

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
ESPECÍFICAS DOS
EMPREGADOS DA CAIXA
2014/2015**

#queremosmais



EMPREGO • SALÁRIO • SAÚDE • SEGURANÇA • IGUALDADE

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2014

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS EMPREGADOS DA CAIXA 2014/2015

O 30º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal (Conecef) foi histórico. Realizado de 6 a 8 de junho desse ano, em São Paulo (SP), o evento reforçou a importância da unidade e da mobilização da categoria. Apesar dos inegáveis avanços dos últimos anos, ainda há muito a conquistar. É o que mostram as 264 deliberações aprovadas democraticamente no Congresso, que contou com a participação de 360 delegados e delegadas de todo o país.

As reivindicações específicas apresentadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT) neste documento estão divididas em duas partes. Na primeira, “Pauta Específica - Campanha Salarial”, estão as consideradas mais urgentes, que serão negociadas prioritariamente com a empresa durante a Campanha Nacional dos Bancários. Já a segunda parte, “Pauta Específica - Mesa Permanente”, reúne as demandas que serão tratadas nas mesas de negociação.

A última década foi de importantes avanços nas condições de trabalho e nos direitos e benefícios dos bancários da Caixa. Entre eles, o fim do reajuste zero, a implantação da PLR e da PLR Social, a reintegração dos demitidos pelo RH 008, a unificação das tabelas do PCS e a contratação de milhares de empregados. No entanto, a categoria ainda clama por conquistas essenciais como melhores condições de trabalho, 6 horas para todos, fim das metas abusivas e do assédio moral, fim da discriminação do REG/Replan não saldado e a isonomia para os empregados admitidos a partir de 1998.

Confiante na disposição da empresa de negociar com a categoria, a Contraf/CUT entrega essa Pauta de Reivindicações Específicas dos Empregados da Caixa 2014/2015 e reforça a disposição de contribuir com uma Caixa Econômica Federal mais forte, democrática e a serviço do Brasil e dos brasileiros.

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT)

PAUTA ESPECÍFICA - CAMPANHA SALARIAL

SAÚDE DO TRABALHADOR

- Combate ao assédio moral e sexual, e a todas as formas de violência organizacional, com a inclusão, entre outras medidas, de punição normativa aos gestores e demais empregados que pratiquem, comprovadamente, qualquer forma de violência moral contra colegas, subordinados e demais pessoas.
- Fim do programa Gestão de Desempenho de Pessoas (GDP).
- 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.
- Adoção da remuneração-base para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.
- Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro e caixa como atividades insalubres.
- Extensão da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados para todos os bancários da Caixa que atendem público ou trabalham com entrada de dados ou movimentos repetitivos, criando-se mecanismo de controle automatizado no sistema, com garantia de espaços nas unidades de trabalho para relaxamento e descanso durante as pausas.
- 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.
- Incorporação da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandonar a função em razão de problemas de saúde.
- Custeio integral pela Caixa do tratamento das doenças do trabalho, inclusive para os empregados aposentados por invalidez por acidente de trabalho, incluindo terapias alternativas, medicamentos, tratamentos psicológicos e psiquiátricos em situações de assédio moral e outros tipos de violência organizacional, e traumas pós-assalto/sequestro, extensivo aos dependentes, quando for o caso, incluindo deslocamento do trabalhador com acompanhante quando o tratamento tiver de ser realizado em outro município.
- Abono de ausência para acompanhamento ao médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade.
- Reposição do trabalhador licenciado no caso de afastamento por LTS ou LAT superior a 30 dias.
- Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.
- Pagamento integral dos gastos com creche.

SAÚDE CAIXA

- 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.
- Eliminação da carência entre um atendimento e outro, quando se tratar de pronto-socorro.
- Cobertura para acompanhamento, por profissional de assistência social, de empregado em risco de pânico, tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc.
- Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo.
- 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).
- Custeio de procedimentos médicos não incluídos no rol da ANS.
- Garantia do Saúde Caixa na aposentadoria para todos.

FUNCEF

- Reconhecimento, por parte da Caixa, do CTVA como verba salarial para fins de aporte à Funcef, aos que permaneceram no REG/REPLAN não saldado, bem como aos que saldaram.
- Fim do voto de Minerva nas instâncias da Funcef.
- Incorporação imediata do REB ao Novo Plano.
- Criação e instalação de Grupo de Trabalho para solução imediata da situação das aposentadas pré-79, e promoção de ações sindicais e políticas que viabilizem a implantação deste GT, para solucionar o problema das mulheres pré-79.
- Assunção pela Caixa da responsabilidade relativa ao aporte de recursos referentes ao serviço passado em condenações trabalhistas, as quais decorrem do descumprimento de contrato de trabalho pela patrocinadora.
- Obrigatoriedade de que os indicados para cargos de direção na Funcef sejam empregados da Caixa ativos ou aposentados, participantes da Fundação, e que não tenham sido julgados e condenados em processo administrativo e/ou judicial referente a improbidade administrativa.
- Fim da discriminação e direito do pessoal do REG/REPLAN migrar para o PCS 2008 e PFG 2010.

APOSENTADOS

- Extensão do Saúde Caixa para as pessoas que se aposentaram por meio do PADV.
- Extensão do auxílio-alimentação e cesta-alimentação a todos os aposentados e pensionistas, inclusive aos desligados em PADV, incluindo as decisões transitadas em julgado em que os aposentados e pensionistas tenham perdido a ação.
- Pagamento de abonos e PLR 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 taxa de juros que viabilize o pagamento da dívida sem comprometer a sobrevivência dos ativos, aposentados e pensionistas.
- Criação de um programa para atendimento digno aos aposentados nas unidades, e conscientização dos trabalhadores da ativa, desde o curso de ambientação Caixa, (incluindo na grade temas como referência de atendimento digno aos aposentados), da importância dos aposentados na construção da Caixa, visando a melhoria do atendimento e eliminação da discriminação destes.
- Isenção de taxas e tarifas nos mesmos moldes dos ativos.

CARREIRA

- Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSIs e do Bancop e banco de sucessores, com participação dos empregados e um membro da GIPES.
- Criação de função gratificada para Atendimento Social e para FGTS para quem trabalha no setor social.
- Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.
- Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado.
- Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos, retirando do gestor o poder discricionário.
- Reformulação do sistema de incorporação de cargos e funções, incluindo a incorporação proporcional e CTVA, quando da dispensa da função, com a revisão do MN RH.
- Possibilidade de opção pela nova estrutura salarial sem exigência de saldamento do REG/REPLAN e quitação das ações judiciais, garantindo a contribuição sobre o complemento e incluindo o respectivo reflexo para os que estão aposentados.
- Retorno do incentivo à graduação.

- Não discriminação do empregado em razão de ação judicial.
- Substituição em cascata para todas as funções gratificadas, inclusive áreas-meio e matriz.
- 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.
- Pagamento da função de substituto por qualquer período de ausência do titular.
- Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 para 12 meses.
- Criação de adicional de função de TI compatibilizando o salário com o mercado.
- Ressarcimento de todas as despesas inerentes ao exercício das funções gerenciais e de supervisão.

CONDIÇÃO DE FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS

- Estabelecer em negociação com as representações dos empregados os quantitativos necessários de empregados por unidade, compatível com as demandas de serviços.
- Abertura de novas unidades somente com a estrutura física, de segurança e ergonomia necessárias para o atendimento adequado da população.
- No mínimo um auxiliar de atendimento por unidade.
- Substituição para o assistente de atendimento nas férias, em unidades com mais de um assistente.
- Redimensionamento das Reret com, no mínimo, dois tesoureiros (dois turnos), um supervisor e um empregado por unidade.
- Obrigatoriedade de função de tesoureiro executivo em todas as agências, PABs e UTAs.
- Assegurar que a abertura de novas agências não ocasione a diminuição do número de funcionários lotados nas agências que já existem.

SEGURANÇA BANCÁRIA

- Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE.
- Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”.
- Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.
- Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.
- Acompanhamento pela área de segurança aos empregados em situação de pós-assalto, incluindo segurança pessoal, se necessária.
- Obrigatoriedade de apresentação de relatório às entidades sindicais e representativas dos empregados sobre estatísticas das ocorrências de assaltos, furtos e outros delitos ocorridos em agências da Caixa e correspondentes bancários.
- Abertura de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado pela Polícia Federal.
- Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança e transferir a responsabilidade da guarda das chaves do cofre e tesouraria para empresa de segurança, para garantir maior proteção contra sequestros e assaltos aos tesoureiros.

TERCEIRIZAÇÃO

- Universalização dos serviços bancários, com abertura de novas agências e contratação de pessoal.
- Fim da parceria da Caixa com os correspondentes bancários e habitacional.
- Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com as empresas denunciadas em envolvimento em atrocidades e violação dos direitos humanos.

CONTRATAÇÃO

- Contratação de novos empregados para suprir as necessidades reais de funcionamento, chegando ao quantitativo mínimo de 130 mil empregados até o final de 2014. Exigir da Caixa a apresentação da metodologia utilizada para definição do número para a contratação de empregados.
- Mais empregados por setor.
- Quantidade mínima de 20 empregados por agência, com garantia de quantitativo que atenda a demanda e assegure condição digna de trabalho em todas as unidades.
- Contratação permanente para reposição de empregados aposentados, demitidos, afastados.
- Definição na Campanha Salarial de percentual mínimo de empregados contratados para as unidades já existentes, priorizando a necessidade mensurada.
- Fim das discriminações no estágio probatório. Divulgação dos dados desse estágio para os empregados e definição de critérios básicos para demissões de empregados em estágio probatório.
- Substituir a contratação de atendentes (receptionistas) por empregados Caixa.

JORNADA DE TRABALHO / SIPON

- Fim do banco de horas.
- 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 de todas as horas extras acrescidas de 100% da hora normal. Retirar do ACT Caixa o item que abre a possibilidade para compensação. Hora extra feita é hora extra paga.
- Proibição de trabalho aos sábados, domingos e feriados, exceto quando se tratar das situações previstas nos artigos 61 e 68 da CLT, ocasiões em que a Caixa fica obrigada ao pagamento das horas trabalhadas, com acréscimo de 150%, mais ticket-alimentação e transporte a todos os trabalhadores envolvidos.
- Todos os aplicativos da Caixa devem estar sujeitos ao Sistema de Ponto Eletrônico - SIPON por login único, ou seja, ao registrar sua saída, o empregado fica, imediatamente, sem acesso a qualquer sistema da Caixa e a qualquer computador da empresa, sendo impossível logar-se com sua matrícula.
- Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do 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.
- A CEF tem que cumprir a súmula do TST de 14 de setembro de 2012, que prevê "...BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 158/2012, DEJT divulgado em 25, 26, 27.09.2012.
- I - O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:
 - a) 150, para os empregados submetidos à jornada de 6 horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;
 - b) 200, para os empregados submetidos à jornada de 8 horas, nos termos do § 2 do art. 224 da CLT."
- Que a cláusula do trabalho ao sábado volte a ser como era no acordo coletivo de 2012/2013: "HORAS EXTRAS ORDINÁRIA - Parágrafo Quarto - as horas extraordinárias pagas deverão integrar o pagamento do repouso semanal remunerado, considerado aos sábados, domingos, feriados, décimos terceiro salário e férias, inclusive nas indenizações rescisórias dessas parcelas".
- Alterar o parágrafo único da cláusula sétima, onde se lê 2 horas e 30 minutos leia-se 5 horas e 59 minutos.

ISONOMIA

- Extensão da licença-prêmio para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- Extensão do anuênio (ATS) para todos os empregados admitidos a partir de 1998.
- Revisão da ESU (Estrutura Salarial Unificada) e PCS (Plano de Cargos e Salários) da carreira administrativa com valorização salarial.
- Participação irrestrita em PSI para optantes do REG/REPLAN e eliminação de toda e qualquer discriminação em processos seletivos Internos (PSI), estágio probatório ou qualquer outra situação, em razão de idade, pessoas com deficiência, orientação sexual, gênero, etnia, ou qualquer outra condição, incluindo empregados aposentados pelo INSS que permanecem na ativa.
- Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até que os mesmos sejam concluídos.
- Respeito à classificação na fila do BIM (Banco de Intenções de Movimentações).
- Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade.
- Fim da discriminação dos trabalhadores que possuem ações trabalhistas contra a Caixa e aos que optaram em permanecer no REG/Replan não saldado.
- Vale-Cultura para todos os empregados da Caixa.
- Cumprimento da cláusula 36 do acordo coletivo aditivo à convenção coletiva onde os dirigentes sindicais liberados tenham os mesmos direitos dos empregados que estão em efetivo exercício, inclusive com o enquadramento no PFG.
- Fim dos níveis de diárias para os empregados destacados. Equiparação pelo maior valor da diária.
- Assegurar liberação, com ônus para a Caixa, de todos os empregados eleitos para o exercício do mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

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 a sua presença, independentemente da anuência dos gestores.
- Definição da estrutura para o bom desenvolvimento das atividades do conselheiro representante.
- Mudança do regimento do CA, garantindo a participação do suplente nas reuniões.
- Eleição de um representante dos empregados na comissão de ética da Caixa em âmbito estadual e nacional.
- Delegados Sindicais: Estabilidade e inamovibilidade para os delegados suplentes.
- Estabilidade e inamovibilidade para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais, titulares e suplentes.
- Delegados Sindicais: inamovibilidade durante a estabilidade

EIXOS GERAIS

- Assinatura da Convenção Coletiva dos Bancários.
- Reajuste de 12,5%PLR de três salários mais R\$ 6.247.
- Piso salarial no valor do salário mínimo calculado pelo Dieese (R\$ 2.979,25 em junho).
- Vale-alimentação, vale-refeição, 13ª cesta e auxílio-creche/babá de R\$ 724 ao mês cada.
- 14º salário.
- Fim das metas abusivas e do assédio moral
- Fim da precarização das condições de trabalho

EIXOS ESPECÍFICOS

- Condições de Trabalho:
 - a) 6 horas já para todos;
 - b) mais contratações;
 - c) melhoras na logística;
 - d) fim do Assédio Moral
- Isonomia:
 - a) ATS e LP para todos;
 - b) fim da discriminação do REG/REPLAN não saldado;
 - c) tíquete na aposentadoria (ativos e aposentados).
- Valorização do piso.
- Saúde Caixa.
- Recomposição do poder de compra dos salários.

PAUTA ESPECÍFICA - MESA PERMANENTE

SAÚDE DO TRABALHADOR

- Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador e Saúde Caixa, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, no mínimo uma por estado, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida a qualificação aos empregados, com a criação de representações dessa nova área em todas as SRs e polos regionais.
- Criação de áreas específicas de Gestão de Pessoas, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, no mínimo uma por estado, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida a qualificação dos empregados, com a criação de representações dessas novas áreas em todas as SRs.
- Realização de pesquisa para mapeamento do perfil do bancário da Caixa e para avaliar a relação sobrecarga de trabalho e metas/adoecimento, incluindo informações estatísticas sobre faixa de idade, tempo de empresa, função de confiança, acometimento de doenças do trabalho (acompanhamento psicoterápico para problemas como dependência química, como alcoolismo, tabagismo, doenças osteomusculares, etc), com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados, e garantia da participação de representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento (utilizar pesquisa de clima organizacional já existente).
- Reformulação do desenho dos postos de trabalho, com base em critérios ergonômicos adequados, com a criação de programa de orientação de uso, bem como adoção de equipamentos de proteção individual (EPI), quando for o caso, e de equipamentos adequados para pessoas com deficiência.
- 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.
- Adequação do posto de trabalho de auxiliar de atendimento, colocando a porta giratória antes do autoatendimento, mesa e cadeira.
- Realização de laudo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre insalubridade em todas as unidades que tenham tesouraria ou penhor, com garantia de acompanhamento pelas representações sindicais e associativas.
- Obrigatoriedade de constar no PPRA/mapa de risco, PCMSO, ASO, PPP e LTCAT dos avaliadores de penhor os riscos químicos referentes às substâncias utilizadas no processo de avaliação, conforme consta no normativo CO 186, bem como os riscos ergonômicos.

- Troca dos exaustores da bancada de penhor, por não serem adequados às necessidades da atividade.
- Adotar nos postos de trabalho de penhor: luminária com lâmpada especial; balança específica; escala de cores do padrão internacional para diamantes; pia com lavatório e água corrente, lava-olhos acionado por pedal; luvas nitrílicas; soluções ácidas adequadas à precificação de diversos teores de ligas metálicas de ouro, platina e prata; frascos de vidro escuro de 30 ml com pincelete para eliminação do transbordo das soluções ácidas.
- Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa.
- 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.
- Disponibilização de estrutura física adaptada e suporte operacional adequado a acessibilidade física e de comunicação ao empregado com deficiência, incluindo os sistemas corporativos e aplicativos da Caixa, e serviços de terceiros aos funcionários.
- Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.
- Certificação de 30% dos funcionários, com manutenção de no mínimo três funcionários por lotação física para Corpo Voluntário Emergencial.
- Revisão do MN RH 009 – licença para acompanhamento de pessoa da família por motivo de doença, negociada com os representantes dos empregados, eliminando-se exigência de utilização prévia das APIs, licença-prêmio ou férias; com aumento do prazo para até 180 dias, sem reflexos na remuneração-base e na vida funcional do empregado.
- Aumento do quadro de lotação (composição) das áreas que dão suporte a rede, proporcionalmente ao aumento do quadro de agências.
- Concessão de ausência permitida em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem.
- Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, proporcionalmente ao aumento do quadro de empregados, garantindo no mínimo 1 SESMT por SR.

SAÚDE CAIXA

- Restituição de livre escolha de exames laboratoriais, considerando-se o valor efetivamente gasto, quando não houver laboratório credenciado na localidade, ou quando solicitado pelo médico assistente exame específico em laboratório não credenciado.
- Adoção, para os procedimentos de livre escolha, nas localidades em que não haja profissionais credenciados, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM.
- Cobertura de fisioterapia, RPG, acupuntura, e psicoterapia, sem limite de sessões e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes.
- Cobertura de enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira ou parecer social, com acompanhamento constante por profissional capacitado.
- Adoção de reembolso por livre escolha considerando o valor integral cobrado, na impossibilidade de credenciamento de anestesista.
- Ampliação permanente da rede de credenciamento, com ênfase nas localidades onde haja maior dificuldade, com atualização permanente do rol de credenciados e emissão de relatório bimestral de credenciamentos e descredenciamentos por Gipes e por estado, para acompanhamento dos empregados e dos comitês.
- Realização de estudo atuarial, em no máximo 180 dias, para inclusão no Saúde Caixa de pais e filhos ainda não atendidos pelo plano.
- Inclusão do curatelado/tutelado do empregado na mesma condição de dependente quando declarado no IRPF.
- Renovação automática da carteira de usuários aposentados e dependentes, mesmo aos que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente.

- Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos.
- Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.
- Constar no questionário do PCMSO questões relativas ao ambiente de trabalho.
- Convênio prioritário de atendimento de emergência.
- Indicação de um representante dos empregados na UNIDAS.
- Eleição de um representante dos empregados na comissão de ética da Caixa.
- Exigir de imediato que as informações do Saúde Caixa na intra e extranet estejam sincronizadas; e que as pesquisas dos credenciados no plano sejam feitas de duas formas: pelo profissional (independentemente de sua vinculação com alguma clínica ou hospital) e pela clínica ou hospital, descrevendo os procedimentos para os quais possuem credenciamento.
- Reformular e modernizar o site do Saúde Caixa, com a participação de representantes dos empregados. Incluir novas funções, como processo de inscrição e renovação de dependentes e titulares, emissão de carteiras e acompanhamento de processos.
- Indicação médica nos procedimentos respeitada pela Caixa.

APOSENTADOS

- Criação de GT para análise de processos judiciais propostos por empregados, aposentados e pensionistas, com objetos idênticos e reiteradas decisões jurídicas favoráveis aos autores, de modo a encerrar administrativamente tais demandas negociando cada caso.
- Eliminação da exigência de desistência de ações judiciais para garantia de pagamento de auxílio-alimentação e outros benefícios conquistados, salvo se referir estritamente ao objeto do acordo.

CARREIRA

- Criação de banco de reserva de avaliadores de penhor (na medida de 50% das funções existentes).
- Fortalecimento de critérios objetivos e transparência nos PSIs.
- Transparência no Bancop.
- Implantação de prova escrita para ingresso no Bancop, com exceção para os empregados em que o cargo exige certificações específicas.
- Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica e canais, e entre as funções gerenciais das SRs.
- 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.
- Eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de toda e qualquer função gratificada, utilizando-se sempre PSI ou, no caso de Bancop, respeito à ordem de classificação.
- Avaliação paritária da promoção por mérito pelos gestores, autoavaliação e avaliação entre pares, e a dos gestores por todos os seus subordinados.
- Alteração no critério frequência, na avaliação de mérito, não permitindo que os períodos de afastamento por doença comum, bem como o período anterior à contratação de novo empregado durante o primeiro semestre do ano-base prejudiquem sua nota final.
- Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade.
- Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais, inclusive nas áreas-meio da matriz.
- Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização.
- Criação de níveis nas funções de caixa executivo e avaliador de penhor.
- Criação da função de supervisor de caixas para todas as agências.

- Aumento da abrangência dos PSIs, impedindo que fique restrito à unidade demandante.
- Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU) para todos os empregados, corrigindo as distorções e ampliando o teto.
- Criação de cargos e funções específicas de TI com remuneração compatível com o mercado e outros órgãos públicos com a participação dos empregados da área e da representação sindical, além da apresentação de cronograma de implantação.
- Adoção de política de retenção de talentos.
- 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.
- Disponibilização de funções técnico-gerenciais, acima de consultor de TI permitindo o crescimento profissional.
- Extensão do curso de integração (PIAC) com módulo específico para os empregados de TI.
- Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.

CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO DAS AGÊNCIAS

- Fortalecimento das estruturas das GILOGs para o atendimento das demandas existentes e estrutura mínima de uma GILOG por Unidade da Federação.
- Atendimento das filiais em dois turnos.
- Adequação das estruturas das unidades considerando-se, em relação à LAP, o efetivo realmente existente de pessoas lotadas e à disposição para o trabalho de cada unidade.

SEGURANÇA BANCÁRIA

- Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais.
- Instalação de divisórias entre os guichês de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento.
- Instalação de biombo que impeça a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público, sem impedir a visão dos caixas e adequando a posição dos vigilantes.
- Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor.
- Implantação das portas de segurança com detectores de metal na entrada das agências, antes das salas de autoatendimento, com a proibição da presença de empregados, prestadores e estagiários naquelas unidades com instalações inadequadas. Garantia de acessibilidade às pessoas com deficiência na sala de autoatendimento.
- Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária.
- Averiguação e manutenção periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização de relatório.
- 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 ATMs.
- 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.

JORNADA DE TRABALHO / SIPON

- Fim das horas extras sistemáticas.
- Pagamento das horas “in itinere” nos casos de viagem a serviço da Caixa, com os seguintes critérios:
a) como hora normal trabalhada no período de 6 às 22 horas em dias úteis; b) como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados.
- 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.
- Adoção de “AREG inteligente” permitindo que o registro do ponto de saída ocorra apenas a partir do horário de fechamento do último sistema acessado no dia em que o ponto ficar em aberto.
- Realização dos cursos da UCC obrigatoriamente dentro da jornada de trabalho com disponibilização de local e equipamento adequados, e planejamento para garantir a igualdade a todos os empregados.
- Fim do Índice de Redução de Hora Extra (IHE).
- Alterar o parágrafo único da cláusula sétima, onde se lê 2 horas e 30 minutos leia-se 5 horas e 59 minutos.
- Autorização prévia pelo gestor para realizar hora extra. Sem prejuízo da não obrigatoriedade da hora extra.
- Implementação da estação única nas estações financeiras e TDF.

ISONOMIA

- Normatização dos pontos de isonomia já conquistados no ACT.
- 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 quilômetros de seu domicílio de origem, com duração de 36 meses para adaptação do empregado pago de forma linear com revisão dos valores pagos atualmente.

PAPEL SOCIAL DA CAIXA

- Implantação de medidas que venham a inibir a prática da venda casada.
- Inclusão no programa Diversidade Caixa de oficinas e seminários temáticos sobre gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência aos empregados, acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
- Criação de equipe para ações emergências (calamidade pública), subordinada a VIVAR e com caráter permanente.

ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

- Criação do cargo de vice-presidente representante, eleito pelos empregados.