

São Paulo, 17 de agosto de  
2011

Ilmo. Sr.

Jorge Fontes Hereda – Presidente da Caixa Econômica Federal

Ref.: Pauta de Reivindicações dos Empregados – 2011

Prezado Senhor:

Encaminhamos, a seguir, as reivindicações dos empregados da Caixa, aprovadas no 27º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa - Conecef, realizado nos dias 09 e 10 de julho de 2011 em São Paulo, as quais balizarão o processo de negociação específico durante a Campanha Nacional dos Bancários 2011 e a mesa de negociações permanentes 2011/2012.

#### **I – Saúde do Trabalhador**

1. Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador e Saúde Caixa vinculadas diretamente à área de saúde da Matriz, com estruturas técnica e administrativa, no mínimo uma por estado, compatíveis com suas atribuições, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida qualificação dos empregados, lotando fisicamente um empregado dessas novas áreas em cada SR para tratar das questões de Saúde do Trabalhador e Saúde Caixa;
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. 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 acompanhamento psicoterápico por problemas como dependência química como alcoolismo, tabagismo, doenças osteomusculares etc., com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados, com a garantia da participação da representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento;
5. Inclusão de terapeutas ocupacionais e fisioterapeutas nas equipes dos SESMT, na implementação do programa de reabilitação profissional (PRO) e no programa de qualidade de vida Caixa;
6. 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 a eles, bem como na SIPAT, tanto na organização como nos debates, garantindo para estas um espaço de atuação específico e independente;
7. Reformulação do desenho dos postos de trabalho, com base em critérios ergonomicamente adequados, como forma de prevenir problemas osteomusculares, com a criação de programa de orientação de uso, bem como adoção de equipamentos de proteção individual – EPI, quando for o caso;
8. Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada 6 meses;
9. Realização de laudo do MTE sobre insalubridade em todas as unidades que tenham tesouraria ou penhor com a garantia da participação da representação sindicais e associativas dos empregados na sua elaboração;
10. Reconhecimento, por parte da Caixa, do Avaliador de Penhor e do Tesoureiro como atividades insalubres;
11. Adoção do salário global do empregado para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade;
12. Ampliação da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados para todos os bancários da Caixa que atendem público, criando-se mecanismo de controle,

- com garantia de espaços nas unidades de trabalho para relaxamento e descanso durante as pausas;
13. Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiências que exijam tratamentos especializados;
  14. Pagamento integral dos gastos com creches, ou criação de creches para os filhos de empregados com idade entre 0 e 6 anos;
  15. Revisão geral do MN RH 009 – licença para acompanhamento de pessoa da família por motivo de doença, negociada com os representantes dos empregados, com garantia de desvinculação da Licença para Acompanhamento de Pessoa da Família para tratamento de saúde das APIP's, Licença Prêmio e Férias e aumento do prazo para Licença para Acompanhamento de Pessoa da Família para até 180 dias, sem reflexos no salário e na vida funcional do empregado;
  16. Incorporação da função, do valor da comissão de cargo e CTVA aos salários para empregados que foram obrigados a abandoná-lo em razão de problemas de saúde;
  17. Extensão do Auxílio Funeral para os dependentes inscritos no Saúde Caixa;
  18. Pagamento de Adicional de Periculosidade aos empregados que trabalhem em locais considerados como áreas de risco de assaltos e sequestros;
  19. Redimensionamento da LAP dos Caixas Executivos, como meio de garantir o fim das filas e a sobrecarga de trabalho, as pressões das chefias e um melhor atendimento às demandas de serviços e de clientes;
  20. Instalação de pias de água corrente nos postos de Penhor;
  21. Obrigatoriedade de constar no PPRA/mapa de risco, PCMSO, ASO, PPP e LTCAT dos avaliadores de penhor os riscos referentes à utilização das substâncias químicas utilizadas no processo de avaliação conforme consta no normativo CO186, bem como os riscos ergonômicos;
  22. Fornecimento de equipamentos de proteção individual- EPI necessários para o exercício da atividade de avaliação de penhor, bem como troca dos exaustores de bancada fornecidos recentemente pela Caixa, por não serem adequados às necessidades da atividade;
  23. Custeio integral pela Caixa do tratamento das doenças do trabalho, inclusive para os empregados aposentados por invalidez, abarcando as terapias alternativas e também tratamentos psicológicos e psiquiátricos em situações de

- assédio moral e outros tipos de violência organizacional e traumas pós-assalto, extensivo aos dependentes quando for o caso, incluindo deslocamento;
24. Criação, pela Caixa, de auxílio medicamento para doenças relacionadas ao trabalho, graves e/ou medicamentos de uso contínuo, com reembolso integral dos gastos;
  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. 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;
  27. 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;
  28. Avaliação do piloto de guichê de penhor acolhendo as sugestões dos usuários com implementação imediata do modelo em toda a rede;
  29. Garantia de condições de trabalho para avaliadores de penhor: luminária com lâmpada especial, balança específica e escala de cores padrão internacional para diamantes;
  30. Adoção de 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; adoção de impressora de jato de tinta para as guias de renovação das operações de penhor mantendo as atuais matriciais apenas para autenticação dos documentos, exaustores de bancada, lava-olhos acionado por pedal, luvas nitrílicas;
  31. Disponibilização de estrutura física adaptada e suporte operacional adequado a acessibilidade do empregado com deficiência;
  32. Substituição das impressoras autenticadoras matriciais por impressoras a laser e inclusão de leitoras ópticas para leitura dos códigos de barras, permanecendo as leitoras de código de barra magnéticas para leitura dos cheques;
  33. Mudança temporária de instalações de unidades que estejam sendo submetidas reforma, enquanto durar a obra;

34. Treinamento do pessoal da Caixa, inclusive gestores, CEATI e RH, para lidar com empregados com deficiência;
35. Acessibilidade em todas as unidades;
36. Acessibilidade aos sistemas corporativos e aplicativos da Caixa;
37. Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado;
38. Adequação da sinalização das unidades da CAIXA, por exemplo, alerta de riscos, rota de fuga etc;

## **II – Saúde Caixa**

39. Resolução das questões do Saúde Caixa, contemplando os seguintes itens:
  - A) Excluir os meses de janeiro a junho de 2004;
  - B) Utilizar o resultado anual a partir do exercício de 2010, com o devido aporte da parte da Caixa (70%), para melhorias no plano;
  - C) Realização de revisão geral do plano de cobertura e dos limites de procedimentos com vistas a adequá-los à realidade e as necessidades do público Caixa;
  - D) Solicitação de manifestação oficial da ANS sobre se há ou não obrigatoriedade legal de adequação à tabela de procedimentos mínimos previstos em lei, em caso de ampliação de serviços e coberturas;
  - E) Contratação de consultoria avalizada pelos conselheiros eleitos para auditoria da contabilidade do plano;
  - F) Revisão das competências da empresa contratada para a auditoria e dos gestores Caixa, bem como a revisão completa dos normativos e do guia de conferência;
40. Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada;
41. Realização de estudo jurídico que aponte alternativa às imposições da lei 8.666, com vistas a ampliar a rede credenciada;
42. Implantação do Plano Saúde Família;
43. 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;
44. Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo;

45. Eliminação da carência de 15 dias entre um atendimento e outro quando se tratar de pronto-socorro;
46. Ampliação permanente dos credenciamentos do Saúde Caixa, com ênfase nas localidades onde não há credenciados nas diversas modalidades de atendimento à saúde, com atualização permanente do rol de credenciados;
47. Inclusão no Saúde Caixa dos filhos maiores de 21 anos e dos pais que possuam renda, com o pagamento pelo titular da parte da Caixa;
48. Extensão do Saúde Caixa para os aposentados que saíram por meio de PADV;
49. Inclusão no Saúde Caixa de terapia ocupacionais;
50. Ampliação da cobertura do Saúde Caixa para cirurgias corretivas dos olhos;
51. Inclusão no Saúde Caixa do pagamento de prótese não estética e implante no tratamento odontológico;
52. Manutenção do custeio de terapias após retorno de empregado com sequelas físicas ou psicológicas e aos aposentados por invalidez, sendo inteiramente custeada pela Caixa em caso de acidente de trabalho sem ônus para o Saúde Caixa;
53. Emissão imediata da APU para pensionistas, por ocasião da morte do titular do Saúde Caixa, mediante a apresentação da certidão de óbito e da certidão de legítimos herdeiros do INSS;
54. Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams);
55. Otimização do site do Saúde Caixa, tornando-o mais amigável e interativo com o beneficiário, como por exemplo processos de inscrição e renovação de dependentes e titulares, emissão de carteiras e acompanhamento de processos, dentre outros;
56. Adoção para os procedimentos de livre escolha nas localidades em que não haja profissionais credenciados no Saúde Caixa, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM;
57. Realização das reuniões dos comitês de acompanhamento de rede credenciada com despesas custeadas integralmente pela Caixa e com garantia de liberação de seus membros;
58. Extensão da cobertura do Saúde Caixa a dependentes que ingressem na universidade antes de completar 24 anos até a conclusão do curso, desde que o mesmo não possua renda própria;
59. Renovação automática da carteira de usuários do Saúde CAIXA dos aposentados e dependentes dentro das normas vigentes, mesmo aos

- aposentados que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente;
60. Restabelecimento da cobertura dos anestesistas;
  61. Abono pelo Gestor de faltas decorrentes do deslocamento para atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem em casos como este;
  62. Desenvolvimento e implementação de ferramenta de tecnologia de informação para gestão eficiente do Saúde CAIXA;
  63. Extinção dos limites dos procedimentos relativos ao Saúde Caixa para pessoas com deficiência titulares ou dependentes, de acordo com a especificidade de cada caso;
  64. Comprovação da condição de pessoa com deficiência mediante laudo de deficiência definitiva expedida por médico assistente, sem a necessidade de renovação;
  65. Custeio de tratamento de psicopedagogia e musicoterapia, quando indicados, para pessoa com deficiência, sem vinculação ao não recebimento do benefício-escola;
  66. Abono de ausência para acompanhamento ao médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade;
  67. Custeio pela Caixa de despesas com medicamentos controlados, de uso contínuo não fornecido pelo SUS, fraldas, tratamento odontológico e ortodôntico, entre outros, de acordo com cada situação específica, bem como de auxílio locomoção para tratamento fora do domicílio, quando houver necessidade, para dependente com deficiência;
  68. Atendimento odontológico de urgência sem necessidade de autorização prévia;
  69. Reembolso pela CAIXA de 100% dos gastos com medicamentos de uso contínuo e relacionados às patologias decorrentes das atividades laborativas para ativos e aposentados.
  70. Inclusão de pagamento de terapia de pilates;
  71. Fornecimento de guia de credenciados impresso e informações sobre descredenciamentos semestral por estado;
  72. Eliminação da burocracia na autorização de custeio de enfermeiro domiciliar e homecare para pessoa com deficiência;
  73. Custeio de cuidadores para pessoa com deficiência que necessite desse serviço, sem a exigência de análise econômico-financeira e parecer social;

### **III – Funcef**

74. Reconhecimento, por parte da Caixa, do CTVA como verba salarial para fins de aporte à Funcef;
75. Eliminação de qualquer forma de discriminação aos colegas que permanecem no REG/REPLAN não saldado;
76. Fim do voto de minerva nas instâncias da Funcef;
77. Solução imediata da situação das mulheres pré-79;
78. Incorporação imediata dos participantes do REB pelo Novo Plano, com possibilidade de retroação da contribuição à 14/06/2006, do participante e da patrocinadora;
79. Realização de auditoria nas contas de todos os planos da Funcef, desde 1997;
80. Criação de comissão paritária para solução do contencioso passível de negociação com prazo de 90 dias para apresentação das premissas de funcionamento;
81. 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;
82. Aporte de recursos pela Caixa, referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos;
83. 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;
84. Pagamento de pecúlio para pensionistas cujo participante faleceu sem opção pelo REB, antes do saldamento;
85. Recolhimento pela Caixa dos valores relativos a serviços passados nas condenações judiciais da Funcef;
86. Criação de grupo bipartite (Funcef e participantes) com o objetivo de aperfeiçoamento do processo de seleção de conselheiros em empresas onde a Funcef tem participação acionária, com transparência no processo, com acesso à classificação e que não haja participação de conselheiro em mais de uma representação;
87. 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 se responsabilizar pelo aporte para cobrir o aumento da reserva matemática que se fizer necessária;
88. Obrigatoriedade de que os indicados para cargos de direção na Funcef sejam empregados da Caixa ativos e aposentados;
  89. Criação conjunta (Caixa/Funcef/entidades sindicais) de campanha de filiação à Funcef;
  90. Elaboração de estudo sobre a viabilidade de redução dos juros do credinâmico e desenvolvimento de programas de renegociação de dívidas;
  91. Equiparação dos valores das funções extintas com as funções atuais para os aposentados;
  92. Elaboração pela Funcef de levantamento das dívidas da Caixa e quitação pela patrocinadora;
  93. Implementação por parte da Caixa de medidas efetivas e urgentes para a superação de ações judiciais decorrentes de descumprimento de obrigações pela patrocinadora, mas que acabam tendo como alvo a Funcef;
  94. 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;
  95. 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;

#### **IV – Prevhav**

96. Transferência imediata para a Funcef dos participantes e assistidos da PREVHAB que manifestaram esta opção;

#### **V – Aposentados**

97. Recomposição do poder compra dos benefícios dos aposentados e pensionistas com aporte de recursos feitos integralmente pela Caixa;

98. Extensão do auxílio-alimentação e cesta-alimentação a todos os aposentados e pensionistas, inclusive aos desligados em PADV;
99. Pagamento de abonos e PLR aos aposentados por invalidez e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa;
100. 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;
101. Criação de programa de renegociação de dívidas pela Caixa que permita a junção de valores devidos à Caixa e à Funcef, aplicando-se a Tabela Price, em até 120 meses com taxa de 6% ao ano;
102. Extensão do Saúde Caixa aos aposentados oriundos do PADV;
103. Permissão de acesso aos aposentado e pensionistas nas unidades da Caixa mediante apresentação da carteira da Funcef;
104. 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;
105. 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;
106. Desburocratização do processo de análise e pagamento do acordo do auxílio-alimentação;
107. Criação de programa para atendimento dos aposentados na unidades;

## **VI – Segurança Bancária**

108. 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;
109. Tratamento com caráter de emergência para as demandas de segurança, como reparo de porta giratória, adotando-se a dispensa de licitação, sob pena de fechamento da unidade até a solução do problema;
110. Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE;

111. Retirada imediata de todos os equipamentos de Cash Dispenser com abastecimento frontal, substituindo-os por equipamentos de abastecimento posterior;
112. Implantação das portas giratórias com detectores de metais na entrada das agências, antes das salas de auto-atendimento;
113. Criação de estruturas de segurança em todos os estados, compatíveis com as demandas locais;
114. Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor;
115. Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança;
116. Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa;
117. Proibição do transporte de valores por empregados Caixa;
118. Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária;
119. Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades;
120. Acompanhamento pela área de segurança dos empregados em situação de pós assalto, incluindo segurança pessoal, se necessário;
121. Obrigatoriedade de apresentação de relatório sobre estatísticas das ocorrências de assaltos, furtos e outros delitos ocorridos em agências da Caixa e correspondentes bancários;
122. Implantação do modelo de "Agência Segura";
123. Isenção de tarifas para TED e DOC nos casos de saque do FGTS, precatórios e alvarás judiciais, como forma de prevenção de ações criminosas denominados "saidinhas de banco";
124. Adoção de serviços de vigilância orgânicos;
125. Realização de campanha de esclarecimento junto aos empregados quanto aos riscos decorrentes do não acatamento das normas de segurança;
126. Comprometimento da CAIXA em informar imediatamente o sindicato quando ocorrerem alterações significativas nos normativos relacionados à segurança bancária;
127. Averiguação periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização de relatório;

128. Disponibilização, de forma automática, nos sistemas operacionais da empresa, dos normativos relacionados à operação, durante o atendimento, inclusive com travas e avisos nos casos de inconformidade;
129. Proibição de criação de correspondentes bancários;
130. Realização por engenheiros de carreira da CAIXA da análise e acompanhamento das operações envolvendo recursos públicos ou do FGTS;

## **VII – Carreira**

131. Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSI's e do BANCOP com participação dos empregados;
132. Criação de função gratificada de assistente no Atendimento Social para quem trabalha no setor social;
133. Criação de banco de reserva de Avaliadores de Penhor (na medida de 50% das funções existentes);
134. Revisão PCS carreira profissional corrigindo as distorções;
135. Manutenção da “linha de corte” como critério para a distribuição de deltas por merecimento;
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. Alteração no critério objetivo “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;
139. Adoção de critérios objetivos e transparência nos PSI's;
140. Criação de cargo e funções específicas de TI com remuneração compatível com o mercado e outros órgãos públicos;
141. Implantação de prova escrita para ingresso no BANCOP;
142. Transparência (publicização) no BANCOP;
143. Disponibilização de período dentro da jornada de trabalho para a realização de cursos na Universidade Caixa;
144. Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento pessoa física e pessoa jurídica e entre as funções gerenciais das SR;

145. Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa;
146. Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício;
147. Eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de todo e qualquer cargo, utilizando-se sempre PSI (Processo Seletivo Interno) ou no caso de Bancop que seja respeitanda a classificação;
148. Adoção de PSI fora do ambiente Caixa com profissionais que não sejam empregados, com critérios objetivos na elaboração e sem possibilidade de manipulação;
149. Criação de critérios coerentes com os de nomeação para destituição de cargos, retirando do gestor o poder discricionário;
150. Reformulação do sistema de incorporação de cargos e funções, quando o empregado é dispensado, com a revisão do MN RH 151;
151. 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;
152. Ampliação da carreira dos auxiliares de serviços gerais em mais 20 referenciais, 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;
153. Valorização do PCS com a adoção do Piso do Dieese na ref. 201 com reflexo % em todas as demais e manutenção de discussão permanente sobre carreira;

#### **VIII – Jornada de Trabalho**

154. Adoção da jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial;
155. Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida;
156. Registro obrigatório do ponto para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial;
157. Fim das horas-extras sistemáticas;

158. Pagamento de todas horas extras acrescidas de 100% da hora normal;
159. 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;
160. 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;
161. Adoção do registro do ponto eletrônico com código de evento "greve" em caso de paralisação das atividades por motivos reivindicatórios;
162. Consideração, no processo de promoção por merecimento, apenas dos cursos da Universidade Caixa que tenham relação direta com a atividade do empregado;
163. 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;

#### **IX – Isonomia**

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

#### **X - Outros**

166. 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;
167. Contratação imediata de mais empregados para atingimento do número mínimo de 100 mil, tendo em vista substituição dos terceirizados e o aumento significativo das demandas em razão da ampliação dos programas sociais;
168. Qualificação do empregado para atuar nos programas sociais da Caixa tais como "Minha Casa Minha Vida", entre outros;

169. 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;
170. Inclusão no Programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação;
171. 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;
172. Manutenção do cargo comissionado do empregado que desempenha a atividade de delegado sindical e seu suplente;
173. Criação de pelo menos uma GILOG por estado e garantia de dotação orçamentária em todas as unidades, para realização de pequenos reparos;
174. Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até a conclusão do referido processo;
175. Acréscimo de R\$ 39,00 na tabela do PCS 89, valor esse contemplado na Nova Estrutura Salarial;
176. Respeito à classificação na fila do BIM;
177. Obrigatoriamente de função de tesoureiro executivo em todas as agências e PAB;
178. Revisão das diárias/destacamentos e inclusão de avaliação dos valores nos mesmos índices aplicados ao reajuste de pagamento de hotéis;
179. Implantação de medidas que venham a inibir a prática da venda casada;
180. 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;
181. Pagamento da função de substituto por qualquer período de ausência.

Aproveitamos a oportunidade para levar a seu conhecimento as moções, abaixo relacionadas, também aprovadas pelos participantes do 27º Conecef.

Moções:

### **PELA AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO DA CAIXA**

@s delegad@s do 27º Conecef afirmam a necessidade da ampliação da participação das mulheres em todos os escalões de gestão da empresa desde o Conselho Diretor.

### **EM REPÚDIO AO VOTO DE MINERVA DO CD DA FUNCEF**

@s delegad@ do 27º Conecef repudiam a adoção pelos representantes da Caixa no Conselho Deliberativo da Funcef do voto de minerva para aprovação de resoluções contrárias aos interesses dos participantes, como foi o caso do índice de 2,33% destinado á distribuição do superávit de 2010 para os participantes do Reg/Replan saldado, no dia 30/03/2011, e exigem a mudança do Estatuto da entidade, revogando o dispositivo que prevê esse tipo de voto, por representar um retrocesso no processo de democratização da gestão.

### **EM REPÚDIO À QUARENTENA APROVADA PARA OS EX-DIRIGENTES DA FUNCEF GUILERME NARCISO DE LACERDA E LUIZ FELIPE TORELLI**

@S delegad@s do 27º Conecef repudiam os votos majoritários do Conselho Deliberativo da Funcef que aprovaram a “quarentena”, remunerada por 12 meses, para os ex-diretores Guilherme Narciso de Lacerda e Luiz Felipe Torelli.

### **EM SOLIDARIEDADE AOS COLEGAS DO SETOR DE COMPENSAÇÃO NOTURNO**

@s delegad@s do 27º Conecef solidarizam-se com os colegas do setor de compensação noturno, que enfrentam um período de enorme insegurança por conta da sinalização da empresa de que serão extintos os serviços noturnos e exigem que antes de qualquer medida de reestruturação produtiva, seja feito um amplo debate com os empregados envolvidos e suas representações a fim de mitigar possíveis prejuízos materiais e morais a esses colegas.

### **EM REPÚDIO À ATITUDE DA CAIXA EM RECORRER DA SENTENÇA DE REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO DEMITIDO PELO RH008**

@s delegad@s do 27º Conecef repudiam á atitude da Caixa em recorrer ao STF da ação que reintegrou o companheiro José Veleriano Filho, lotado na Agência Potengi, Natal/RN, demitido em 2001 por força do normativo RH008, revogado desde 2003, reintegrado em 2002, por força de decisão judicial de primeiro grau, não tendo a empresa, até a presente data, restabelecido o plano Funcef, e ainda recorrido à corte constitucional tentando reverter a reintegração do colega.

### **EM APOIO AO MANIFESTO DOS APOSENTADOS**

@s delegad@s do 27º Conecef apoiam o manifesto “Revisão de Benefício x Recuperação de Perdas”, firmado pelo Fórum dos Aposentados em Luta, em Vitória/ES, pois os reajustes anuais dos benefícios têm trazido prejuízos aos aposentados e pensionistas da Caixa, conforme segue: em 2010, o repasse foi de 1,08%, embora a rentabilidade de 2009 tenha sido de 20,13% para uma meta atuarial de 9,84%; em 2011, o índice foi de 2,33% para uma rentabilidade em 2010 de 16,84% e meta atuarial de 12,32%. Essas decisões foram aprovadas pelos conselheiros indicados pela Caixa com o uso do voto de minerva.

Cordiais saudações.

Jair Ferreira  
Coordenador da CEE/Caixa

Carlos Cordeiro  
Presidente