segurança ao caixa contra mergulhão, garantida a ergonomia.
- Revisão do sistema de abertura e fechamento das agências por biometria.
- Programa de proteção aos empregados vítimas de violência e crimes motivados pelo exercício de sua atividade bancária. Pela concessão de licença do trabalho até que o empregado esteja totalmente restabelecido para suas funções, bem como pagamento integral de médicos, psicólogos e demais especialistas para a vítima e sua família.

TERCEIRIZAÇÃO

- Cumprimento do TAC específico à terceirização das atividades fim na Caixa.
- Universalização dos serviços bancários, com abertura de novas agências e contratação de pessoal.
- Fim dos correspondentes bancário e habitacional.
- Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com as empresas denunciadas em envolvimento em atrocidades e violação dos direitos humanos, como a G4S, denunciada no mundo inteiro por casos do tipo na Palestina ocupada.
- Fim das terceirizações! Extensão dos salários e de todos os direitos dos empregados aos atuais trabalhadores terceirizados, inclusive o de associação junto aos sindicatos da categoria.

CAIXA 100% PÚBLICA

- Equidade de tratamento entre o pequeno e grande investidor.
- Transparência da direção da Caixa sobre o atual cenário da empresa.
- Rompimento com o modelo de gestão que se espelha na lógica privada.
- Manter a Caixa 100% pública.
- Revisão da política de patrocínio que privilegia grandes empresas.
- Não vender os 48% da Caixa Seguros.

- Redução permanente da alíquota de recolhimento compulsório sobre a poupança de 20% para 15%, condicionada à aplicação dos recursos em financiamentos imobiliários para população de baixa renda.
- Propor a revisão do programa Minha Casa Minha Vida, visando atender melhor as pessoas com deficiência.

CONTRATAÇÃO

- 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.
- Substituir a contratação de atendentes (recepcionistas) por empregados Caixa.
- Exigir da Caixa a apresentação da metodologia utilizada para definição do número para a contratação de empregados. Quantitativo (número geral de vagas) e qualitativo (descritivo em relação à substituição de aposentados, desligados, falecidos, cedidos, outros).
- Monitorar e fiscalizar o cumprimento da Lei do Estágio e Aprendizagem, exigindo da Caixa o não desvio de função a que se propõe a legislação.

JORNADA DE TRABALHO / SIPON

- 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”.
- Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida.
- Fim das horas extras sistemáticas.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do Sipun.
- Registro de ponto para todos os empregados da carreira administrativa e profissional, independente da função exercida.
- Volta do marcador (relógio) para todos os sistemas operacionais.
- Registro pelo gestor do código "Greve" no ponto eletrônico em caso de paralisação por motivos reivindicatórios organizados pelas entidades.
- Fim da orientação aos tesoureiros para fazer duas horas de intervalo.
- Autorização prévia pelo gestor para realizar hora extra. Sem prejuízo da não obrigatoriedade da hora extra.
- Implementação da estação única nas estações financeiras e TDF.

CARREIRA

- Criação e efetivação de banco de reserva de avaliadores de penhor (na medida de 50% das funções existentes).
- Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.
- Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa.
- 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.
- Não discriminação do empregado em razão de ação judicial.
- Avaliação paritária da promoção por mérito pelos gestores, autoavaliação e avaliação entre pares, e a dos gestores por todos os seus subordinados.
- 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.
- Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica e canais, e entre as funções gerenciais das SRs.
- Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais, inclusive nas áreas-meio da matriz.
- Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 para 12 meses.
- Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização.
- Criação da função de supervisor de caixas para todas as agências.
- Aumento da abrangência dos PSIC, impedindo que fique restrito à unidade demandante.
- Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.
- Alteração da nomenclatura de Assistente de Projetos Sociais e Técnico Social para Analisa de Projetos Sociais.
- Criação das funções de Consultor de Trabalho Social e Coordenador Regional de Trabalho Social e redimensionamento do quadro de analista de projetos.

- 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.
- Proporcionar cursos de capacitação, acesso às ferramentas tecnológicas e a participação em seminários, encontros e congressos para os empregados da área do Trabalho Social (Social Caixa).
- Valorização dos instrutores da Caixa.
- As funções devem ser distribuídas com equidade, considerando os empregados lotados na área social, com valorização dos empregados.
- Valorização dos cipeiros.

ISONOMIA

- Inclusão no programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
- Valorização do dirigente sindical.
- Ticket para os aposentados.
- Fim dos níveis de diárias para os empregados destacados. Equiparação pelo maior valor da diária.
- Estender os direitos do ACT a todos trabalhadores terceirizados.

ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

- Definição da estrutura para o bom desenvolvimento das atividades do conselheiro representante.
- Criação do cargo de vice-presidente representante, eleito pelos empregados.
- Eleição de um representante dos empregados na Comissão de Ética da Caixa em âmbito estadual e nacional.
- Disponibilidade remunerada de todos os empregados 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.
- Enquanto não alcançarmos a aprovação do projeto do deputado Berzoini, exigir que a Caixa se abstenha de usar o voto de Minerva, restringindo-o a assuntos sem definição, que já tenham sido discutidos em, pelo menos, três reuniões anteriores do Conselho Deliberativo.
- Curso semestral, via Universidade Caixa, de formação sindical para os trabalhadores da Caixa, a exemplo do que ocorre no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: tratar sobre Funcef, Saúde Caixa, história do movimento, terceirização.
- Indicação de um representante dos empregados na Unidas.