



## **OF CONTRAF/CUT**

São Paulo, 1º de agosto de 2012.

À

Caixa Econômica Federal  
A/C Sr. Jorge Hereda – Presidente

Ref.: Pauta de Reivindicações dos Empregados da Caixa - 2012

Senhor Presidente:

Tendo em vista a proximidade da data base da categoria bancária e da Campanha Nacional dos Bancários, seguem as reivindicações aprovadas pelos delegados do 28º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa - Conecef, para serem debatidas na mesa específica:

### **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 qualificação dos empregados, com a criação de representações dessa nova área em todas as SR;
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. Proibição do uso de mecanismos de competição entre agencias como concessão de medalhas , ranking, podium etc;
5. Realização de pesquisa para mapeamento do perfil do bancário da Caixa e para avaliar a relação metas X saúde mental, incluindo informações estatísticas sobre faixa de idade, tempo de empresa, função de confiança, acometimento de doenças do trabalho, com

### **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO**

EQS 314/315 Bloco A - Asa Sul - Brasília - Distrito Federal - Brasil - CEP 70.383-400

Fone: (61)3346 4019 Fax: (61) 3345 7852

e-mail: [contrafcut@contrafcut.org.br](mailto:contrafcut@contrafcut.org.br) site: <http://www.contrafcut.org.br>

- acompanhamento psicoterápico por problemas como dependência química como alcoolismo, tabagismo, doenças osteomusculares etc, com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados e garantia da participação da representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento;
6. Reformulação do desenho dos postos de trabalho, com base em critérios ergonomicamente adequados, com a criação de programa de orientação de uso, bem como adoção de equipamentos de proteção individual – EPI, quando for o caso;
  7. Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses;
  8. Adoção da remuneração base para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade;
  9. Pagamento de Adicional de Periculosidade aos empregados que trabalhem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros;
  10. Adequação do posto de trabalho de auxiliar de atendimento;
  11. Realização de laudo do MTE sobre insalubridade em todas as unidades que tenham tesouraria ou penhor com a garantia de acompanhamento pelas representações sindicais e associativas;
  12. Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro e caixa como atividades insalubres;
  13. Redimensionamento da LAP dos caixas para eliminação da sobrecarga de trabalho e melhora no atendimento ao público;
  14. Instalação de pias de água corrente nos postos de Penhor;
  15. Obrigatoriedade de constar no PPR/ 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;
  16. Troca dos exaustores das bancada de penhor por não serem adequados às necessidades da atividade;
  17. Adoção para os postos de trabalho de penhor de luminária com lâmpada especial; balança específica; escala de cores 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 30ml com pincelete para eliminação do transbordo das soluções ácidas; e impressoras de jato de tinta para as guias de renovação das operações;
  18. Substituição das impressoras matriciais por impressoras a laser e inclusão de leitoras ópticas para leitura dos códigos de barras; Extensão da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados para todos os bancários da Caixa que atendem público ou trabalhem 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;

19. Mudança temporária de instalações de unidades que estejam sendo submetidas a reforma;
20. 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;
21. Incorporação da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandoná-la em razão de problemas de saúde;
22. Participação dos sindicatos nas comissões eleitorais das Cipas e na organização dos cursos de Cipa, com garantia de pelo menos mais um dia de curso, sendo este destinado exclusivamente às entidades;
23. Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa;
24. Extensão do direito de voto nas eleições de CIPA e designado a todos os trabalhadores e estagiários do respectivo local de trabalho;
25. 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;
26. 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;
27. 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;
28. Implementação de campanha de vacinação para todos os empregados, aposentados e pensionistas e também para seus dependentes contra gripe comum e gripe-A, até 30 de abril de cada ano e para doenças endêmicas de acordo com as características regionais;
29. Disponibilização de estrutura física adaptada e suporte operacional adequado a acessibilidade do empregado com deficiência incluindoos sistemas corporativos e aplicativos da Caixa;
30. Treinamento do pessoal da Caixa, inclusive gestores, CEATI e RH, para lidar com empregados com deficiência;
31. Abono de ausência para acompanhamento ao médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade;
32. Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado;

33. Adequação da sinalização das unidades da Caixa, por exemplo, alerta de riscos, rota de fuga etc;
34. Redução da idade para 35 anos para o acesso ao programa de saúde da mulher e do homem;
35. Treinamento de no mínimo 30% do quadro funcional das unidades para atendimento de primeiros socorros e situações de sinistro;
36. Reposição do trabalhador licenciado no caso de afastamento por LTS ou LAT superior a 30 dias;
37. Extensão da Licença aleitamento para crianças de até um ano;
38. Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiências que exijam tratamentos especializados;
39. Pagamento integral dos gastos com creches, ou criação de creches para os filhos de empregados com idade entre 0 e 6 anos;
40. 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 APIP's, licença prêmio ou férias; com aumento do prazo para até 180 dias, sem reflexos na remuneração base e na vida funcional do empregado;
41. Estabelecimento de quantitativo mínimo de LAP para abertura de unidade;
42. Aumento do quadro de lotação do SESMT, proporcionalmente ao aumento do quadro empregados;

## **II – Saúde Caixa**

43. 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;
44. Contratação de consultoria avalizada pelos conselheiros eleitos para auditoria da contabilidade do plano;
45. Contratação de assessoria especializada para acompanhar a gestão do Saúde Caixa nas Gipes e Gesad;
46. Realização de revisão geral do plano tanto em relação às coberturas, bem como dos limites de procedimentos, com base em parecer de assessoria técnica contratada;
47. Manutenção do serviço de atendimento ao usuário descentralizado;
48. Enquadramento no rol de procedimentos da ANS, sem retirada de benefícios;
49. 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;

50. Adoção, para os procedimentos de livre escolha, nas localidades em que não haja profissionais credenciados, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM;
51. Eliminação da carência de 15 dias entre um atendimento e outro quando se tratar de pronto-socorro;
52. Cobertura de fisioterapia, RPG, acupuntura, e psicoterapia, sem limite de sessões e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes;
53. Cobertura de enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira e parecer social, com acompanhamento constante por profissional capacitado;
54. Cobertura de vacinas contra o vírus HPV para usuários e seus dependentes;
55. Cobertura para acompanhamento, por profissional de assistência social, de empregado em risco de pânico, tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc; quem não possua pessoa da família que possa assumir esse acompanhamento;
56. Cobertura de cuidadores de idosos com acompanhamento/supervisão, por profissionais de Serviço Social;
57. Adoção de reembolso livre escolha considerando o valor integral cobrado, na impossibilidade de credenciamento de anestesista;
58. Ampliação permanente da rede de credenciamentos, 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;
59. Inclusão dos filhos maiores de 21 anos e dos pais que possuam renda, com o pagamento pelo titular da parte da Caixa;
60. Extensão para os aposentados que saíram por meio de PADV;
61. Inclusão do curatelado/tutelado do empregado na mesma condição de dependente quando declarado no IRPF;
62. Reformulação do site, tornando-o mais amigável e interativo com o beneficiário, em processos de inscrição e renovação de dependentes e titulares, emissão de carteiras e acompanhamento de processos, dentre outros;
63. Emissão imediata da APU para pensionistas, por ocasião da morte do titular, mediante a apresentação da certidão de óbito e da certidão de legítimos herdeiros do INSS;
64. Renovação automática da carteira de usuários aposentados e dependentes, mesmo aos que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente;
65. Criação de canal de comunicação do Conselho de usuários nos moldes do Boletim dos conselheiros Eleitos da Funcef;
66. Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo;
67. Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada;
68. Participação dos suplentes nos comitês de credenciamento com direito a voz;

69. Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams);

### **III – Funcef**

70. 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;
71. 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;
72. Fim do voto de minerva nas instâncias da Funcef com apoio das entidades na aprovação do PLC 161/12 de autoria do Deputado Berzoini;
73. Abstensão, por parte da Caixa, do uso do voto de minerva, enquanto não alcançarmos a aprovação do PLC 161/12;
74. Solução imediata da situação das mulheres pré-79;
75. Criação de campanha informativa junto aos participantes do REB, esclarecendo as vantagens da migração imediata ao Novo Plano;
76. Criação de comissão paritária para solução do contencioso passível de negociação com prazo de 90 dias para apresentação das premissas de funcionamento;
77. 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;
78. Aporte de recursos pela Caixa, referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos;
79. 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;
80. 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 esses casos;
81. Assunção pela Caixa da responsabilidade relativa ao aporte de recursos referentes ao serviço passado em condenações trabalhistas, as quais decorrem exclusivamente em razão do descumprimento de contrato de trabalho pela patrocinadora;
82. 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;

83. 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 referentes a improbidade administrativa;
84. Manutenção da campanha permanente de filiação a Funcef em conjunto com Caixa, Funcef e entidades sindicais;
85. Elaboração de estudo, no prazo de 180 dias, sobre a viabilidade de redução dos juros do credinômico e desenvolvimento de programas de renegociação de dívidas;
86. Criação no site Funcef de área restrita, com acesso por senha, a todos os participantes, possibilitando o acompanhamento dos processos movidos contra os ex-dirigentes da Fundação;
87. Equiparação dos valores das funções extintas com as funções atuais para os aposentados;
88. 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;
89. Quitação por parte da Caixa da dívida decorrente do levantamento realizado pela Funcef, de forma administrativa; caso isso não ocorra como resultado da campanha salarial de 2012, a cobrança deverá ser feita pela via judicial;
90. 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;
91. 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;
92. Ampliação do número de representações regionais;
93. 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 que a Fundação é acionista;
94. Criação de espaço maior de divulgação das chapas, quando das eleições dos representantes dos empregados nas instâncias da FUNCEF, custeado pela Fundação;
95. 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;
96. Encaminhamento das etiquetas para envio de correspondências, sem a matrícula, com bastante antecedência para todas as chapas;
97. Aumento do número de mensagens das chapas via Caixa-Mail;

98. Estabelecimento de quorum de 50% + 1 dos participantes a partir da próxima eleição da Funcef;

#### **IV – Prevhav**

99. Transferência imediata para a Funcef dos participantes e assistidos da PREVHAB que manifestaram esta opção;
100. Garantia aos participantes que manifestarem o interesse de retornar da FUNCEF para a PREVHAB, bem como transferir-se da PREVHAB para a FUNCEF, atendendo na segunda opção ao decreto 2291/86, permitido uma única migração;

#### **V – Aposentados**

101. Recomposição do poder compra dos benefícios dos aposentados e pensionistas, garantindo prioritariamente a recuperação das perdas, com aporte de recursos feitos integralmente pela Caixa;
102. Extensão do auxílio-alimentação e cesta-alimentação a todos os aposentados e pensionistas, inclusive aos desligados em PADV, incluindo as decisões de transitado em julgado onde os aposentados e pensionistas tenham perdido a ação;
103. Pagamento de abonos e PLR aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa;
104. Elaboração de proposta de negociação extrajudicial para processos cujo objeto esteja sendo alvo de decisões favoráveis na justiça a empregados da ativa, aposentados e pensionistas, estendendo aos que tenham expectativa do direito, mas que não ingressaram na justiça;
105. 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;
106. 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 diminuição da discriminação destes;
107. Criação de GT para encerrar administrativamente, negociando cada caso, as demandas contra a Caixa e que digam respeito a processos idênticos, propostos por empregados, aposentados e pensionistas, nos quais as decisões definitivas, favoráveis aos autores, venham se repetindo nos tribunais;

108. 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;
109. Isenção de taxas e tarifas nos mesmos moldes dos ativos;
110. Concessão de Auxílio e Cesta Alimentação para os aposentados;
111. Atualização das funções para os aposentados;
112. Extensão dos deltas concedidos nas campanhas salariais para os aposentados;
113. Retorno da paridade aos ativos em relação a todos os planos de aposentadoria;

## **VI – Segurança Bancária**

114. Criação de estruturas de segurança em todos os estados, compatíveis com as demandas locais;
115. Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE;
116. Instalação de divisórias entre os guichês de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento, nos moldes da Lei Municipal existente em Jundiaí/SP;
117. Instalação de biombo que impeça a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público, sem impedir o a visão dos caixas;
118. Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor;
119. Implantação das portas de segurança com detectores de metais na entrada das agências, antes das salas de auto-atendimento;
120. Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança;
121. Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”;
122. Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa;
123. Proibição do transporte de valores por empregados Caixa;
124. Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária;
125. Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades;
126. Acompanhamento pela área de segurança dos empregados em situação de pós assalto, incluindo segurança pessoal, se necessário;
127. 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;

128. 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";
129. Averiguação periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização de relatório;
130. Abertura de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado pela Polícia Federal;
131. Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude;

## **VII – Representação dos empregados no Conselho de Administração**

132. Criação imediata da figura do representante eleito pelos empregados no Conselho de Administração da Caixa, permitindo que qualquer empregado possa concorrer, independentemente de ter ou não ocupado função gratificada;

## **VIII – Carreira**

133. Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSI's e do BANCOP com participação dos empregados;
134. Criação de função gratificada de assistente no Atendimento Social para quem trabalha no setor social;
135. Criação de banco de reserva de Avaliadores de Penhor (na medida de 50% das funções existentes);
136. Concessão de 1 delta a cada 2 anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98;
137. Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado;
138. Fortalecimento de critérios objetivos e transparência nos PSI's;
139. Implantação de prova escrita para ingresso no BANCOP;
140. Transparência (publicização) no BANCOP;
141. Disponibilização de período dentro da jornada de trabalho para a realização de cursos na Universidade Caixa;
142. Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento pessoa física e pessoa jurídica e entre as funções gerenciais das SR;
143. Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa;

144. Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício;
145. 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;
146. Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos, retirando do gestor o poder discricionário;
147. 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;
148. Possibilidade de opção para 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;
149. Ampliação da carreira dos auxiliares de serviços gerais em mais 20 referencias, criando-se plano espelho, com a concessão automática de 07 (sete) referências para compensação pelo período sem promoção e pagamento de indenização em espécie aos moldes do que foi concedido à carreira administrativa;
150. Suspensão dos PSI durante período de greve e não pontuação dos cursos da UC;
151. Não discriminação ao empregado em razão ação judicial;
152. Manutenção da avaliação paritária da promoção por mérito entre gestores, auto avaliação e avaliação entre pares;
153. 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;
154. Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade
155. Retorno da substituição em cascata para todos os empregados, inclusive áreas meio e matriz;
156. 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;
157. Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais, inclusive nas áreas meios da matriz;
158. Pagamento da função de substituto por qualquer período de ausência do titular;
159. Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 meses para 12 meses;
160. Correção das distorções da estrutura da carreira profissional e sua valorização com remuneração adequada e compatível;
161. Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização;
162. Criação de níveis nas funções de Caixa Executivo e Avaliador de Penhor;
163. Criação da função de Supervisor de Caixas para todas as agências;

164. Aumento da abrangência dos PSI's, impedindo que fique restrito à unidade demandante;
165. Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU), para os TBSN, corrigindo as distorções e ampliando o teto;
166. Criação de cargos e funções específicas de TI com remuneração compatível com o mercado e outros órgãos públicos;
167. Adoção de política de retenção de talentos na TI;
168. 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;
169. Criação de adicional de função de TI compatibilizando o salário com o mercado;
170. Disponibilização de funções técnico-gerenciais, acima de consultor de TI permitindo o crescimento profissional;
171. Extensão do curso de integração (PIAC) com módulo específico de TI;

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

172. Adoção e respeito à jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial;
173. Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida;
174. Registro obrigatório do ponto para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial;
175. Fim das horas-extras sistemáticas;
176. Pagamento de todas horas extras acrescidas de 100% da hora normal;
177. 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 6h às 22hs em dias úteis; b) como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados;
178. 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, bem como adoção de login único para acesso aos sistemas corporativos;
179. Adoção do registro do ponto eletrônico com código de evento "greve" em caso de paralisação das atividades por motivos reivindicatórios;
180. Adoção de "areg inteligente" permitindo que o batimento 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;
181. 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;

182. 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 100%, mais ticket alimentação e transporte a todos os trabalhadores envolvidos;

### **X – Isonomia**

183. Isonomia de direitos entre novos e antigos com extensão da Licença Prêmio e Anuênio (ATS);  
184. Normatização dos pontos já conquistados no ACT;

### **XI – Contratação**

185. Contratação de novos empregados para suprir as necessidades reais de funcionamento chegando ao quantitativo mínimo de 100.000 empregados até o final de 2013;

### **XII – Outros**

186. 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;
187. Qualificação do empregado para atuar nos programas sociais da Caixa tais como “Minha Casa Minha Vida”, entre outros;
188. Eliminação de toda e qualquer discriminação em PSI, estágio probatório ou qualquer outra situação, em razão de idade, deficiência, orientação sexual, ou qualquer outra condição;
189. Inclusão no Programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação;
190. Liberação dos delegados sindicais para participarem de reuniões, cursos, seminários, congressos, plenárias onde seja necessária a sua presença, independentemente da anuência dos gestores com necessidade de justificativa do delegado ao Sindicato, no caso de ausência;
191. Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até a conclusão do referido processo;
192. Respeito à classificação na fila do BIM;

193. Obrigatoriedade de função de tesoureiro executivo em todas as agências e PAB;
194. Revisão das diárias/destacamentos e inclusão de avaliação dos valores nos mesmos índices aplicados ao reajuste de pagamento de hotéis;
195. Implantação de medidas que venham a inibir a prática da venda casada;
196. Inclusão do benefício de pagamento de aluguel para todos os empregados que forem transferidos tanto por PSI ou a interesse da empresa para localidades com distância superior a 50km de seu domicílio de origem, com duração de 24 meses para adaptação do empregado;
197. Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade;
198. Fim da discriminação com os trabalhadores que possuem ações trabalhistas contra a Caixa e para os que optaram em permanecer no REG/Replan não saldado;
199. 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 qualificação dos empregados, com a criação de representações dessas novas áreas em todas as SR;
200. Concessão de ausência permitida em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem;
201. Universalização dos serviços bancários com abertura de novas agências e contratação de pessoal;
202. Redimensionamento das Reret com no mínimo 1 tesoureiro e 1 supervisor por unidade;

Sem mais, apresentamos nossas

Cordiais saudações.

Jair Ferreira  
Coordenador da CEE/Caixa

Carlos Cordeiro  
Presidente