

São Paulo, 06 de agosto de 2009
De: Contraf-CUT
Para: Entidades Sindicais Bancárias

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS EMPREGADOS DA
CAIXA PARA A CAMPANHA DOS BANCÁRIOS 2009, CONFORME
RESOLUÇÕES DO 25º CONECEF**

I – PCC:

1. Implantação de novo PCC de acordo com proposta aprovada pela plenária dos empregados realizada em São Paulo, no dia 16/06/2009 como desdobramento do 25º Conecef, conforme segue:

a) Estrutura do PCC:

- manutenção da estrutura atual, mantendo-se as tabelas Técnica e de Assessoramento, Gerencial e de Assessoramento Estratégico e Negocial;
- criação de novos cargos conforme deliberação do Conecef;
- valorização de cargos conforme deliberações do Conecef;

b) CTVA:

- extinção do CTVA com sua transformação em ARF - ajuste de remuneração de função, aumentando-se o valor das funções e reduzindo o complemento, de modo que o salário da maioria dos empregados esteja no mínimo equiparado a um piso para cada cargo, e para os que ficarem abaixo, o valor do complemento seja rapidamente eliminado com os reajustes salariais e promoções tanto no PCS, como, horizontais, no PCC;

c) PRF (Piso de Remuneração de Função):

- transformação dos pisos de mercado em PRF (Piso de Remuneração de Função), utilizando-se não só o parâmetro de mercado, mas também a realidade interna da Caixa para definição dos valores, garantindo-se, para o PRF, o mesmo reajuste dos salários e funções comissionadas nas campanhas salariais;

d) Progressão horizontal no PCC:

- Criação de níveis de remuneração dos cargos/funções (comissão) com progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício;

e) Critérios de comissionamento e descomissionamento:

- eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de todo e qualquer cargo, com a revisão do MN RH 060, utilizando-se sempre PSI (Processo Seletivo Interno) ou no caso de Bancop (Banco de Oportunidades) respeitando-se a classificação (reabertura das negociações sobre PSI);
- criação de critérios coerentes com os de nomeação para destituição de cargos, retirando do gestor o poder discricionário de destituir;

f) Incorporação de cargo/função:

- reformulação do sistema de incorporação de cargos e funções, quando o empregado é dispensado, com a revisão do MN RH 151;

g) Jornada:

- definição de jornada de 6 horas para todos os cargos;
- definição das referências salariais no mínimo com os valores atuais da jornada de 8 horas;

h) Outros pontos:

- extinção dos mercados B e C com adoção dos valores do mercado A e das filiais II e III com a adoção dos valores das filiais I;
- não permitir discriminação em relação aos empregados que permanecem no antigo PCS ou no Reg/Replan não saldado, garantindo a contribuição sobre o complemento;
- não considerar os valores de ATS para atingimento dos pisos, mantendo-se a reivindicação de isonomia (ATS para os novos).

II – PCS:

2. Revisão dos critérios da avaliação por merecimento adotando-se a distribuição por linha de corte, remetendo para a comissão paritária a definição do parâmetro a ser utilizado, com início do processo imediatamente após a divulgação dos resultados de 2008;
3. Fim do delta zero;
4. Ampliação da carreira dos auxiliares de serviços gerais em mais 20 referenciais, criando-se plano espelho, com a concessão automática de 7 referências para compensação pelo período sem promoção e pagamento de indenização em espécie aos moldes do que foi concedido à carreira administrativa;
5. Não exigência de saldamento do REG/REPLAN e quitação das ações judiciais para migração para nova estrutura salarial;

III – Funcef:

6. Estudo pela CAIXA/FUNCEF para unificação dos planos de benefícios;
7. Reconhecimento, por parte da Caixa, do CTVA como verba salarial para fins de aporte à FUNCEF, aos que permaneceram no REG/REPLAN não saldado;
8. Não a qualquer forma de discriminação aos colegas que permanecem no REG/REPLAN não saldado;
9. Mudança do método de custeio do REG/REPLAN não saldado, conforme proposta apresentada pelos conselheiros eleitos;
10. Fim do Voto de Minerva nas instâncias da FUNCEF;
11. Solução imediata da situação das mulheres pré-79;
12. Migração imediata dos participantes do REB para o Novo Plano, com possibilidade de retroação da contribuição à 14/06/2006, do participante e da patrocinadora;
13. Retorno da paridade ativos/aposentados;
14. Auditoria no superávit de todos os planos da FUNCEF, desde 1997;
15. Criação de grupo tripartite para que, em 90 dias, apresente solução à situação do Clube Imobiliário;
16. Não à retirada do patrocínio do REG/REPLAN não saldado;
17. Criação de comissão paritária para solução do contencioso passível de negociação com prazo de 90 dias para apresentação das premissas de funcionamento;
18. Recomposição, pela Caixa, da parcela do superávit utilizada indevidamente em 2000 para integralização das reservas para pagamento das pensões, como forma de viabilizar a migração para o REB;
19. Aporte de recursos pela Caixa, referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos;
20. Contratação pela Caixa de seguro do valor necessário para alteração da tábua de mortalidade de AT 83 plena para AT 2000, pelo prazo necessário para integralização do fundo de mudança da tábua; e aporte para mudança de tábua dos planos da Funcef e dos ex-BNH;
21. Ressarcimento à Funcef dos valores relativos a retenção de IR sobre pecúlio, arcados pela

- Fundação, por ocasião das transações judiciais referentes à migração do Reg/Replan para o REB 2;
22. Equiparação dos proventos dos benefícios das mulheres que se associaram à Funcef até junho de 1979, com os dos homens aposentados proporcionalmente, com aporte feito pela Caixa;
 23. Pagamento Pecúlio para pensionistas cujo participante faleceu sem opção pelo REB, antes do saldamento;
 24. Recolhimento pela Caixa dos valores relativos a serviços passados nas condenações judiciais da Funcef;

IV – Prevhab:

25. Imediata abertura para a migração dos participantes da PREVHAB para a FUNCEF, com garantia de prioridade dos 40 participantes que foram vetados e solução imediata para o Plano Espelho;
26. Criação de Grupo de Trabalho quadripartite, Caixa/Funcef/Prevhab e representante dos aposentados da Prevhab para a solução das pendências;

V – Aposentados:

27. Recomposição do poder compra dos benefícios dos aposentados e pensionistas com aporte de recursos feitos integralmente pela Caixa;
28. Extensão do auxílio-alimentação e cesta-alimentação a todos os aposentados e pensionistas;
29. Pagamento de abonos e PLR aos aposentados por invalidez e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa;
30. Garantia a todos os aposentados que estavam na ativa em 1992, o pagamento da verba indenizatória paga aos ativos que migraram para a nova tabela do PCS;
31. Aumento nos proventos dos aposentados e pensionistas correspondente ao enquadramento na nova tabela do PCS, como se na ativa estivessem;
32. 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;

VI – Saúde Caixa:

33. Aumento do valor de restituição de livre-escolha de exames laboratoriais quando não houver laboratório credenciado na localidade ou quando solicitado pelo médico assistente realização de exame específico em laboratório não credenciado;
34. Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo;
35. Fim da carência de 15 dias entre um atendimento e outro quando se tratar de pronto-socorro;
36. Ampliação permanente dos credenciamentos do Saúde Caixa, com ênfase nas localidades onde não há credenciado nas diversas modalidades de atendimento à saúde, com atualização permanente do rol de credenciados;
37. Realização de estudo atuarial por assessoria técnica indicada pelos representantes eleitos do Conselho de Usuários, com objetivo de promover ajustes no modelo de custeio do Saúde Caixa, devendo o valor do teto não ser reajustado enquanto o estudo não estiver concluído;
38. 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;
39. Extensão do Saúde Caixa para os aposentados que saíram por meio de PADV;
40. Inclusão no Saúde Caixa terapia ocupacionais;
41. Não suspensão do custeio de terapias após retorno de empregado com seqüelas 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;

42. Garantia para os pensionistas da emissão imediata da APU, por ocasião da morte do titular do Saúde Caixa, mediante a apresentação da certidão de óbito e da certidão de legítimos herdeiros do INSS;
43. Implantação do plano Saúde Família para os dependentes não contemplados pelo Saúde Caixa;
44. Ampliação da cobertura do Saúde Caixa para cirurgias corretivas dos olhos;
45. Realização de pesquisa sobre a qualidade de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde Caixa;
46. Revisão dos limites de alguns procedimentos relativos ao Saúde Caixa para pessoas com deficiências (titulares ou dependentes), de acordo com a especificidade de cada caso;
47. Inclusão no Saúde Caixa do pagamento de prótese não estética e implante no tratamento odontológico;
48. Não limitação de número de sessões de fisioterapia, RPG, psicanálise, psicologia e acupuntura para todos os usuários do Saúde Caixa;
49. Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams);

VII – Saúde e Condições de Trabalho:

50. Criação de ambulatórios em prédios com mais de 300 pessoas;
51. Exigência de lotação mínimo de 3 empregados por setor de atendimento em cada agência;
52. Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador e Saúde Caixa, em todas as Unidades da Federação, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, eliminando-se a terceirização de atividades;
53. Definição da data de compensação das horas extras negociada entre o gestor e o empregado, não sendo um ato discricionário do gestor;
54. Realização dos tratamentos de empregados acometidos por LER em horário de trabalho sem desconto salarial;
55. Permuta entre empregados sem a necessidade de autorização prévia do gestor;
56. Realização obrigatória de avaliação psicológica do empregado, como forma de prevenção ao assédio moral e outras situações, em caso de 3 transferências que não sejam por promoção num período de até um ano;
57. Criação, pela Caixa, de auxílio medicamento para patologias graves e/ou medicamentos de uso contínuo, com reembolso de 70% dos gastos;
58. Combate ao assédio moral e sexual e a todas as formas violência organizacional;
59. 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 alcoolismo, dependência química, doenças osteomusculares etc., com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados;
60. Criação de programa, custeado pela Caixa, de saúde mental e apoio e tratamento ao dependente químico e ao tabagista, com a garantia da participação da representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento;
61. Concessão de subsídio da Caixa para aquisição de medicamentos aos portadores de doenças crônicas neurológicas ou incapacitante como: Alzheimer, Parkinson, esclerose múltipla, hipertensão, diabetes, etc.;
62. Custeio pela Caixa do tratamento das doenças do trabalho, inclusive para os empregados aposentados por invalidez, incluindo as terapias alternativas e também tratamentos psicológicos e psiquiátricos em situações de violência organizacional e traumas pós-assalto, extensivo aos dependentes quando for o caso;
63. Disponibilização aos sindicatos e entidades representativas dos empregados dos dados estatísticos dos PCMSO, PPRA, PRO e outros programas relacionados à promoção de saúde;
64. Inclusão no PCMSO do teste de diabetes, exame de próstata e mamografia para empregados acima de 40 anos, bem como exames referentes a doenças cardiovasculares e psiquiátricas;
65. Regularização dos SESMT com o dimensionamento exigido pela legislação;
66. 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;

67. Eleição de todos os cipeiros e designados, com garantia de estabilidade e inamovibilidade;
68. Participação dos sindicatos nas comissões eleitorais das Cipas e na organização dos cursos de Cipa, com garantia de pelo menos um dia de curso destinado exclusivamente a eles, bem como na SIPAT, tanto na organização como nos debates, garantindo para estas um espaço de atuação específico e independente;
69. 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;
70. Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada 6 meses;
71. Instalação de exaustor nos ambientes de penhor que não tenham ventilação, para absorver os vapores tóxicos e em todos os locais de trabalho que se fizer necessário, observadas as NR-SST do MTE;
72. Realização de laudo do MTE sobre insalubridade em todas as unidades que tenham tesouraria ou penhor;
73. Reconhecimento, por parte da Caixa, do Avaliador de Penhor e do Técnico de Operações de Retaguarda como atividades insalubres;
74. Adoção do salário global do empregado para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade;
75. 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;
76. Flexibilização da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiências que exijam tratamentos especializados;
77. Pagamento integral dos gastos com creches, ou criação de creches para os filhos de empregados com idade entre 0 e 6 anos;
78. Revisão geral do MN RH 009 – licença para acompanhamento de pessoa da família por motivo de doença, com participação da CEE/Caixa;
79. 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, conforme segue: a) LAT, titularidade e complementação por tempo indeterminado; b) LTS, titularidade por dois anos e complementação por tempo indeterminado;
80. Garantia de incorporação do valor da comissão de cargo e CTVA aos salários para empregados que foram obrigados a abandoná-lo em razão de seqüelas por acidente de trabalho;
81. Extensão do Auxílio Funeral para os dependentes inscritos no Saúde Caixa;

VIII – Segurança Bancária:

82. 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;
83. 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;
84. Elevação do valor da Indenização por Assalto/Sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE;
85. Retirada imediata de todos os equipamentos de Cash Dispenser com abastecimento frontal, substituindo-os por equipamentos de abastecimento posterior;
86. Implantação das portas giratórias com detectores de metais na entrada das agências, antes das salas de auto-atendimento;
87. Criação de estruturas (gerências ou representações) de segurança em todos os estados, compatíveis com as demandas locais;
88. Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor, conforme já consensuado no GT Segurança Bancária;

89. Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança;
90. Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa;
91. Proibição do transporte de valores por empregados Caixa;
92. Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária;
93. Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades;
94. Acompanhamento pela Reseg dos empregados em situação de pós assalto, incluindo segurança pessoal, se necessário;

IX – Jornada de Trabalho:

95. Jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial;
96. Revogação da CI SUPES 293\06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos pelo atingidos pela medida;
97. Registro obrigatório do ponto para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial;
98. Fim das horas-extras sistemáticas;
99. Pagamento de todas horas extras acrescidas de 100% da hora normal;
100. 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;
101. 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;
102. Vinculação do login ao Sipon, de forma que o sistema informe o cumprimento da jornada de 6hs e que, em se realizando HE, seja registrada para pagamento integral;
103. Fim da vinculação das "Trilhas de desenvolvimento" as metas do AVGestão;
104. Realização dos cursos da UCC obrigatoriedade dentro da jornada de trabalho;

X – Isonomia:

105. Isonomia de direitos entre os novos e antigos empregados com extensão da licença prêmio, anuênios e VP; normatização das APIP;

XI – Democratização da Gestão da Caixa:

106. 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 dos na comissão eleitoral;

XII – Outros:

107. Contratação imediata de mais empregados para atingimento do número mínimo de 100 mil, tendo face à substituição dos terceirizados e o aumento significativo das demandas em razão da ampliação dos programas sociais;
108. Contratação imediata dos aprovados no último concurso, conforme vagas já autorizadas pelo Ministério do Planejamento;
109. Exigência de qualificação mínima para os gestores em relação à gestão de pessoas com a realização de, no mínimo, 70% dos cursos relativos ao tema disponibilizados na UCC;

110. Garantia de qualificação do empregado para atuar nos programas sociais da Caixa tais como “Minha Casa Minha Vida”, entre outros;
111. Fim da discriminação por idade nos PSI das mulheres acima de 40 anos e homens acima de 45 anos;
112. Fim da discriminação e inclusão tempestiva dos portadores de qualquer tipo de deficiência nos PSI;
113. Divulgação de informações relativas à inclusão de pessoas com deficiências e dos empregados com idade acima de 40 anos, no relatório social da CAIXA;
114. Inclusão tempestiva no Programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação;
115. 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;
116. Garantia de inamovibilidade e manutenção do cargo comissionado do empregado que desempenha a atividade de delegado sindical e seu suplente;