



## Luta continua para implementar avanços da campanha salarial 2014

*Aumento real de salário, manutenção da PLR Social e reajuste no PCS foram algumas das conquistas em cláusulas financeiras. Já as melhorias nas condições de trabalho e para a saúde dos empregados dependem da mobilização constante da categoria*

**N**a campanha salarial 2014, a categoria bancária conseguiu, pelo 11º ano consecutivo, aumento real de salário, o maior não escalonado desde 1995, superando a marca de 20% de reajuste acima da inflação desde 2004, além de avanços em questões sociais. Para os trabalhadores da Caixa, além dos ganhos da mesa unificada, a campanha do ano passado trouxe importantes conquistas.

Uma delas foi o reajuste de 9% (2,5% de ganho real) no Plano de Cargos e Salários. Foi pago também um delta a todos os trabalhadores promovíveis, o que representou acréscimo de 2,34%, em média, às referências do PCS. E foi mantida a PLR Social. Outro avanço foi o compromisso da empresa de elaborar uma sistemática de promoção por mérito para 2016. As regras foram divulgadas no dia 25 de maio, após muita pressão dos representantes dos trabalhadores.

O acordo aditivo assinado com a Caixa assegurou ainda a contratação de pelo menos dois mil empregados até dezembro de 2015. No quesito convocação de concursados, aliás, a Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa-Contraf/CUT) tem travado uma árdua batalha com o banco no sentido de que o ritmo seja acelerado. A falta de pessoal as unidades se agravou ainda mais com a realização do Plano de Apoio à Aposentadoria (PAA) este ano.

Outro ponto do ACT foi o pagamento de 100% das horas extras realizadas nas agências com até 20 empregados, inclusive para tesoureiros. Em muitas unidades, porém, ainda ocorre a compensação das horas trabalhadas além da jornada. A CEE/Caixa-Contraf/CUT também tem reivindicado proposta de valorização da TI, outro item do acordo.

Houve avanços ainda em itens de saúde do trabalhador e no Saúde Caixa. No tocante ao plano de saúde, o Grupo de Trabalho instalado em 30 de outubro do ano passado fechou um acordo na segunda quinzena de maio com proposta de utilização do superávit. Os empregados da Caixa conquistaram também projetos pilotos de Fóruns Regionais de Condições de Trabalho nas cidades de Brasília (DF), Campinas (SP), Curitiba (PR), Fortaleza (CE), Rio de Janeiro (RJ) e São Paulo (SP).

## CEE/Caixa-Contraf/ CUT reivindica mais contratações e melhores condições de trabalho

*Essas foram as principais pautas da negociação permanente realizada no dia 26 de maio. Comissão também cobrou revogação de circular que restringe substituições "em cascata" e proposta de carreira para a área de tecnologia*

Na mais recente reunião da mesa de negociação permanente, no dia 26 de maio, a Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa-Contraf/CUT) voltou a cobrar da Caixa o aceleração das contratações. No Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, foi assegurado que o banco convocaria mais dois mil concursados até dezembro deste ano. Mas, ao invés de cumprir o acordado, a empresa desacelerou as contratações. De 1º de março a 30 de abril, apenas 48 novos trabalhadores ingressaram na empresa, contra a saída de 1.341, sendo a maioria por conta do Plano de Apoio à Aposentadoria (PAA).

A contratação de mais 2 mil empregados serviria para minimizar a situação caótica das unidades. Quando o ACT foi fechado, em outubro do ano passado, não havia perspectiva de realização do PAA e a Caixa negava, nas negociações, que pretendia lançar um novo plano. Por isso, a CEE/Caixa-Contraf/CUT reivindica agora que, além desse quantitativo, o banco deve assegurar a reposição de todos os empregados que se desligarem.

Com a demora nas contratações, aumenta a sobrecarga de trabalho nas agências Brasil a fora. A Comissão Executiva dos Empregados tem recebido denúncias de unidades funcionando com apenas cinco trabalhadores. Os representantes do banco afirmaram que a média é de sete bancários por unidade, sem previsão para redimensionamento, e não se posicionaram quanto a acelerar o ritmo de contratações.

### Produtividade

Além de praticamente congelar as contratações, a Caixa está adotando outro procedimento que precariza ainda mais as condições de trabalho. A empresa tem aumentado a dotação de trabalhadores em locais que atingem metas, ao mesmo tempo em que nega os pedidos às agências que não as cumprem. O banco não mostrou disposição em alterar essa política. A CEE/Caixa-Contraf/CUT condenou veementemente a medida, por considerar que a empresa está priorizando o comercial em detrimento do papel social, prejudicando, assim, os trabalhadores e o atendimento à população.

### Caixa nega revogação da CEE 055

A Caixa negou a reivindicação da Comissão Executiva dos Empregados de revogar a circular 055, que restringe as substituições "em cascata" de empregados que executam temporariamente funções gratificadas e cargos em comissão. A medida está em vigor desde 13 de abril. No dia 7 de maio, as entidades encaminharam ofício à Diretoria de Gestão de Pessoas com essa reivindicação. A CEE/Caixa-Contraf/CUT manteve o pleito na negociação de 26 de maio. O entendimento é de que se trata de um desrespeito ao direito do empregado que substitui.

## GDP: entidades e empregados ampliam campanha contra o programa imposto pela Caixa

*Para a CEE/Caixa-Contraf/CUT, o fim do GDP só virá com a pressão dos empregados. Entre outras atrocidades, o programa institucionaliza a cobrança de metas individuais, que está entre as principais causas de adoecimento*

A Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa), a Contraf-CUT e a Fenaé estão realizando campanha de conscientização e mobilização dos trabalhadores do banco contra o programa Gestão de Desempenho de Pessoas. A orientação é para que os sindicatos e federações ampliem a pressão pelo fim do GDP. Foram encaminhados às unidades e bases sindicais milhares de exemplares de uma cartilha e de cartazes, esclarecendo porque é preciso combatê-lo.

**NÃO AO GDP**

O programa Gestão de Desempenho de Pessoas foi imposto de forma unilateral pela direção da Caixa. O modelo é inegociável! Ela fere todos os princípios coletivos da relação de trabalho, pois estabelece um contrato individual entre o empregado e o gestor imediato.

**É hora de mobilização contra o GDP! Essa precisa ser uma luta de todos os empregados da Caixa!**

Acesse a cartilha e saiba porque é preciso combater o programa GDP  
[www.fenae.org.br/cartilhagdp](http://www.fenae.org.br/cartilhagdp)

CEE CAIXA CONTRAF FENAE



## Mobilização dos trabalhadores garante Caixa 100% pública

O GDP foi imposto de forma unilateral pela direção da Caixa. O programa, entre outras atrocidades, institucionaliza a cobrança de metas individuais, que estão entre as principais causas do adoecimento no trabalho. Além disso, rotula o empregado, cria remunerações variáveis e abre espaço para rankings de desempenho, medidas combatidas pelas representações dos trabalhadores.

Apesar da pressão das entidades sindicais e do movimento associativo, a Caixa insiste em manter o GDP. A cartilha destaca que considerando as atuais condições de trabalho nas unidades da Caixa, o programa "torna-se ainda mais cruel. Faltam empregados, e os que já atuam nas agências enfrentam, todos os dias, grandes dificuldades para terem seus direitos respeitados", afirma o texto.

Mas o fim do GDP só virá com a pressão dos trabalhadores. Por isso, o assunto será debatido durante o 31º Conecef, entre os dias 12 e 14 de junho, em São Paulo. A CEE/Caixa-Contraf/CUT deve promover em breve um abaixo-assinado nacional contra o programa. As entidades já avaliam, inclusive, a possibilidade de recorrer à Justiça para revogar o GDP.

*Reação contra a abertura de capital do banco começou ainda no final do ano passado, quando surgiram as primeiras notícias a respeito da proposta. No final, venceu a força e a unidade dos mais de 100 mil empregados espalhados por todo o país*

No final de 2014, o movimento nacional dos empregados da Caixa foi surpreendido com a declaração da presidenta Dilma Rousseff de que iria abrir o capital do banco. De imediato, as entidades representativas dos trabalhadores reagiram e iniciaram intensa mobilização em defesa da Caixa 100% pública. Os debates realizados em todo o país e as manifestações nas unidades e nas redes sociais levaram o governo a recuar. A decisão foi anunciada pelo ministro da Fazenda, Joaquim Levy, e a presidenta da empresa, Miriam Belchior, em entrevista coletiva no dia 9 de abril.

A mobilização contra a proposta de abertura de capital começou ainda no fim do ano passado, quando foram veiculadas as primeiras notícias de que o governo federal estaria estudando a medida. Desde 23 de dezembro, foram solicitadas diversas audiências por meio de ofícios enviados à Presidência da República, à Secretaria-Geral da Presidência, à Presidência da Caixa e ao Ministério da Fazenda.

No dia 25 de fevereiro, na Câmara dos Deputados, ocorreu o Ato em Defesa da Caixa 100% Pública. O evento, organizado por Fenae, Contraf/CUT e gabinete da deputada federal Erika Kokay (PT/DF), reuniu representantes das





principais centrais sindicais (CUT, CTB, CSP-Conlutas e Intersindical) e de entidades do movimento sindical e associativo. Uma das deliberações foi a criação do Comitê Nacional em Defesa da Caixa 100% Pública e a instalação de uma Frente Parlamentar. Esse último colegiado foi criado no dia 14 de maio.

Convocado pela Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa-Contraf/CUT), o Dia Nacional de Luta em Defesa da Caixa 100% Pública ocorreu em 27 de fevereiro. Milhares de bancários postaram fotos nas redes sociais segurando o cartaz enviado para todas as unidades, que tinha a hashtag #ACAIXAÉDOPOVO. "Foi uma mobilização histórica, em que os trabalhadores da Caixa mostraram força e unidade. Conseguimos a manutenção do banco 100% público. Agora, a luta continua por um banco melhor para todos os brasileiros e que ofereça melhores condições de trabalho aos empregados", afirma Fabiana Matheus, coordenadora da CEE/Caixa-Contraf/CUT.

Na primeira reunião do Comitê Nacional em Defesa da Caixa 100% Pública, realizada no dia 6 de março, em Brasília (DF), foram debatidas diversas ações de luta. A principal delas foi o tuitaço promovido na noite do dia 25 do mesmo mês, que movimentou as redes sociais com a hashtag #DilmanãovendaaCaixa. Em apenas meia hora, foram quase 800 postagens apenas no Twitter, todas condenando a possível entrega de parte do banco para o capital privado.

Seminários, audiências públicas e outros atos foram realizados por federações, sindicatos, Apcefs e outras entidades. A mobilização em cada cidade, em cada região, foi essencial para que o governo decidisse pela manutenção da Caixa como empresa 100% pública.

## Representantes dos empregados entregam documento à presidenta da Caixa cobrando melhores condições de trabalho

*Entidades cobram maior celeridade nas contratações e o fim do GDP. Texto também reivindica isonomia, solução para o contencioso judicial da Funcef e a extensão do Saúde Caixa para os que se aposentaram por meio dos PADVs de 1996, 2000 e 2001*

Representantes da CEE/Caixa, Fenae, Contraf-CUT, CUT e sindicatos participaram de reunião no dia 6 de maio com a presidenta do banco, Miriam Belchior. Na oportunidade, foi entregue documento contendo pontos que consideram essenciais para melhorar as condições de trabalho e o fortalecimento da empresa como 100% pública. No encontro, Miriam Belchior reafirmou que o governo não irá abrir o capital da Caixa, que deseja manter diálogo permanente com as representações dos trabalhadores e que está reavaliando os canais de negociação com os empregados.

No documento entregue à presidente da empresa, as entidades destacam a importância da Caixa 100% pública para o desenvolvimento econômico e social do país. "Foi uma grande vitória para os brasileiros a decisão do governo de não abrir o capital", enfatiza o texto. Também há um resgate dos momentos difíceis enfrentados pelo banco durante os governos neoliberais, com tentativas de desmonte com o objetivo de privatizá-lo.



O documento destaca ainda demandas para melhorar as condições de trabalho nas unidades da Caixa. A mais urgente delas é acelerar o ritmo das contratações. “Faltam empregados, o que sobrecarrega os atuais trabalhadores, que ainda enfrentam dificuldades para receber horas extras e salários de substituição de colegas”, diz o texto. E lembra: “Milhares de empregados estão deixando a empresa por meio do Plano de Apoio à Aposentadoria (PAA)”.

Outra reivindicação diz respeito ao fim do programa Gestão de Desempenho de Pessoa (GDP), que está sendo implantado de forma unilateral pelo banco desde o ano passado. O mecanismo afronta todos os princípios coletivos da relação de trabalho, pois cria um contrato individual, institucionaliza a cobrança de metas, rotula os empregados, acirra a competitividade nos locais de trabalho, favorecendo o assédio moral e o adoecimento, duas mazelas que devem ser diariamente combatidas.

A isonomia de direitos entre todos os trabalhadores da Caixa é mais uma demanda contida no documento entregue a Miriam Belchior. As representações dos empregados ainda cobram soluções para o contencioso judicial da Funcef, que decorre de ações trabalhistas contra o banco e que tem causado custos elevados e onerado os planos de benefícios. Outra reivindicação da categoria é a extensão do Saúde Caixa para os que se aposentaram por meio dos Programas de Demissão Voluntária realizados em 1996, 2000 e 2001.

## Incorporação do REB ao Novo Plano avança, mas é preciso cobrar celeridade

*A metodologia foi apresentada em 30 de outubro e aprovada nas instâncias deliberativas da Funcef e da Caixa, mas falta aval do Dest. CEE/Caixa-Contraf/CUT tem cobrado a conclusão da proposta*

Após ficar quase cinco anos parado, o processo de incorporação do REB ao Novo Plano da Funcef voltou a avançar em 2014. Conforme acordado na campanha salarial, a Fundação apresentou na mesa de negociação permanente, no dia 30 de outubro do ano passado, a metodologia elaborada por um grupo tripartite formado por representantes do fundo de pensão, da Caixa e da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc).

A proposta já foi aprovada nas instâncias deliberativas da Funcef e da patrocinadora. A última delas foi o Conselho de Administração do banco, no dia 23 de abril. O próximo passo é a aprovação do Departamento Nacional de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Na última rodada de negociação da mesa permanente, ocorrida em 26 de maio, a Comissão Executiva dos Empregados (CEE-Caixa/Contraf-CUT) cobrou celeridade na conclusão do processo.

A incorporação é reivindicada pelo movimento dos empregados desde 2006, quando ocorreu a implementação do Novo Plano. São quase 13 mil participantes que estão acumulando prejuízos. A proposta formulada pelo grupo tripartite atende aos princípios defendidos pelas entidades representativas dos participantes e assistidos, resguardando os direitos e obrigações dos associados ao REB. Para os assistidos está prevista uma redução na taxa de administração, e eles passarão a ter o Fundo de Revisão de Benefícios, existente no Novo Plano. Já para os empregados ativos, a perspectiva é de melhores benefícios.

O REB foi criado em 1998 para receber os primeiros técnicos bancários e já surgiu com direitos rebaixados. Após cobranças e mobilizações das representações dos trabalhadores, a Funcef criou, em 2006, com mais vantagens, o Novo Plano. Desde então, o movimento dos empregados defende a incorporação do REB. Em 2009, ocorreu o primeiro avanço. O processo foi aprovado nas instâncias da Funcef (Diretoria e Conselho Deliberativo) e da patrocinadora, a Caixa (Conselho Diretor e Conselho de Administração), mas ficou parado nos órgãos controladores. Graças à pressão da categoria, os debates foram retomados em abril de 2014.





## **Mobilização em defesa da isonomia na Caixa, retomada no ano passado, precisa ser intensificada**

*Em 2014, foi realizada a terceira edição do Encontro Nacional de Isonomia e um Dia Nacional de Luta, além de encontros estaduais para debater o tema e deliberar estratégias de luta*

Por decisão do 30º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa (Conecef), ocorrido no início de junho de 2014, em São Paulo (SP), foi realizado no dia 20 de agosto a terceira edição do Encontro Nacional de Isonomia. A reunião foi convocada pela Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa-Contraf/CUT) e contou com a participação de 110 delegados, sendo 77 homens e 33 mulheres, além de nove observadores, quatro homens e cinco mulheres.

No encontro, uma das principais deliberações foi a realização do Dia Nacional de Luta em Defesa da Isonomia, realizado em 11 de setembro do ano passado. Na ocasião, empregados da Caixa de todo o país vestiram-se de preto, promoveram ações nas agências movimentaram as redes sociais.

As entidades representativas dos trabalhadores também divulgaram manifesto durante a data de luta, e uma cartilha sobre a importância da isonomia foi produzida e distribuída para as federações e os sindicatos, além de ser disponibilizada no site da Fenae e da Contraf-CUT. Outro resultado importante foi a criação de calendário permanente de luta, com previsão de encontros estaduais, regionais e nacionais.

A distinção entre novos e antigos empregados foi introduzida por resoluções publicadas em 1995 e 1996 pelo Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest), que tiraram diversas conquistas históricas dos trabalhadores. Nessa época, essas instituições federais estavam sob a ameaça da privatização. As primeiras contratações com condições diferenciadas ocorreram em 1998.

A partir de 2003, com a força da mobilização na luta e nas greves, os admitidos na Caixa conquistaram o direito de parcelar as férias em até dez vezes e passaram a receber Apips. O modelo de pagamento da mensalidade do plano de saúde foi alterado de fixo para percentual por intermédio do Saúde Caixa (conquista da campanha salarial), passando a 2% para todos os trabalhadores e sem discriminação. Duas reivindicações ainda faltam ser conquistadas: o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) ou anuênio e a licença-prêmio.



## Trabalhadores conquistam sistemática de promoção por mérito

*Entre os avanços, que só vieram graças à pressão dos empregados e das entidades representativas, está a conquista de um delta com 40 pontos e a não vinculação aos resultados das unidades. Regras já foram divulgadas pela Caixa*

A mesa de negociação permanente referendou, no dia 31 de março, a sistemática de promoção por mérito 2015, com validade para 2016. Essa foi uma das importantes conquistas da campanha salarial do ano passado. Pelo novo modelo, fica assegurada a conquista de um delta com 40 pontos, 10 a menos que na metodologia anterior. Os empregados também obtiveram outro avanço significativo: a não vinculação da promoção por merecimento aos resultados das unidades, como defendia o banco. As regras foram divulgadas no dia 25 de maio.

A sistemática terá uma pontuação máxima de 70 pontos. Os critérios objetivos serão

distribuídos da seguinte forma: 20 pela conclusão de 30 horas anuais de módulos da Universidade Caixa, cinco pontos pela participação no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e outros 15 pontos para a frequência medida pelo Sistema de Ponto Eletrônico (Sipon).

Além dos critérios objetivos, o novo modelo prevê critérios subjetivos que contam 20 pontos. Cada empregado poderá indicar de dois a oito colegas da unidade (preferencialmente da sua equipe) que atendam aos critérios de avaliação como relacionamento no ambiente de trabalho e contribuição para a solução de problemas. O número de indicações vai variar em função do tamanho da unidade, e a distribuição dos 20 pontos vai variar de acordo com o número de indicações recebida por cada empregado. Foi garantida também a pontuação extra de 10 pontos para iniciativa de autodesenvolvimento.

### Pressão

A conquista de uma sistemática em 2015, para promoção no próximo ano, só foi possível graças à luta dos trabalhadores. Em 2014, a Caixa não discutiu os critérios, e com a pressão na negociação salarial assegurou-se o delta para os empregados promovíveis e a inclusão na sistemática no ACT de 2015.



## Fechado acordo sobre o uso do superávit do Saúde Caixa

*Entre as propostas está a redução da coparticipação e a criação da cobertura de remoção por ambulância em situações de emergência. Ideia é ampliar a composição do GT Saúde Caixa para que a viabilidade seja estudada*

Na negociação da mesa permanente ocorrida em 26 de maio deste ano, a Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa-Contraf/CUT) referendou o acordo para destinação do superávit do Saúde Caixa. Uma das propostas é a de redução da coparticipação de 20% para 15%, com entrada em vigor em 1º de julho. O banco defende que a medida só passe a valer a partir de janeiro de 2016, mas informou que a reivindicação será apreciada.

Essa e outras duas sugestões foram feitas pelo Grupo de Trabalho instalado em 30 de outubro de 2014 para debater a metodologia. O acordo prevê ainda estudo para estender aos dependentes dos beneficiários um dos programas de promoção à saúde utilizados pelo banco e a remoção por ambulância em situações de emergência.

O prazo inicial previsto na negociação do ACT para finalização da proposta era 15 de dezembro. A falta de transparência na divulgação das informações por parte da Caixa dificultou o andamento das discussões, sendo este prazo prorrogado por duas vezes. Somente no dia 15 de maio foi viabilizado o acerto visando garantir melhorias para os beneficiários.

A negociação de utilização do superávit do Saúde Caixa foi uma das mais importantes conquistas da campanha salarial. A representação dos empregados entende que, como esse acordo é fruto das negociações de 2014, as propostas devem ser implantadas ainda este ano.

O acordo negociado prevê a ampliação do GT Saúde Caixa até 31 de julho para estudar formas de viabilizar as propostas. Serão incluídos técnicos indicados pela empresa, uma vez que os empregados já dispõem de assessoria, e ainda o Conselho de Usuários. Para que essa análise técnica seja feita, permanece a necessidade de informações mais detalhadas sobre o plano. O banco se comprometeu a remeter o restante dos dados solicitados pelos representantes dos trabalhadores.

Segundo a Comissão Executiva dos Empregados, a disponibilização imediata e transparente dos números é essencial para planejar o futuro do plano. A CEE/Caixa-Contraf/CUT avalia também ser necessário definir como serão utilizados os superávits gerados anualmente nas contas do Saúde Caixa.

## Assegurada participação do representante suplente dos trabalhadores no CA da Caixa

Outra importante conquista do movimento nacional dos empregados da Caixa que veio após a campanha salarial 2014 foi a participação de Maria Rita Serrano, representante suplente dos trabalhadores, nas reuniões do Conselho de Administração do banco. A empresa atendeu a reivindicação da categoria no dia 30 de outubro do ano passado. Até então, apenas o titular Fernando Neiva tinha essa prerrogativa.

Fernando Neiva e Maria Rita Serrano foram eleitos no início de dezembro de 2013. A posse foi realizada quase quatro meses depois, pois dependia da alteração do artigo do Estatuto da Caixa que restringia a participação de todos os empregados no processo de gestão. Antes da mudança, que ocorreu no fim de fevereiro, somente podiam integrar o CA os empregados que já haviam ocupado cargos gerenciais ou relevantes em órgãos ou entidades da administração pública por no mínimo dois anos.

## Fóruns regionais de condições de trabalho têm até 31 de agosto para concluir trabalhos

Conquista da campanha salarial 2014, os fóruns regionais de condições de trabalho estão em funcionamento. Na última negociação da mesa permanente, ocorrida no dia 26 de maio, foi aprovada a prorrogação até 31 de agosto do prazo para conclusão dos trabalhos dos pilotos nas bases de Brasília, Campinas, Curitiba, Fortaleza, Rio de Janeiro e São Paulo.

A criação dos fóruns regionais, integrados por representantes dos trabalhadores e da Caixa, foi um desdobramento das discussões realizadas em 2013 pelo Fórum Nacional de Condições de Trabalho. Foram instalados com o objetivo de buscar medidas para prevenir e combater problemas relativos ao cumprimento da jornada de trabalho, assédio moral, cobrança por metas abusivas e falta de estrutura das unidades.

Ficou agendada para 16 de junho a primeira reunião de avaliação dos pilotos no Fórum Nacional de Condições de Trabalho.

### Composição da CEE/Caixa

Contraf/CUT, Fetec/SP, Feeb/SP-MS, Fetrafi/RS, Fetec/SC, Fetec/PR, Feeb/RJ-ES, Fetrafi/MG, Fetec Centro-Norte, Feeb/BA-SE, Fetec Nordeste, Seeb/Florianópolis e Fenacef