

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2016

MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2016/2017



MINUTA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS EMPREGADOS DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL 2016/2017

SAÚDE DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com as respectivas atribuições e dimensões, no mínimo uma por estado, sem terceirização de atividades e garantida de qualificação aos empregados, com a criação de representações em todas as SR e polos regionais.
- Combate ao assédio moral e a todas as formas de violência organizacional com o aperfeiçoamento dos procedimentos, dando maior efetividade à cláusula de "Prevenção de Conflitos" da Convenção Coletiva de Trabalho e adoção de punições normativas previstas nos manuais disciplinares contra os empregados que comprovadamente pratiquem qualquer forma de violência moral contra colegas, subordinados e demais pessoas, sem, contudo, negligenciar os aspectos organizacionais envolvidos e, concluídas todas as etapas da apuração, denúncia às autoridades competentes.
- Criação de protocolo de combate ao assédio sexual, considerando a necessidade de preservar a intimidade e a integridade moral e psíquica da vítima.
- Realização obrigatória pela Caixa, caso solicitado pelo empregado, de avaliação e acompanhamento psicológico por profissional por ele escolhido, em caso de transferências, para identificar eventuais casos de assédio moral e outras formas de pressão.
- Criação de política de Saúde Mental, com realização de oficina nacional sobre o tema, 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, como primeiro passo na construção dessa política.
- 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.
- Reformulação 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 coletiva (EPC) e individual (EPI), quando for o caso.
- Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses.
- Pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que trabalharem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros.

- 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.
- Adoção da remuneração-base do empregado para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.
- Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro, caixa e atendimento expresse como atividades insalubres.
- Adoção nos postos de trabalho de penhor de 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, em frascos com pinceletes, bem com a não adoção do espectrômetro de massa e troca dos exaustores da bancada de penhor adotados, os quais são inadequados às necessidades da atividade.
- 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.
- Obrigatoriedade de ciência do empregado no questionário preenchido pelo médico no PCMSO.
- Retorno do questionário do PCMSO preenchido pelo empregado, incluindo questões relativas ao ambiente de trabalho.
- Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.
- Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.
- Realização dos exames periódicos com o mesmo rigor dos exames admissionais.
- Contratação de quantidade de médicos compatível com o número de empregados de cada região, possibilitando aos empregados escolha do profissional para realização do PCMSO.
- 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 e de relatórios mensais dos acidentes de trabalho, onde constem os respectivos períodos de afastamento.
- Abertura obrigatória de CAT, no prazo de 24 horas, para todos os trabalhadores lotados na unidade, nas ocorrências de assalto, inclusive para terceirizados e aprendizes.
- Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, compatibilizando-o com o número de empregados em cada região, garantindo no mínimo um SESMT por SR.
- Autonomia quanto às atribuições e responsabilidades legais típicas da profissão de médico, como determina a Convenção 161 da OIT, da qual o Brasil é signatário; em especial quanto à notificação de acidentes de trabalho (emissão de CAT), coordenação dos SESMT e supervisão do PRO.
- Normatização das atribuições exclusivamente afins à profissão de médico tais como: construção e execução de projetos e ações preventivas em Saúde do

Trabalhador, coordenação nacional do PCMSO, coordenação regional do PCMSO, supervisão do PRO, consultoria do Saúde Caixa / Matriz, consultoria do Saúde Caixa/Filiais, coordenação do SESMT, entre outras.

- Desvinculação dos SESMT das GIPES e vinculação direta à área de Saúde do Trabalhador na Matriz com a criação de coordenação nacional dos SESMT, exercida por médico.
- Adoção de estrutura física e de pessoal exclusiva para os SESMT.
- Pagamento de adicional para cada estado atendido, quando o desenvolvimento das atividades do médico se der em regiões que abranjam mais de um estado.
- Criação de programa de reciclagem e aperfeiçoamento contínuo dos profissionais médicos.
- Liberação dos médicos para participação em todos os congressos de Medicina do Trabalho e pelo menos um de Clínica Médica ao ano, com as despesas custeadas pela Caixa.
- Permissão para os médicos trabalharem com atendimento aos empregados, garantindo-se a privacidade no local de trabalho, com destinação de sala exclusiva, tendo em vista o sigilo médico,
- Acesso irrestrito à internet aos médicos.
- Atendimento prioritário das áreas de logística às situações detectadas pelo PPRA e as emergenciais, independentemente de dotação orçamentária.
- 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 com acompanhante quando o tratamento tiver de ser realizado em outro município.
- 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.
- Criação de mecanismo de controle automatizado no sistema para a pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhadores, com garantia de espaços nas unidades de trabalho para relaxamento e descanso durante as pausas.
- Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa e participação das entidades sindicais e representativas na formatação e execução do curso de Cipa.
- Eleição da presidência da CIPA pelos cipeiros titulares e suplentes.
- Não interferência da Caixa na forma e conteúdo de mensagens eletrônicas das CIPA aos empregados.
- Revisão do MN RH 022 em mesa de negociação, 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 e incorporação integral da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandonar a função em razão de problemas de saúde.
- Extensão da licença-aleitamento para mães com crianças de até um ano.

- 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.
- Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos e cumprimento da nota técnica do ministério da saúde quanto à saúde da mulher negra.
- Custeio integral da vacina contra a gripe para os empregados, sem limite de datas.
- 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, 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.
- Adaptação da estrutura das unidades e suporte operacional adequado a acessibilidade física e de comunicação ao empregado com deficiência ou mobilidade reduzida, incluindo os sistemas corporativos, aplicativos, equipamentos, treinamento de pessoal, disponibilização de intérpretes, escrita em braile, software de voz, curso de libras e serviços de terceiros aos empregados.
- Abono de ausência para acompanhamento ao médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade.
- Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.
- Manutenção automática do PAI, após os 7 anos de idade, para o dependente com deficiência inscrito no Saúde Caixa, sem necessidade de requerimento pessoal, apresentação de laudos e solicitação de inclusão à área competente.
- Reconhecimento da dependência química de álcool e outras drogas como doença, propiciando atendimento ao empregado, equipe de trabalho e grupo familiar por equipe multidisciplinar formada por médicos, psiquiatras, psicólogos e assistentes sociais, considerando-as como atenuantes nos processos administrativos.
- Implantação de política para fins de controle de doenças contagiosas.
- Caracterização como de efetivo exercício o período entre o fim da licença até a data do resultado da perícia, com a manutenção da remuneração integral, nos casos de pedidos de Prorrogação e de Reconsideração junto ao INSS, mesmo que venham a ser negados.

GDP

- Fim do GDP, com a revogação de todos os efeitos das ondas anteriores e fim da imposição das metas, com adoção dos parâmetros definidos no item 71 da minuta Categoria Bancária.

SAÚDE CAIXA

- Criação de unidades específicas para Saúde Caixa, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com as respectivas atribuições e dimensões, no mínimo uma por estado, sem terceirização de atividades e garantida a qualificação aos empregados, com a criação de representações dessa nova área em todas as SRs e polos regionais.
- Utilização do superávit 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.
- Implantação do plano Saúde Família para inclusão de dependentes não admitidos nas atuais regras do Saúde Caixa.
- Criação de canal de comunicação do Conselho de Usuários.
- Alteração da frequência das reuniões do Conselho de Usuários do Saúde Caixa, e dos comitês de acompanhamento da rede credenciada tornando-as mensais.
- Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo dentro do escopo de atribuições definidas no Regimento Interno.
- Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada, incluindo custeio pela Caixa de despesas com viagens, dentro das regras do destacamento.
- Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams), dos usuários que migrarem para o Saúde Caixa.
- Reformulação do portal Saúde Caixa (internet e intranet), negociada com a representação dos empregados, incluindo novas funções tais como forma de pesquisa de credenciados pelo nome do profissional e por empresa, com discriminação dos profissionais e procedimentos incluídos no convênio; processo de inscrição e renovação de dependentes e titulares; emissão de carteiras e acompanhamento de processos.
- Retirada do mecanismo invasivo que dá acesso aos dados pessoais do telefone celular do (a) empregado (a) que baixar o aplicativo Saúde Caixa.
- Garantia do Saúde Caixa para todos que se desligam da Caixa por motivo de aposentadoria ou já estando aposentados pela previdência oficial, bem como para os que se desligaram pelos PADV e se aposentaram em um prazo de até 5 anos, desde que permaneçam vinculados à Funcef.
- Reembolso com base nos valores efetivamente pagos em casos de cirurgias eletivas e de urgência, quando realizadas por médicos que pratiquem preços definidos por cooperativas regionais.
- Inclusão de novas coberturas mediante estudo de viabilidade financeira:
 - Parto humanizado e/ou domiciliar.
 - Medicamentos de uso contínuo não fornecidos pelo SUS, tratamento odontológico e ortodôntico, fraldas, entre outros, bem como de auxílio-locomção para tratamento fora do domicílio, para dependente com deficiência.

- 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.
- Teste rápido para diagnóstico da dengue, chikungunya e zica vírus.
- Vacina contra o HPV para usuárias não atendidas pelo SUS.
- Vacina contra a gripe para os dependentes, sem limite de datas.
- Clínica de longa permanência independentemente de idade.
- Agilização nos processos de autorização de tratamentos de saúde e odontológicos.

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 os saldados.
- Fim do voto de Minerva em todas as instâncias da Funcef.
- Divulgação pelos representantes eleitos e pela Funcef da utilização do voto de Minerva, enquanto este não for extinto.
- Criação de Grupo de Trabalho para solução da situação das aposentadas pré-79 com divulgação permanente de informações sobre a dívida da Caixa com a Funcef decorrente dessa situação, devendo a Caixa fazer a reserva dos valores a serem aportados.
- Criação de campanha informativa junto aos participantes do REB, esclarecendo as vantagens da incorporação imediata ao Novo Plano.
- 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 pela Caixa 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, mediante levantamento elaborado pela Funcef.
- 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.
- Manutenção da campanha permanente de filiação à Funcef em conjunto com Caixa, Funcef e entidades sindicais, priorizando os empregados mais antigos que ainda não são filiados.

- 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.
- 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.
- Revisão dos critérios de cálculo do Benefício Saldado para os que se aposentaram entre outubro/2004 a setembro/2005, considerando o reajuste do ano-base 2004/2005 concedido aos empregados da ativa e aposentados do REG/Replan.
- Ampliação do número de representações regionais.
- Criação de página específica nos informativos da Fundação com dados sobre os diretores e conselheiros, como seus nomes, as empresas das quais participam no Conselho de Administração representando a Funcef, e os valores recebidos por essa participação; bem como dos balanços das empresas em que a Fundação é acionista.
- Criação de espaço maior de divulgação das chapas, quando das eleições dos representantes dos empregados nas instâncias da Funcef, custeado pela Fundação, com delimitação de valores.
- 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.
- Encaminhamento das etiquetas para envio de correspondências, sem a matrícula, com bastante antecedência para todas as chapas.
- Aumento do número de mensagens das chapas via Caixa-Mail.
- Instituição de assembleias e consultas para os associados decidirem sobre as questões mais importantes de seus planos.
- Inclusão de notas explicativas no balanço com linguagem acessível aos participantes.
- Criação pelas entidades representativas em parceria com a Funcef e a Caixa de cursos de educação previdenciária com cartilhas e utilização da Universidade Caixa.
- Retomada pela Funcef da apresentação dos balanços, obrigatoriamente nas capitais e se possível em outras cidades.
- Assunção pela Caixa de prejuízo/déficit decorrentes de decisões adotadas por meio do voto de Minerva.
- Quitação do contencioso da Caixa com a Funcef, relacionadas às ações que tenham origem em descumprimento de direitos trabalhistas, bem como ao aporte de recursos referentes ao serviço passado em condenações trabalhistas.
- Criação de grupo paritário para aperfeiçoamento dos critérios de seleção para ocupação de cargo de conselheiro nas empresas em que a Funcef mantém participação acionária.
- Respeito à separação do REB 98 com o REB 2000.
- Transparência em relação aos investimentos, com ampla divulgação dos valores a serem investidos e benefícios agregados, divulgando a metodologia de avaliação de ativos, quando não se dispõem de valor de mercado.
- Reajuste aos aposentados no mesmo índice dos empregados da ativa.

PREVHAB

- Transferência imediata do ex-funcionário e pensionista do BNH que optar pela Prevhav 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.
- Pagamento de abonos (período 1994 a 2002) aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa.
- 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.
- 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.
- Paridade das funções para os aposentados, corrigindo as distorções causadas pelos planos de cargos e salários e funções existentes.
- Solução para os aposentados e pensionistas do PMPP.

INFRAESTRUTURA DAS UNIDADES

- 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.
- Adoção de critérios específicos para funcionamento das agências barco:
 - Realização de ciclo de viagem somente com a LAP completa;
 - Pagamento de adicional noturno;
 - Pagamento de diárias tipo A;
 - Concessão de uma folga para cada dia embarcado;
 - Obrigatoriedade de a Caixa informar previamente ao sindicato sobre os ciclos da agência barco, contendo data, horários, participantes e destinos;
 - Treinamento quanto às regras de segurança e como proceder em caso de acidente na agência barco, além de só embarcar empregados que saibam nadar;
 - Pagamento de adicional de periculosidade.
- Fortalecimento das estruturas das GILOG e demais áreas que dão suporte à rede com a criação de no mínimo uma por unidade da federação.
- Criação de unidades de penhor em todos os municípios da Região Metropolitana.
- Concessão aos Gerentes auxílio-telefone, nos moldes do que hoje recebe os GG.

- Lotação de no mínimo um Técnico Social ou um Assistente de Projetos Sociais nas GIHAB e GIGOV, garantindo-se a substituição nos casos de afastamento.
- Atendimento das unidades em dois turnos, respeitando-se as 6 horas diárias de trabalho de cada bancário.
- Garantia de participação dos empregados das unidades e seus representantes, nas mudanças de “layout” nas agências e na definição dos quantitativos necessários de empregados por unidade de maneira que sejam compatíveis com as demandas de serviço e que assegurem condições dignas de trabalho.
- Alteração do RH 184 com a extinção do caixa minuto, avaliador minuto e tesoureiro minuto.
- Controle e agilidade na manutenção dos equipamentos de trabalho, sem terceirização.
- Revogação da orientação da CE 042/2015 GESFI/GELOG/GEOPE/GEOCE, sobre obras nas unidades e serviços de vigilância.
- Garantia de acesso aos contratos com as empresas terceirizadas, acordos coletivos de trabalho, representação do sindicato com o seu endereço e CNPJ às entidades sindicais bancárias.
- Fortalecimento e ampliação do Fórum Nacional de Condições de Trabalho, bem como dos regionais.
- Criação da função de supervisor de caixa para todas as agências.
- Adoção de política de retenção de talentos.
- Ressarcimento de todas as despesas inerentes ao exercício das funções gerenciais.
- Respeito à classificação na fila do BIM (Banco de Intenções de Movimentações), priorizando a Lateralidade.
- Inclusão do benefício de pagamento de aluguel para todos os empregados que forem transferidos por PSI ou por interesse da empresa para localidades com distância superior a 50 km de seu domicílio de origem, com duração de 24 meses para adaptação do empregado.
- Aumento do quadro de profissionais do Trabalho Social na matriz (GEHEN e GEPAD) para atendimento adequado às dúvidas e solicitações das GIHABs e GIGOVs.
- Permissão para realização de visitas técnicas dos Assistente de Projeto Social e Técnico Social fora da jornada, quando for imperativo para o desempenho das atividades técnicas, mediante o pagamento de horas extras, disponibilização de veículo e comunicação ao sindicato.
- Ampliação da quantidade de bolsas de graduação para a mesma quantidade das de pós-graduação (800 bolsas) e alterar o modelo de concessão do incentivo valorizando e priorizando os candidatos que não possuem nenhum tipo de função.
- Criação de curso de concessão de crédito PJ/PF/habitacional de forma presencial e continuada.
- Revisão do conceito de carteira ampla para o Gerente Geral. Em consequência das inúmeras atribuições exigida pela Caixa para os GG, assumir carteira de relacionamento com milhares de clientes é administrativamente contraproducente.
- Contratação de serviço cartorial para as agências que inclua o transporte dos documentos. Nas localidades, onde não seja possível esta contratação, que seja

utilizando o serviço de despachante, de forma que os empregados não realizem esse serviço.

SEGURANÇA BANCÁRIA

- Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais, envolvendo a CIPA e o SESMT.
- Abertura e funcionamento de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado e atestado pela Polícia Federal.
- 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 e biombo para impedir a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público.
- Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor.
- 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 e garantia, em caso de não funcionamento da porta, de que unidade permaneça fechada até a normalização da situação.
- Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”, garantindo-se implantação de centrais de monitoramento em tempo real.
- Assunção pela Caixa da responsabilidade pelas perdas e danos decorrentes de problemas de segurança, incluindo a não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.
- Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, não permitindo que sejam entregues às vistas do público e sendo tratados por caixas internos.
- Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.
- Obrigatoriedade de apresentação de relatório às entidades sindicais e representativas dos empregados sobre estatísticas das ocorrências de assaltos, sequestros, 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 “saldinhas 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.
- Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude.
- 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.
- Utilização de vidros blindados nas fachadas externas das unidades de atendimento e implantação de CFTV externo com câmeras com alta resolução.

- Corredor de abastecimento integrado a tesouraria, em todas as agências e PABs.
- 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 com aperfeiçoamento do sistema de biometria especialmente nos casos de queda de fornecimento de energia, para garantir maior proteção contra assaltos e sequestros de tesoureiros.
- Adoção do serviço de segurança a todas as unidades da Caixa, inclusive às filiais.
- Adoção 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.
- 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.
- Não punição aos empregados em caso de não acionamento do alarme em casos de sinistro.
- Criação de programa de proteção aos empregados vítimas de violência e crimes motivados pelo exercício de sua atividade bancária com o pagamento integral pela Caixa de médicos, psicólogos e demais especialistas até que o empregado esteja totalmente restabelecido para suas funções, bem como para sua família, quando for o caso.
- Garantia de que o empregado ocupante da função de tesoureiro (ou equivalente) não atenda ao público, como forma de preservar sua segurança.
- Implantação de programa permanente de treinamento e consultoria em segurança a todos os empregados, observando-se as necessidades locais com divulgação de cronograma no início de cada ano, incluindo detecção de fraudes.
- Garantia de vigilantes nos horários diferentes do funcionamento das agências quando houver empregados fazendo horas extras ou houver obras.

TERCEIRIZAÇÃO

- Cumprimento do TAC específico à terceirização das atividades fim na Caixa.
- Fim dos correspondentes bancários.
- Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com as empresas envolvidas em violações de direitos humanos, preservando os direitos individuais dos trabalhadores.

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, reforçando e priorizando o papel social da Caixa.
- Não fatiamento da Caixa e manutenção de todas as participações acionárias que a empresa detém atualmente.
- Revisão da política de patrocínio que privilegia grandes empresas, dentre elas grandes clubes de futebol, exigindo das mesmas contrapartidas sociais.

- Revisão do programa Minha Casa Minha Vida, visando atender melhor as pessoas com deficiência, e retomar e aperfeiçoar o Programa Minha Casa Minha Vida Entidades, com participação dos movimentos populares de moradia.
- Composição da diretoria da Caixa exclusivamente com empregados de carreira e Conselho de administração com participação dos empregados e movimentos sociais.

CONTRATAÇÃO

- Estabelecimento de critérios, na mesa de negociação permanente, para definição de lotação necessária de empregados e quantitativo/tipificação de funções em cada unidade, para contratação imediata, devendo haver reposição imediata sempre que o número efetivo ficar abaixo do estabelecido, por qualquer razão, observado também a cota de pessoas com deficiência, prevista em Lei.
- Divulgação para as entidades sindicais e associativas dos dados do estágio probatório e definição de critérios básicos para demissões de empregados em estágio.

JORNADA DE TRABALHO / SIPON

- Fim do banco de horas com extinção de registro de horas negativas no Sipon e do bloqueio do acesso motivado por falta de homologação pelo gestor ou hora extra não acordada. Pagamento de todas as horas extras acrescidas de 100% da hora normal.
- Adoção e respeito à jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial.
- Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida.
- Pagamento das horas “in itinere” nos casos de viagem a serviço da Caixa, com os seguintes critérios:
 - Como hora normal trabalhada no período de 6 às 22 horas em dias úteis;
 - Como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados.
- Realização dos cursos da UC 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, tais como feirões e similares, 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.
- Interligação de todos os aplicativos da Caixa com o SIPON por login único, impedindo que os empregados possam logar os sistemas antes ou após a marcação do ponto.
- Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do Sipon.

- Registro de ponto para todos os empregados da carreira administrativa e profissional, independente da função exercida.
- 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.
- Fim do IHE.
- Reconhecimento do sábado como dia de descanso remunerado.
- Criação de Abono Pré-Natal para ser utilizado nos casos não cobertos pelo art. 392, II da CLT com o acompanhamento do pai.

CARREIRA

- 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, com adoção critérios exclusivamente objetivos e transparência, eliminando a possibilidade de nomeação pelo gestor, aumentando a abrangência dos PSIC, impedindo que fique restrito à unidade demandante.
- Criação de função gratificada para Atendimento Social e para FGTS para quem trabalha no setor social.
- Criação de níveis de carreira para os componentes do SESMT e de funções gratificadas de médico coordenador e coordenador nacional dos SESMT com pagamento retroativo até 5 (cinco) anos de gratificação de função para médicos que exercem ou exerceram informalmente tais funções.
- Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado e criação de níveis júnior, pleno e sênior.
- Criação de banco de reserva de avaliadores de penhor na medida de 50% das funções existentes.
- Adoção de cursos de reciclagem e gemologia para os avaliadores de penhor.
- 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.
- Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício.
- Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos elaborado com os empregados previamente, retirando do gestor o poder discricionário, com direito a ampla defesa e recurso da decisão pelo empregado.
- Reformulação do MN RH 151 em mesa de negociação, com a adoção de incorporação automática de percentual de 20% a cada ano de exercício, incluindo CTVA.
- 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.
- Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade.

- Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica e canais, e entre as funções gerenciais das SR.
- 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.
- Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais.
- 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.
- Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU), corrigindo eventuais distorções e ampliando o teto, com aumento de duas referências.
- Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.
- Criação da carreira de TI negociada com os representantes dos empregados.
- Alteração da nomenclatura de Assistente de Projetos Sociais e Técnico Social para Analista de Projetos Sociais.
- Criação das funções de Consultor de Trabalho Social e Coordenador Regional de Trabalho Social e redimensionamento do quadro de assistente de projetos sociais e técnicos sociais.
- Redução do período de carência para participação em novo PSI aos empregados aprovados em processos anteriores.
- Possibilidade no âmbito da TI de aproveitamento de experiência externa gerencial.
- Criação de 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.
- Realização de provas para Banco de Habilitados por empresa independente e em local externo à Caixa com transparência, e garantia de recurso.
- Distribuição equânime das funções da área social.
- Garantia da substituição para todos os cargos, independente da causa ou período de afastamento, com a revogação da CE DEPES/SUSEC 055/2015 de 10/04/2015, bem como a não interrupção do pagamento da substituição em caso de ausência justificada do eventual.
- Garantia de pelo menos um delta por merecimento para cada empregado a cada ano.
- Abertura de negociação sobre o PFG.
- Readequação dos empregados com funções com níveis JUNIOR, PLENO E SENIOR, conforme RH 183, com base nos seguintes critérios:
 - Em unidades onde houver apenas um assistente/analista seu enquadramento seja pelo menos no nível PLENO;
 - Assistente/analista com mais de dois anos de função sem pós-graduação deverá ser enquadrado pelo menos no nível PLENO;
 - Assistente/analista com mais de dois anos de função com pós-graduação deverá ser enquadrado no nível SENIOR.
- Reenquadramento dos Assistentes de Projetos Sociais e Técnicos Sociais no PFG no terceiro nível acima do atual, como forma de valorização.

- Definição em normativo das atribuições dos APS e TS de forma clara e condizente com a realidade.
- Consideração na análise funcional em PSI os períodos de substituição na função da vaga a preencher também nas unidades de Área Meio.
- Criação de PCS específico para a carreira médica com piso salarial e jornada da categoria médica.
- Adoção de pontuação para os assistentes e técnicos com o mesmo peso dos engenheiros e arquitetos nos PSI, Banco de Sucessores e Banco de Oportunidades.
- Adoção de treinamento de Gestão Administrativa quando da designação de função de Gestor.

ISONOMIA

- Extensão da licença-prêmio e ATS para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- Normatização dos pontos de isonomia já conquistados no ACT.
- Eliminação de toda e qualquer discriminação em razão de idade, deficiência, orientação sexual, gênero, etnia, ou qualquer outra condição, incluindo empregados aposentados pelo INSS, que permanecem na ativa em relação a restrições ao Saúde Caixa no desligamento da empresa, empregados que permanecem no REG/Replan não saldado relativamente à vedação a opção pela tabela ESU e PFG e os que possuem ações trabalhistas contra a Caixa.
- 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.
- Inclusão no programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
- Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até que os mesmos sejam concluídos.
- Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, delegados sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade e liberação de todos os empregados eleitos para mandato sindical, inclusive suplentes, com a manutenção da função efetiva e ao suplente de delegado sindical observadas a estabilidade e a inamovibilidade desde o momento da inscrição até um ano após o término do mandato.
- 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.
- Isonomia no pagamento de diárias para os empregados destacados com equiparação pelo maior.
- Isenção de todas as tarifas bancárias para empregados e aposentados.
- Extensão dos direitos do ACT a todos trabalhadores terceirizados.
- Extensão do auxílio telefone a todos os empregados que utilizam telefone móvel para exercício das atividades, nos moldes do auxílio concedido aos GGs.

REESTRUTURAÇÃO

- Em qualquer caso de reestruturação a Caixa deve debater prévia e objetivamente, com transparência, as mudanças com a Comissão Executiva dos Empregados.
- Reversão do processo de extinção das RERETs com o retorno dos trabalhadores às unidades de origem.
- Garantia que as funções retiradas em até 1 (um) ano após a migração sejam consideradas como dispensas por reestruturação garantindo as regras de incorporação para quem se enquadrar, mesmo no caso de designação simultânea em função de valor menor.
- Maior transparência no repasse das informações referentes ao processo de reestruturação e migração evitando a desinformação e garantindo melhor aproveitamento das pessoas envolvidas no processo.
- Revisão da metodologia de agência deficitária.

ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

- 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.
- Definição da estrutura para o bom desenvolvimento das atividades do conselheiro representante.
- Criação do cargo de vice-presidente representante, eleito pelos empregados.
- Reposição das perdas salariais desde o Plano Real.