

FENAE
Agora

Especial
29^o
CONECEF

UNIDADE E MOBILIZAÇÃO POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO



COM O LEMA “**SOU DA CAIXA, FAÇO UM BRASIL MELHOR – SOBRA TRABALHO, FALTAM ESTRUTURA E RECONHECIMENTO**”, O 29^o CONECEF EXPRESSOU O DESCONTENTAMENTO DOS EMPREGADOS DA CAIXA E A DECISÃO DE LUTAREM PELO FIM DO ASSÉDIO MORAL, PELO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE 6 HORAS, POR MAIS CONTRATAÇÕES DE PESSOAL, POR MELHORIAS NA LOGÍSTICA, E O FIM DO VOTO DE MINERVA NA FUNCEF

Administração e redação:

SRTVS, Q 701, Centro Empresarial Assis
Chateaubriand, Loja 126, Térreo II, Bloco II,
Asa Sul, Brasília (DF) - CEP: 70340-906
Telefone: (61) 3323-7516
Fax: (61) 3226-6402
www.fenae.org.br
imprensa@fenae.org.br

Diretoria Executiva**Diretor-presidente:**

Pedro Eugenio Beneduzzi Leite

Diretor vice-presidente:

Jair Pedro Ferreira

Diretora de Administração e Finanças:

Fabiana Cristina Meneguele Matheus

Diretor de Comunicação e Imprensa:

Daniel Machado Gaio

Diretor de Esportes:

Paulo César Barros Cotrim

Diretora de Cultura:

Ely Custódio Freire

Diretor para Assuntos de**Aposentados e Pensionistas:**

Olívio Gomes Vieira

Diretoria Executiva:

Paulo Roberto Damasceno, Kardec
de Jesus Bezerra, Maristela da Rocha,
Marcos Benedito de Oliveira Pereira

Conselho Fiscal

Titulares: Marcos Aurélio Saraiva Holanda,
Paulo Cesar Matilete e Laércio Silva

Suplentes: Anabele Cristina Silva, Jorge
Luiz Furlan e Daniel Pinto de Azeredo

Conselho Deliberativo Nacional**Presidente:**

José Áureo de Oliveira Junior

Vice-presidente:

Cely Nascimento

Secretário-geral:

Vera Lúcia Barbosa Leão

Gerente de Comunicação:

Eurico Batista

Redação: Andrea Viegas e Evando

Peixoto

Fotos: Augusto Coelho**Design Gráfico/Arte:** Marcelo Villodres Dias**Capa:** Lisarb Sena de Mello**Impressão:** Bangraf**Tiragem:** 133 mil exemplares

As matérias podem ser reproduzidas,
desde que citada a fonte.

Distribuição gratuita.

Conecef fortalece condições de trabalho

O 29º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal (Conecef), realizado entre 17 e 19 de maio, em São Paulo, expressou de forma contundente o descontentamento dos bancários com a dura rotina de trabalho nas agências, e com o tratamento dispensado pela empresa às reivindicações que lhe são encaminhadas.

Ao definir os eixos pelos quais serão norteadas a mobilização da campanha salarial deste ano e as negociações permanentes com a empresa, os delegados presentes ao evento colocaram em primeiro plano as condições de trabalho, com '6 horas já' para todos, mais contratações, melhorias na logística, e fim do assédio moral.

Entre os eixos aprovados estão ainda: isonomia – ATS e licença-prêmio para todos; fim da discriminação do REG/Replan não saldado; ticket na aposentadoria; valorização do piso; Saúde Caixa; e recuperação do poder de compra dos salários.

O Congresso deste ano teve como lema "Sou da Caixa, faço um Brasil melhor – Sobra trabalho, faltam estrutura e reconhecimento", e contou com a participação de 337 delegados, sendo 217 homens e 120 mulheres.

A crescente elevação do volume de trabalho, causada pela forte carência de pessoal, a prática rotineira de horas extras sem registro correto nem pagamento correspondente, e a cobrança por metas desmedidas figuraram entre os fatores críticos apontados nos debates.



mobilização por com **estrutura** e reconhecimento



Já na plenária de abertura do Congresso, na sexta-feira, dia 17, a melhoria das condições de trabalho foi apontada pelo presidente da Fena, Pedro Eugenio Leite, como questão prioritária na campanha salarial deste ano.

Esta demanda foi reforçada por Carlos Cordeiro, presidente da Contraf-CUT, entidade que organizou o evento com o apoio da Fena. O dirigente sindical, que também coordena o Comando Nacional dos Bancários, pontuou ainda, como desafio para os empregados da Caixa, discutir o papel da empresa como banco público, o que implica combater a terceirização e a precarização provocadas pelos correspondentes bancários e imobiliários.

A conjuntura nacional também foi debatida durante o Conecef. Em palestra proferida na plenária inicial, Clemente Ganz Lúcio, diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), apontou a luta por avanços na distribuição

da renda como questão central para o movimento dos trabalhadores brasileiros.

A plenária final do Conecef aprovou a pauta de reivindicações específicas que será defendida durante a Campanha Nacional 2013 e as negociações permanentes com a empresa. Confira a íntegra das resoluções a partir da página 14.

Para Jair Pedro Ferreira, coordenador da Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa) e vice-presidente da Fena, a ênfase dada pelo congresso à difícil realidade do trabalho nas agências, resultando em deliberações que fortalecem a pressão sobre a empresa por soluções tempestivas e adequadas, mostra que o principal objetivo do 29º Conecef foi alcançado com louvor. “Saímos deste Congresso com uma pauta de reivindicações sintonizada com as expectativas dos trabalhadores, com aperfeiçoamentos na nossa estratégia de organização e de mobilização, e com a nossa unidade fortalecida”, ressaltou.

Resoluções refletem debates ocorridos em grupos de trabalho

As resoluções aprovadas pela plenária final do 29º Conecef passaram por discussões prévias em quatro grupos de trabalho, cada um deles com a atribuição de aprofundar o debate sobre determinados temas.

O grupo 1 tratou de saúde do trabalhador, condições de trabalho e Saúde Caixa; o grupo 2 de Funcef/aposentados; o 3 de segurança bancária, carreira, condições de funcionamento das agências e representação dos trabalhadores, e o 4 de papel social da Caixa, contratação, isonomia, Sipon e jornada de trabalho. O tema Organização do Movimento foi abordado em todos os quatro grupos.

Confira, a seguir, as resoluções sobre os temas que foram destaque nos debates de cada um dos quatro grupos.

Saúde do trabalhador, condições de trabalho e Saúde Caixa (Grupo 1)

- Fim do assédio moral.
- Medição e adequação obrigatória dos índices de ruído, luminosidade e temperatura no ambiente de trabalho, pelo menos a cada seis meses.



- Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.
- Cobertura pelo Saúde Caixa de fisioterapia, RPG, acupuntura e psicoterapia, sem limite de sessões e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes.

Funcef e Aposentados (Grupo 2)

- Fim do voto de Minerva nas instâncias da 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.

- Manutenção do Fundo para Revisão de Benefícios, artigo 115 do regulamento do REG/Replan saldado e artigo 91 do Novo Plano, como instrumento permanente da política de aumentos reais para os benefícios.
- Fim da discriminação e direito do pessoal do REG/Replan migrar para o PCS 2008 e PFG 2010.

Segurança Bancária, carreira e condições de funcionamento das agências e representação dos trabalhadores (Grupo 3)

- Revogação imediata das restrições impostas como pré-requisitos para a candidatura ao cargo de representante eleito pelos empregados no Conselho de Administração da Caixa, permitindo que qualquer empregado possa concorrer, independentemente de ter ou não ocupado função gratificada.
- 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”.
- Abertura de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado pela Polícia Federal;

Papel social da Caixa, contratação, isonomia, Sipon e jornada de trabalho (Grupo 4)

- Jornada de 6 horas para todos
- Fim das horas extras sistemáticas.
- 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;
- Isonomia: extensão do ATS e licença-prêmio para todos os empregados admitidos a partir de 1998.

Organização do Movimento

- Critério de participação: um delegado para cada 300 empregados na base estadual, ou fração de 150, garantindo a participação de, no mínimo, dois delegados por estado.
- Ampliação da cota de gênero de 30% para 40% para o Conecef de 2014, e 50% para o congresso de 2015.
- Composição da Comissão Executiva de Empregados (CEE/Caixa) – 11 membros: Contraf (1), Federações (10), e um aposentado (Fenacef).
- Membros da CEE/Caixa serão indicados pelas entidades.
- Mesa única com a Fenaban e negociação concomitante com a Caixa nas questões específicas.



Unidade e **mobilização** em defesa de melhores condições de **trabalho**

A luta por melhoria das condições de trabalho e a unidade na mobilização dos empregados da Caixa Econômica Federal marcaram os pronunciamentos na abertura do 29º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal (Conecef), que ocorreu no dia 17 de maio, no Hotel Holiday Inn, em São Paulo.

"Não existe unidade sem mobilização, e não existe mobilização sem unidade", destacou Carlos Cordeiro, presidente da Contraf-CUT. Ele lembrou os desafios dos empregados da Caixa para o próximo período, entre eles, melhorar as condições de trabalho e discutir o papel da Caixa como banco público, o que implica combater a terceirização e a precarização causadas pelos correspondentes bancários e imobiliários.

Para Cordeiro, a Caixa não pode se transformar em uma instituição que visa apenas o lucro. "Os bancos públicos devem contribuir para a distribuição de renda. Não adianta conquistarmos crescimento com renda concentrada."

O presidente da Fenaef, Pedro Eugênio Leite, defendeu que a melhoria das condições de trabalho seja a questão central da campanha salarial 2013. Ele lembrou que a Caixa é o banco que mais contrata empregados, mas as contratações não têm acompanhado o processo de expansão da rede do banco, gerando sobrecarga de trabalho e ampliação da jornada.

Durante a abertura do congresso falaram ainda os representantes da Federação Nacional dos Aposentados e Pensionistas da Caixa Econômica Federal (Fenacef) e da Funcef.

O diretor para Assuntos de Aposentados e Pensionistas da Fenaef e membro do Conselho Deliberativo da Funcef, Olívio Gomes, destacou: "esta é a continuação da luta permanente com a Caixa."

Reflexo na aposentadoria

O diretor de Benefícios da Funcef, José Carlos Alonso, ressaltou que o movimento dos empregados tem obtido conquistas importantes em mais de duas décadas de lutas, mas ainda há problemas a serem superados, que refletem na Fundação. Ele citou o processo de incorporação do REB ao Novo Plano, que continua parado, apesar da pressão feita pelos trabalhadores para que a cisão ocorra, além do contencioso jurídico. "Precisamos sair daqui com resoluções para que se avance na luta e nas conquistas da categoria."

Movimento deve **lutar** por avanços na **distribuição** de renda, **redução** de juros e combate à **especulação**

O debate sobre conjuntura no 29º Conecef teve a participação do diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Clemente Ganz Lúcio. "Nós estamos entrando numa fase em que as transformações necessárias no Brasil são mais profundas," avaliou ele durante sua fala no Congresso.

Clemente destacou que a luta por avanços na distribuição da renda é uma questão central para o movimento dos trabalhadores brasileiros. A perspectiva distributiva, a seu ver, implica produzir economicamente para gerar emprego e salário, em contraposição à lógica do "rentismo".

O diretor do Dieese salientou que a oportunidade de o Brasil avançar na luta pela distribuição de renda contrasta com o que está ocorrendo na Europa, no Japão, nos EUA, e em várias partes do mundo, onde se observa aumento do desemprego, queda da renda e falta de perspectiva de crescimento.

"Isso que ocorre com o Brasil é consequência de medidas tomadas ao longo dos últimos dez anos, período em que o país experimentou uma mudança na trajetória da política econômica, passando a investir no mercado interno", ressaltou. A valorização do salário mínimo nesse período, da ordem de 70% acima da inflação, é

apontada pelo diretor-técnico do Dieese como exemplo maior da ruptura com o receituário neoliberal.

O economista considera fundamental que o movimento sindical se coloque na ofensiva pelo crescimento do país,



com fortalecimento da capacidade de atuação e de regulação da atividade econômica pelo Estado. "É preciso ter claro que, se não fosse por esse caminho, o Brasil certamente estaria convivendo hoje com redução de salários e de direitos, ou com coisa pior, que é a contabilização de demitidos, como é a realidade lá fora".

A ação proposta por Clemente implica defender com ênfase a redução das taxas de juros, contra a economia que privilegia investidores na especulação. "Dar concretude à luta distributiva exige forte combate ao rentismo, em favor da atividade produtiva".





Conecef buscará **paridade** de **gênero** até 2015

EM DECISÃO HISTÓRICA, CONECEF DECIDE PELA EQUIDADE DE GÊNERO. NO PRÓXIMO CONGRESSO, 40% DAS DELEGAÇÕES SERÃO MULHERES, AMPLIANDO-SE PARA 50% NO ANO SEGUINTE

O Movimento dos Empregados da Caixa deu mais um passo rumo à equidade de gênero ao aprovar no 29º Conecef a ampliação da cota de participação feminina, que até este ano era de 30%, para 40% em 2014, e 50% em 2015. A proposta foi construída por todas as correntes políticas que atuam no movimento e manteve, até 2015, o corte em 30% para as delegações que não atingirem a cota.

“O Conecef foi um dos primeiros fóruns de trabalhadores a debater a questão de gênero”, lembrou a diretora de Administração e Finanças da Fenaef, Fabiana Matheus. A ampliação da cota é uma ação afirmativa que visa assegurar a representatividade de todos os trabalhadores nos fóruns de deliberação do Movimento dos Empregados da Caixa e combater qualquer tipo de discriminação. “Foi uma decisão histórica, que fortalece o processo democrático nos espaços representativos”, enfatiza Fabiana.

A política de cotas começou a ser adotada a partir dos anos 90 por vários segmentos sociais. No movimento sindical, tem sido utilizada não só para buscar a paridade na participação em fóruns de trabalhadores, mas também nas instâncias de poder das entidades. Esta

ação afirmativa vem sendo adotada como uma das estratégias para diminuir as disparidades de gênero.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) foi uma das entidades que adotou com sucesso a política de cotas para ampliar a representatividade das mulheres nos seus cargos de direção. No movimento sindical bancário, a orientação dos sindicatos e federações tem sido no sentido de estabelecer as cotas de gênero em 30% na eleição dos delegados para a Conferência Nacional da categoria.





Aposentado gaúcho supera barreiras da surdez ao **participar** dos **debates** do Conecef

Carlos Alberto Góis, de Porto Alegre (RS), é surdo, e participou do Conecef pela primeira vez. Ele se aposentou há um ano, depois de 40 trabalhando na Caixa. Sua participação no congresso foi viabilizada por intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (Libras), que o acompanharam nos debates nos grupos e nas plenárias.

Para Carlos Alberto, é preciso mostrar mais as pessoas com deficiência. Confira, a seguir, o que ele diz sobre a experiência no fórum maior dos trabalhadores da Caixa.

Discussões

"Estou achando muito bom o congresso, um evento muito interessante. A organização poderia melhorar com relação ao tempo, que é muito curto para tratar de assuntos tão variados e complexos. As pessoas ficam muito preocupadas."

Exclusão

"Falta mais reconhecimento à participação de pessoas com deficiência. Eu sou surdo, trabalhei 40 anos na Caixa praticamente escondido, nunca havia aparecido num evento como esse. Há inúmeros outros com eu, que também não participam porque não são vistos. Está havendo uma abertura, mas é preciso abrir de verdade,

para mostrar essas pessoas e permitir que elas participem em maior número. A barreira precisa ser rompida."

Incentivo

" Vim a convite de um amigo, membro do sindicato. Ele disse que seria muito interessante a minha participação. Fiquei preocupado com a acessibilidade, principalmente no meu caso, por conta da necessidade de intérprete."

Intervenção

"Participei das discussões no grupo de saúde do trabalhador, e achei muito boas. Apresentei, inclusive, alguns destaques em algumas questões. Na plenária geral é que vou ter a oportunidade de me inteirar sobre outros assuntos."

Quota

"Acho que é importante a Caixa cumprir a quota de 5% de pessoas com deficiência no seu quadro de pessoal, conforme prevê a legislação. Para as pessoas surdas, por exemplo, a seleção deveria ser feita em Libras."

Continuidade

"No ano que vem, quero me organizar melhor para poder participar novamente, e contribuir mais com as discussões."

Escala produtiva **compromete** a **saúde** do trabalhador

O acúmulo de tarefas, a intensificação da produtividade motivada por novas tecnologias, e sobrecarga na jornada de trabalho são problemas que comprometem a saúde do trabalhador, segundo Cristiane Queiroz, mestra em engenharia e gestão de segurança pela Escola Politécnica da USP e pesquisadora da Fundacentro, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ela fez uma palestra sobre saúde do trabalhador e condições de trabalho, tema de um dos grupos de discussão do 29º Conecef. Cristiane alertou sobre os atuais problemas sofridos pelos trabalhadores terem ligação com a cultura da escala produtiva implantada já em 1883, e que este é um desafio a ser superado pelo setor financeiro.

A palestrante apontou que, no início do século 20, a teoria do Taylorismo (1903-1911) já previa controle da produtividade individual por meio de incentivos salariais. "Acreditava-se que a baixa produtividade era tendência de desinteresse do trabalhador, e atribuíam-se os acidentes à sua negligência do trabalhador. "As empresas não cultivavam o conceito de que cada trabalhador tem suas peculiaridades no modo de produção", enfatiza.

A pesquisadora mostrou que, com a Revolução Industrial, a organização e divisão de trabalho que burgueses, comerciantes, financistas e industriais



aplicavam por meio da produção em larga escala intensificavam o processo de sobrecarga de trabalho. "Os novos processos industriais que se propagaram até a Segunda Guerra Mundial geraram riscos a partir disto, e o regime de terceirização começa a ser adotado", relata.

Segundo a especialista, os médicos não admitiam que, de acordo com a função exercida e as condições precárias de trabalho, determinadas doenças se manifestavam. "Hoje, com a medicina ocupacional, existe o conceito de construção com alinhamento de interesses."



Entrevistas



Delegados do Conecef **expõem** sufoco generalizado nas agências

Depoimentos colhidos entre os delegados do 29º Conecef revelam que a precariedade no atendimento, com sobrecarga de trabalho e forte pressão para o cumprimento de metas, é situação generalizada e que se agrava a cada dia, sobretudo por causa da expansão que a empresa está realizando em sua rede.

A carência de pessoal é apontada como grande gargalo, mas são enfatizados também problemas de inadequação e precariedade de espaço físico, de defasagem nos

equipamentos e no suporte tecnológico, de falta de logística em determinadas regiões, e de arbitrariedades na gestão de pessoas, entre outros.

Em suma, os diagnósticos de empregados da Caixa de diferentes pontos do país revelaram o acerto do slogan escolhido para o congresso: Sou da Caixa, faço um Brasil melhor – Sobra trabalho, faltam estrutura e reconhecimento.

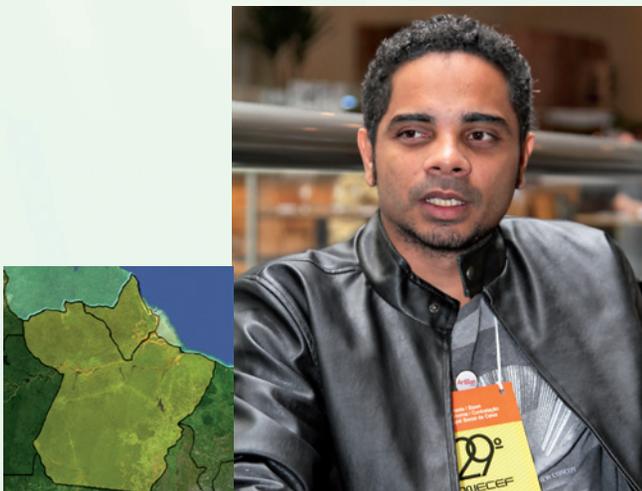
Heider Alberto Costa

Assistente regional na Superintendência Regional Norte do Pará – Diretor eleito do Seeb/PA/AP

Na região Norte, as cidades são muito distantes umas das outras, com pouquíssima estrutura de transporte. Isso influi diretamente na forma de funcionamento das agências. É muito grande a demanda por serviços bancários básicos e por atendimento social. As agências da Caixa ficam superlotadas, por serem em pouca quantidade. As condições de funcionamento são precárias em todas elas.

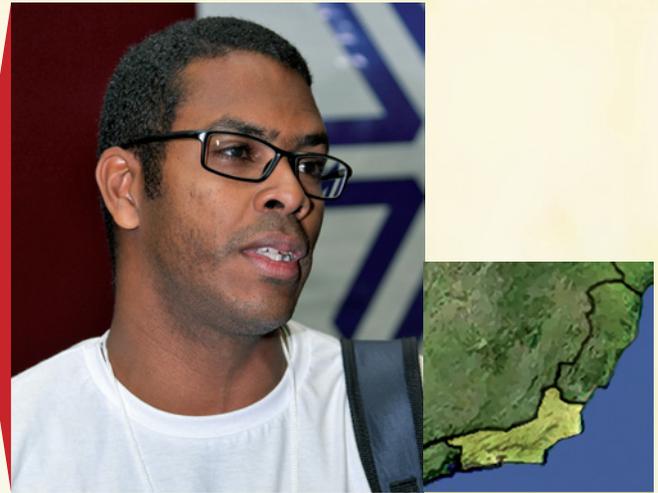
Em Altamira, onde está sendo construída a hidrelétrica de Belo Monte, foram abertas mais de 12 mil contas em uma agência nova, com apenas sete empregados. Houve tumulto no atendimento, e foi preciso a intervenção da Força Nacional para garantir o funcionamento da unidade.

Há uma única gerência de logística que cuida dos cinco estados da região Norte. Não é possível atender as necessidades das agências. As antigas estão depredadas, e a novas estão sendo abertas em prédios improvisados.



Júlio César Cândido – Rio de Janeiro

As condições de trabalho na minha base são precárias. Faltam empregados nas agências antigas e também nas novas. A pressão por metas e a falta das pausas LER/ DORT geram adoecimento. As doenças psíquicas continuam aflorando na Caixa, tornando-se um grande problema para a empresa e os trabalhadores. Acredito que falta melhor planejamento nas contratações. Apesar de elas estarem ocorrendo, ainda são insuficientes, se consideramos o novo plano de expansão das agências. Na minha área, que é segurança do trabalho, também há carência de profissionais, o que gera sobrecarga. Com a abertura de mais agências esse quadro tende a se agravar, porque são mais empregados para se dar atenção.



Terezinha de Jesus – Pernambuco

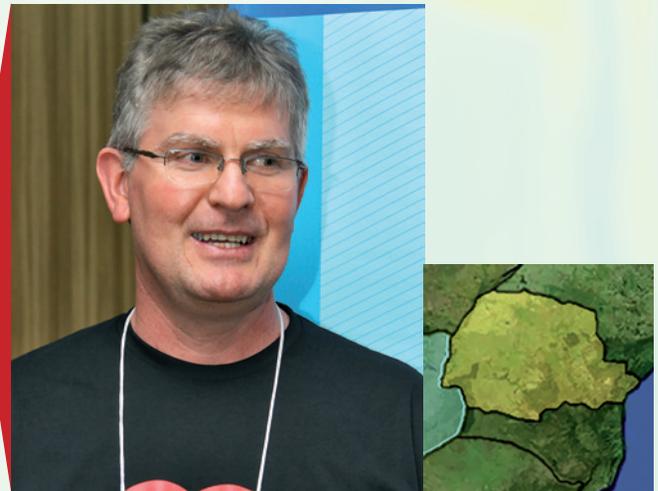
São preocupantes as condições em que as novas agências estão sendo abertas, totalmente inadequadas. Há casos em que, quando chove, não dá nem para os funcionários e clientes entrarem na agência. Agências em Recife e no interior funcionam em situação precária, sem ar condicionado. Há casos de agência em que os clientes, em vez de ficarem na fila dentro da agência são obrigados a esperar do lado de fora, enfrentando filas enormes. O problema do assédio moral é grande, não só na minha agência, mas em todo o estado. Há empregados trabalhando em mais de um setor, ou levando serviço para casa, o que acarreta problemas de saúde.



João Paulo – Diretor do Seeb Curitiba e Região

As condições de trabalho na Caixa pioram a cada dia, devido à abertura de agências novas com um ritmo de contratação que não acompanha a expansão da rede. Além de ser insuficiente o número de contratados, ainda há a necessidade de qualificar esse pessoal novo. As agências antigas estão cedendo empregados qualificados e recebendo novos TBs, que ainda vão passar por treinamento.

Existe uma forte pressão pelo cumprimento de metas, porque há uma expansão muito grande na área de crédito, principalmente o imobiliário, e há também uma terceirização muito forte na parte de serviços com os correspondentes bancários. Para quem está nas agências, são grandes as dificuldades decorrentes da defasagem do aparato tecnológico e da falta de treinamento do pessoal novo. Os prazos são curtos e as metas são cada vez maiores.



Jéssica Soares Souza – Belo Horizonte (MG)

A gente tem sofrido bastante com a perda de cargos nas agências. A demanda de trabalho decorrente da expansão da empresa vem aumentando a cada dia. Há colegas que chegam a trabalhar 10, 11, 12 horas por dias.

Está ocorrendo um deslocamento de empregados de agências antigas para as que estão sendo abertas. Eu era da agência de Betim, que possuía 56 empregados, e hoje funciona com 48. E enquanto o número de empregados diminui, a demanda de trabalho aumenta.

As agências novas estão entrando em funcionamento com sete empregados. Muitas têm o mesmo volume de trabalho de agências maiores e já consolidadas. Isso é inconcebível para uma unidade em fase de implantação, que tem que fazer política pública e ainda ser banco comercial.



Rodrigo Santos – Brasília

A falta de pessoal é um problema que atinge todas as áreas. As recentes mudanças de estrutura da Caixa trazem mais atividades, mais tarefas para todos, e a empresa não contrata pessoal suficiente. A Caixa também não desenvolve uma política de gestão que procure fazer com que o trabalho seja otimizado, o que faz com que seja sentido por todos nós o estresse e a pressão da sobrecarga de trabalho. Temos de enfrentar a cobrança pelo cumprimento de metas a serem batidas. Se melhorassem as condições de trabalho, seria melhor para os empregados e para a empresa, os resultados seriam melhores para todos.



Dionízio Reis Siqueira – São Paulo Diretor da Fetec/SP

Foram abertas 500 agências no ano passado, e a empresa prometeu abrir mais 500 este ano. Está contratando gente, só que à toque de caixa. Muitas vezes, são agências com cinco empregados. O número é insuficiente, e as atribuições e o volume de trabalho têm sido cada vez maiores.

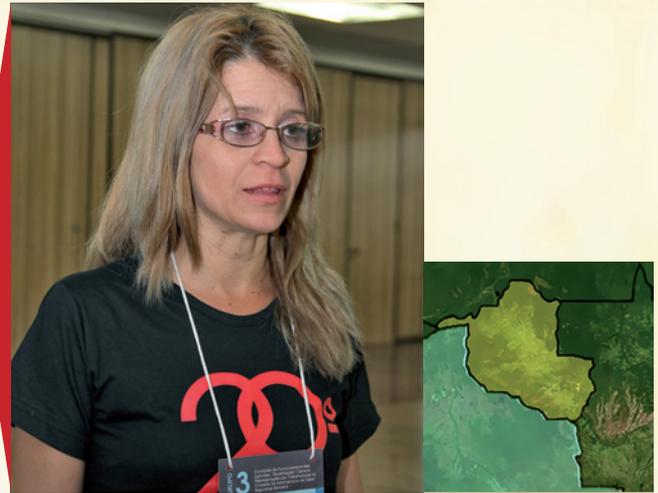
Nas agências antigas e já consolidadas, não está sendo suprida a LAP (Lotação Autorizada de Pessoal). A empresa tem mandado o pessoal para as novas agências, o que só faz aumentar a carga de trabalho e os adoecimentos.

As funções nas agências são muito ambíguas. Todo mundo virou faz-tudo, todo mundo virou coringa. O empregado se sente pressionado, sem saber muito bem qual é a sua real atribuição. Está se desdobrando, por medo. Essa não é a forma correta de fazer a gestão nas agências.



Jussara Miranda – Rondônia

A situação na minha região não é diferente do restante do país. Estamos com número reduzido de funcionários em quase todas as agências. Foram abertas várias agências novas que já apresentam este problema. As condições de trabalho são precárias, e provocam sobrecarga de trabalho. Isso tem acarretado afastamentos por motivo de saúde, e o nível de estresse é grande. Temos combatido irregularidades, como horas extras não registradas. Outra questão séria é a estrutura das unidades. Temos casos de agências pequenas para o volume de clientes que possuem. Enfrentamos dificuldades também com equipamentos sucateados.



Thiago Vasconcelos Pedrosa Diretor do Seeb Porto Alegre

A lotação de pessoal das agências está muito distante do desejável, principalmente nas agências novas. Há a necessidade de um aumento considerável nos quadros das unidades, porque o atendimento está muito precário. A maioria dos empregados está voltada para a área comercial. O atendimento que o banco precisa dar na área social está muito deficitário. Os clientes estão sendo direcionados para os correspondentes bancários.

O ingresso de novos empregados não acompanha o aumento da demanda de trabalho. Com isso, cresce também a pressão pelo cumprimento de metas. E essa pressão quase sempre se dá pela ameaça de retirada de função, quando não descamba para agressões verbais e outras práticas que caracterizam o assédio moral.



Gilderaldo Rodrigues da Silva Diretor do Sindicato dos Bancários do Extremo Sul da Bahia

As condições de trabalho na Caixa estão precárias. São muitos os problemas, mas o principal é a falta de pessoal. A área de habitação está um caos, e a empresa quer aumentar cada dia mais os financiamentos.

Os caixas estão sendo obrigados a dizer ao cliente que não recebem determinados documentos e, muitas vezes, são proibidos de darem informação. Ninguém quer ser caixa, porque é uma função mal remunerada e que não oferece perspectiva de promoção.

A Caixa está desmontando as agências que já existem, tirando delas pessoas qualificadas para assumirem postos nas unidades que estão sendo abertas.

Os empregados estão adoecendo por causa da sobrecarga de trabalho. A maioria dos colegas está tomando remédios tarja preta para conseguir trabalhar, devido à pressão.



Resoluções do 29º Conecef



GRUPO 1

Saúde do Trabalhador, Condições de Trabalho e Saúde Caixa

I – Saúde do Trabalhador

1. Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador e Saúde Caixa, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, no mínimo uma por estado, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida a qualificação aos empregados, com a criação de representações dessa nova área em todas as SRs e polos regionais.

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/saúde mental, 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 osteo-musculares etc.), com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados, e garantia da participação de representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento.

5. 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.

6. Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses.

7. Adoção da remuneração-base para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

8. Pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que trabalhem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros.

9. Adequação do posto de trabalho de auxiliar de atendimento;

10. 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.

11. Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro e caixa como atividades insalubres.

12. 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.

13. Troca dos exaustores da bancada de penhor, por não serem adequados às necessidades da atividade.

14. Adotar nos postos de trabalho de penhor: luminária com lâmpada especial; balança específica; escala de cores do padrão internacional para diamantes; lava-olhos acionado por pedal; luvas nitrílicas; soluções ácidas adequadas à precipitação 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; impressoras jato de tinta para as guias de renovação das operações; e pias de água corrente.

15. Substituição das impressoras matriciais por impressoras laser, e inclusão de leitoras ópticas para leitura dos códigos de barras.

16. 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, criando-se mecanismo de controle automatizado no sistema, com garantia de espaços nas unidades de trabalho para relaxamento e descanso durante as pausas.

17. 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.

18. Incorporação da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandonar a função em razão de problemas de saúde.

19. Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa.

20. 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.

21. 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.

22. Custeio pela Caixa de despesas com medicamentos de uso contínuo não fornecidos pelo SUS, tratamento odontológico e ortodôntico, fraldas, entre outros, bem como de auxílio-locomção para tratamento fora do domicílio, para dependente com deficiência.

23. 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.

24. Treinamento do pessoal, inclusive gestores, CEATI e RH, para lidar com empregados com deficiência, visando facilitar a comunicação destes com os demais empregados e clientes.

Disponibilizar intérpretes, escritas em braille e software de voz, conforme o caso.

25. Abono de ausência para acompanhamento ao médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade.

26. Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.

27. Treinamento de 100% do quadro funcional das unidades para atendimento de primeiros socorros e situações de sinistro.

28. Reposição do trabalhador licenciado no caso de afastamento por LTS ou LAT superior a 30 dias.

29. Extensão da licença-aleitamento para mães com crianças de até um ano.

30. Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.

31. Pagamento integral dos gastos com creche.

32. 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 APIPs, licença-prêmio ou férias; com aumento do prazo para até 180 dias, sem reflexos na remuneração-base e na vida funcional do empregado.

33. Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, proporcionalmente ao aumento do quadro de empregados.

34. Concessão de ausência permitida em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem.

II – Saúde Caixa

35. 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.

36. Contratação de consultoria avalizada pelos conselheiros eleitos para auditoria da contabilidade do plano.

37. Contratação de assessoria especializada para acompanhar a gestão do Saúde Caixa nas Gipes e Gesad.

38. Realização de revisão geral do plano, tanto em relação às coberturas, como aos limites de procedimentos, com base em parecer de assessoria técnica contratada.



39. 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.

40. Adoção, para os procedimentos de livre escolha, nas localidades em que não haja profissionais credenciados, de ressarcimento pelo valor integral da tabela da CBHPM.

41. Eliminação da carência de 15 dias entre um atendimento e outro, quando se tratar de pronto-socorro.

42. Cobertura de fisioterapia, RPG, acupuntura, e psicoterapia, sem limite de sessões e sem exigência de autorização da auditoria ou da Gipes.

43. Cobertura de enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira ou parecer social, com acompanhamento constante por profissional capacitado.

44. Cobertura para acompanhamento, por profissional de assistência social, de empregado em risco de pânico, tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc.

45. Cobertura de cuidadores de idosos com acompanhamento/supervisão, por profissionais de Serviço Social.

46. Adoção de reembolso por livre escolha considerando o valor integral cobrado, na impossibilidade de credenciamento de anestesista.

47. 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.

48. Inclusão dos filhos maiores de 21 anos e dos pais que possuam renda, com o pagamento pelo titular da parte da Caixa.

49. Extensão para as pessoas que se aposentaram por meio do PADV.

50. Inclusão do curatelado/tutelado do empregado na mesma condição de dependente quando declarado no IRPF.

51. Renovação automática da carteira de usuários aposentados e dependentes, mesmo aos que optarem por receber seus benefícios (INSS e Funcef) separadamente.

52. Criação de canal de comunicação do Conselho de Usuários nos moldes do Boletim dos conselheiros eleitos da Funcef.

53. Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo.

54. Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada, incluindo custeio pela Caixa de despesas com viagens, dentro das regras do destacamento.

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

56. Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos.

57. Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.

58. Constar no questionário do PCMSO questões relativas ao ambiente de trabalho.

59. Custeio de procedimentos médicos não incluídos no rol da ANS.

60. Convênio prioritário de atendimento de emergência.



61. Indicação de um representante dos empregados na UNIDAS.

62. Eleição de um representante dos empregados na comissão de ética da Caixa.

63. 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 (independente de sua vinculação com alguma clínica ou hospital) e pela clínica ou hospital.

64. 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.

65. Indicação médica nos procedimentos respeitada pela Caixa.

GRUPO 2

FUNCEF e Aposentados

III – Funcef

66. Desenvolvimento de estudo e promoção de debate com os participantes sobre a cisão do REG/REPLAN não saldado e unificação dos planos de benefícios REG/REPLAN saldado e Novo Plano.

67. 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.

68. Fim do voto de Minerva nas instâncias da Funcef.

69. Divulgação quando da utilização do voto de Minerva na Funcef pelos representantes eleitos.

70. Apoio aos projetos de lei complementar 140/2007 de autoria do deputado federal Eudes Xavier, e 588/2010 e 161/2012, de autoria do deputado federal Ricardo Berzoini, que alteram disposições das LC 108 e 109.

71. Criação e instalação do GT para solução imediata da situação das mulheres aposentadas pré-79.

72. Criação de campanha informativa junto aos participantes do REB, esclarecendo as vantagens da incorporação imediata ao Novo Plano.

73. 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.

74. Aporte de recursos pela Caixa, referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos.

75. 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.

76. Pagamento de pecúlio para pensionistas cujo participante do REB faleceu sem opção pelo Novo Plano, antes do saldamento, devendo a Funcef fazer o levantamento e encaminhamento de voto para pagamento do pecúlio para estes casos.

77. 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.

78. 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.

79. 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.

80. Manutenção da campanha permanente de filiação à Funcef em conjunto com Caixa, Funcef e entidades sindicais.

81. Equiparação dos valores das funções extintas com as funções atuais para os aposentados.

82. 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.

83. 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.

84. 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.

85. Ampliação do número de representações regionais.

86. Criação de página específica nos informativos da Fundação com dados sobre os representantes eleitos, como seus nomes, as empresas das quais participam do Conselho de Administração representando a Funcef, e os valores recebidos por essa participação; bem como dos balanços das empresas em que a Fundação é acionista.

87. Criação de espaço maior de divulgação das chapas, quando das eleições dos representantes dos empregados nas instâncias da Funcef, custeado pela Fundação.

88. 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.

89. Encaminhamento das etiquetas para envio de correspondências, sem a matrícula, com bastante antecedência para todas as chapas.

90. Aumento do número de mensagens das chapas via Caixa-Mail.

91. Eleições na Funcef serão realizadas em turno único, e será considerada eleita a chapa que obtiver o maior número de votos válidos, excluídos os números em branco.

92. Fim da discriminação e direito do pessoal do REG/REPLAN migrar para o PCS 2008 e PFG 2010.

93. Recuperação e utilização do superávit para melhorar os benefícios REG/REPLAN, a exemplo do saldamento.

94. Divulgar permanentemente informações sobre a dívida da Caixa com a Funcef, sobre o GT dos trabalhos das mulheres pré-79, e orientações para as entidades ajuizarem corretamente as ações judiciais, acionando a Caixa como responsável e não a Funcef. E que a Caixa faça reserva de valores que devem ser aportados.

95. Instituição de assembleias e consultas para que os associados decidam sobre as questões mais importantes de seus planos.

96. Fim do Fator Previdenciário.

IV – PREVHAB

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

V – APOSENTADOS

98. 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.

99. 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.

100. Pagamento de abonos e PLR aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa.

101. Criação de programa de renegociação de dívidas pela Caixa que permita a junção de valores devidos à Caixa e à Funcef, em até 120 meses com taxa de juros que viabilize o pagamento da dívida sem comprometer a sobrevivência dos aposentados e pensionistas.

102. Criação de um programa para atendimento digno aos aposentados nas unidades, e conscientização dos trabalhadores da ativa, desde a integração, da importância dos aposentados na construção da Caixa, visando a melhoria do atendimento e eliminação da discriminação destes.

103. 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.

104. 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.

105. Isenção de taxas e tarifas nos mesmos moldes dos ativos.



106. Concessão de auxílio e cesta-alimentação para os aposentados.

107. Paridade das funções para os aposentados.

108. Extensão dos deltas concedidos nas campanhas salariais para os aposentados.

GRUPO 3

Carreira, Condições de Funcionamento das Agências, Segurança, Terceirização e Representação dos Empregados

VI – Carreira

109. Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSIs e do Banco, com participação dos empregados e um membro da GIPES.

110. Criação de função gratificada de assistente no Atendimento Social para quem trabalha no setor social.

111. Criação de banco de reserva de avaliadores de penhor (na medida de 50% das funções existentes).

112. Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.

113. Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado.

114. Fortalecimento de critérios objetivos e transparência nos PSIs.

115. Implantação de prova escrita para ingresso no Banco, com exceção daqueles que o cargo exige certificações específicas;

116. Transparência (publicização) no Banco.

117. Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica, e entre as funções gerenciais das SR.

118. Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa.

119. Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício.

120. Eliminação da possibilidade de nomeação pelo gestor de todo e qualquer cargo, utilizando-se sempre PSI ou, no caso de Banco, respeito à ordem de classificação.

121. Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos, retirando do gestor o poder discricionário.

122. Reformulação do sistema de incorporação de cargos e funções, incluindo a incorporação proporcional, quando da dispensa da função, com a revisão do MN RH 151.

123. 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, incluindo o respectivo reflexo para os que estão aposentados.

124. Ampliação da carreira dos auxiliares de serviços gerais em mais 20 referências, criando-se plano espelho, com a concessão automática de 7 (sete) referências para compensação pelo período sem promoção e pagamento de indenização em espécie nos moldes do que foi concedido à carreira administrativa.

125. Não discriminação do empregado em razão de ação judicial.

126. Avaliação paritária da promoção por mérito pelos gestores, autoavaliação e avaliação entre pares, e a dos gestores por todos os seus subordinados.

127. 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.

128. Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade.

129. Retorno da substituição em cascata para todos os empregados, inclusive áreas-meio e matriz.

130. 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.

131. Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais, inclusive nas áreas-meio da matriz.

132. Pagamento da função de substituto por qualquer período de ausência do titular.

133. Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 meses para 12 meses.

134. Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização.

135. Criação de níveis nas funções de caixa executivo e avaliador de penhor.

136. Criação da função de supervisor de caixas para todas as agências.

137. Aumento da abrangência dos PSIs, impedindo que fique restrito à unidade demandante.

138. Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU), para os TBNS, corrigindo as distorções e ampliando o teto.

139. Criação de cargos e funções específicas de TI com remuneração compatível com o mercado e outros órgãos públicos com participação dos empregados da área e da representação sindical e apresentação de cronograma de implantação.

140. Adoção de política de retenção de talentos na TI.

141. 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.

142. Criação de adicional de função de TI compatibilizando o salário com o mercado.

143. Disponibilização de funções técnico-gerenciais, acima de consultor de TI permitindo o crescimento profissional.

144. Extensão do curso de integração (PIAC) com módulo específico de TI.

VII – Condições do funcionamento das agências

145. Estabelecer em negociação com as representações dos empregados os quantitativos necessários de empregados por unidade, compatível com as demandas de serviços.

146. Abertura de novas unidades somente com a estrutura física, de segurança e ergonomia necessárias para o atendimento adequado da população.

147. Fortalecimento das estruturas das GILOGs para o atendimento das demandas existentes.

148. Atendimento das filiais em dois turnos.

149. No mínimo um auxiliar de atendimento por unidade.

150. Substituição para o assistente de atendimento nas férias, em unidades com mais de um assistente.

151. Mínimo de dois tesoureiros por unidade, em dois turnos de trabalho.

152. Mínimo de um TBN na retaguarda, por unidade.

153. Inclusão no AvCaixa das horas de estudo da Universidade Caixa.

154. Aumento do número mínimo de empregados por agência.

VIII – Segurança Bancária

155. Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais.

156. Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo DIEESE.

157. Instalação de divisórias entre os guichês de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento.

158. Instalação de biombo que impeça a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público, sem impedir a visão dos caixas.

159. Instalação de vidros de proteção nos guichês de caixa e penhor.

160. Implantação das portas de segurança com detectores de metal na entrada das agências, antes das salas de autoatendimento.



161. Extensão para todas as unidades de ponta do fechamento e abertura realizados por empresa especializada em segurança.

162. Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”.

163. Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.

164. Proibição do transporte de valores por empregados Caixa.

165. Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, conforme debatido no GT Segurança Bancária.

166. Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.

167. Acompanhamento pela área de segurança aos empregados em situação de pós-assalto, incluindo segurança pessoal, se necessária.

168. 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.

169. Isenção de tarifas para TED e DOC nos casos de saque do FGTS, precatórios e alvarás judiciais, como forma de prevenção de ações criminosas denominadas “saidinhas de banco”.

170. Averiguação periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização de relatório.

171. Abertura de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado pela Polícia Federal.

172. Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude.

IX - Terceirização

173. Universalização dos serviços bancários, com abertura de novas agências e contratação de pessoal.

174. Fim da parceria da Caixa com os correspondentes bancários e habitacional.

175. Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com a empresa G4S, denunciada no mundo inteiro por conta do envolvimento em atrocidades e violação dos direitos humanos na Palestina ocupada.

176. Lutar contra o PL – 4330, que precariza as relações de trabalho.

X – Representação dos empregados

177. Revogação imediata das restrições impostas como pré-requisitos para a candidatura de empregados ao cargo de representante eleito pelos empregados no Conselho de Administração da Caixa, permitindo que qualquer empregado possa concorrer, independentemente de ter ou não ocupado função gratificada.

178. 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.

GRUPO 4

Contratação, Jornada, Sipon, Isonomia e Papel Social da Caixa

XI- Contratação

179. Contratação de novos empregados para suprir as necessidades reais de funcionamento, chegando ao quantitativo mínimo de 120 mil empregados até o final de 2014.

180. 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.

181. Reposição de empregado no caso de afastamento por mais de 6 meses, sem prejuízo deste no seu retorno.

182. Contratação permanente para reposição de empregados aposentados, demitidos, afastados.

183. Definição na Campanha Salarial de percentual mínimo de empregados contratados para agências já existentes, priorizando a necessidade mensurada das unidades (LNP).

184. Fim das discriminações no estágio probatório. Divulgação dos dados desse estágio para os empregados.

185. Substituir a contratação de atendentes (receptionistas) por empregados Caixa.

XII – Jornada de Trabalho/Sipon

186. Adoção e respeito à jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial.

187. Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida.

188. Fim das horas extras sistemáticas.

189. Pagamento de todas as horas extras acrescidas de 100% da hora normal.

190. 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 7 às 22 horas em dias úteis; b) como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados.

191. 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.

192. 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.





193. 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.

194. 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.

195. Todos os aplicativos da Caixa devem estar sujeitos ao Sistema de Ponto Eletrônico - SIPON, 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.

196. Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do Sipon.

197. Registro de ponto para todos os empregados, independente da função exercida.

198. Fim do banco de horas negativo.

199. Volta do marcador (relógio) para todos os sistemas operacionais.

200. Fim do AREG.

201. Horas extras feitas = horas extras pagas;

202. Fim da compensação de horas extras, retirando do ACT Caixa o item que abre a possibilidade para compensação.

203. Adoção do registro do ponto eletrônico com código de evento "greve" em caso de paralisação das atividades por motivos reivindicatórios.

XIII – Isonomia

204. Extensão da licença-prêmio para todos os empregados admitidos a partir de 1998.

205. Extensão do anuênio (ATS) para todos os empregados admitidos a partir de 1998.

206. Normatização dos pontos de isonomia já conquistados no ACT.

207. Revisão da ESU (Estrutura Salarial Unificada) e PCS (Plano de Cargos e Salários) da carreira administrativa com valorização salarial.

208. Participação irrestrita em PSI, para todos (TB, TBN, carreira profissional, optantes do REG-REPLAN etc.).

XIV – Papel Social da Caixa

209. Incluir na Missão da Caixa o caráter de banco público;
210. Defesa do papel social da Caixa, de fomento à economia, implementação de políticas públicas e regulação do Sistema Financeiro Nacional.

211. Campanha permanente de denúncia das distorções no papel social da Caixa.

212. Contra a privatização de bens e serviços públicos com recursos financiados pela Caixa.

213. A Caixa do povo brasileiro, voltada para o atendimento aos interesses da sociedade.

214. Mudança imediata das diretrizes de orientação mercadológica da empresa. Por um banco público com papel social desvinculado da lógica do lucro.

215. Melhor remuneração para o pequeno investidor.

216. Exigir que a Caixa cumpra a lei que determina a contratação de pessoas portadoras de deficiência, com multa significativa em caso de descumprimento. Que a Caixa divulgue as efetivas contratações, e ofereça condições de trabalho adequadas para esses empregados.

217. Revisão do programa Minha Casa Minha Vida.

XV – Outros

218. Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.

219. Eliminação de toda e qualquer discriminação em processos seletivos internos (PSI), estágio probatório ou qualquer outra situação, em razão de idade, deficiência, orientação sexual, gênero, etnia, ou qualquer outra condição.

220. Inclusão no programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.

221. 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.

222. Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até que os mesmos sejam concluídos.

223. Respeito à classificação na fila do BIM (Banco de Intenções de Movimentações).





224. Obrigatoriedade de função de tesoureiro executivo em todas as agências e PABs.

225. Implantação de medidas que venham a inibir a prática da venda casada.

226. 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 50k quilômetros de seu domicílio de origem, com duração de 24 meses para adaptação do empregado.

227. Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, Delegados Sindicais e Dirigentes Sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade.

228. Fim da discriminação dos trabalhadores que possuem ações trabalhistas contra a Caixa e aos que optaram em permanecer no REG/Replan não saldado.

229. 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 SR.

230. Redimensionamento das Reret com, no mínimo, dois tesoureiros (dois turnos) e um supervisor por unidade.

231. Fim da discriminação ao Cliente Social de renda abaixo de R\$ 1.500,00.

232. Valorização do Setor GovSocial.

XVI – Organização do Movimento

233. Participação dos empregados da Caixa na Campanha Nacional dos Bancários, com representação na mesa da Fenaban e mesa específica concomitante.

234. Recomposição do poder de compra dos salários;

235. CEE/Caixa composta por um representante por federação e um da Contraf-CUT, mais um representante dos aposentados indicado pela Fenacef.

236. Realização do 30º Concef com base nos seguintes critérios.

a) Coordenação nacional pela Contraf-CUT e CEE/Caixa com a colaboração da Fenae e a Fenacef.

b) Coordenação dos congressos estaduais pelas federações, com a colaboração das Apcefs e associações de aposentados.

c) Organização pela CEE-Caixa.

d) Finalidade: discutir e deliberar sobre as especificidades da Caixa e de seus empregados, elaborando a pauta de reivindicações específicas a ser negociada com a empresa no processo de negociação permanente e na mesa específica da Campanha Nacional dos Bancários.

e) Realização no primeiro semestre de 2014, preferencialmente até 30 de abril.

f) Delegados eleitos na proporção de um por 300 empregados na base, ou fração superior a 150. No mínimo dois por estado. Mesma proporcionalidade para os aposentados, garantindo no mínimo um por estado.

g) Cota de gêneros: orientação às entidades para que busquem atingir 40% em 2014, e 50% em 2015, com a manutenção do corte em 30%.

237. Eleição de delegados sindicais em todas as bases, com organização de conselhos estaduais ou por federação, com caráter organizativo.

238. Disponibilidade remunerada de todos os funcionários eleitos para o exercício do mandato sindical, efetivos e suplentes, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego como se em exercício estivessem. A frequência livre vigorará a partir da data do deferimento pela Caixa da solicitação da Contraf-CUT até o término do mandato.

239. Comissão paritária para tratar de processo seletivo interno (PSI) e comissionamento.

240. Dias de luta pelo cumprimento da jornada de trabalho, contratação e condições de trabalho, em junho e agosto de 2013.

241. Realização de seminários e plenárias com o objetivo de construir posições do movimento para o enfrentamento de questões relevantes para os empregados da Caixa.

242. Eixo específicos:

1 - Condições de Trabalho:

- a) 6 horas já para todos;
- b) mais contratações;
- c) melhoras na logística;
- d) fim do Assédio Moral

2 - Isonomia:

- a) ATS e LP para todos;
- b) fim da discriminação do REG/REPLAN não saldado;
- c) tíquete na aposentadoria (ativos e aposentados).

3 - Valorização do piso.

4 - Saúde Caixa.

5 - Recomposição do poder de compra dos salários.



Moções

Em repúdio às péssimas condições de trabalho nas agências de Altamira (PA)

Os delegados e as delegadas do 29º Conecef manifestam repúdio à Caixa, pelas péssimas condições de trabalho nas agências. A demanda crescente e a falta de pessoal, com contratações muito abaixo do necessário, sobrecarregam os companheiros e comprometem o trabalho.

Nas agências de Altamira (PA), que fazem os pagamentos aos funcionários da construção da usina de Belo Monte, são constantes as aberturas e encerramentos de contas, pagamentos de FGTS e outros serviços. Os empregados da Caixa estão submetidos a sobrecarga de trabalho, horas extras ilegais, e risco à integridade física e mental.

Apoio ao companheiro Messias Américo da Silva

Os delegados e as delegadas do 29º Conecef manifestam sua indignação e repudiam a decisão da Caixa que resultou na suspensão por 30 dias no contrato de trabalho do companheiro Messias Américo da Silva. Os delegados e as delegadas dizem "não" às injustiças e às perseguições de bancários, sobretudo quando estes lutam por melhores condições de trabalho e de atendimento ao usuário. Exigem o fim das suspensões, descomissionamentos, transferências, processos administrativos, suspensões do uso do e-mail pessoal, e outros atos de perseguição aos colegas ativistas do movimento, cipeiros, delegados sindicais, por iniciativa da direção e de chefes de unidades da Caixa.

Contra a regulamentação da terceirização

Os delegados e as delegadas do 29º Conecef manifestam repúdio à regulamentação da terceirização, proposta no relatório do deputado Arthur Maia (PMDB/BA) ao substitutivo do Projeto de Lei 4.330/2004, do deputado Sandro Mabel (PMDB/GO). O substitutivo apresenta as seguintes ameaças aos trabalhadores:

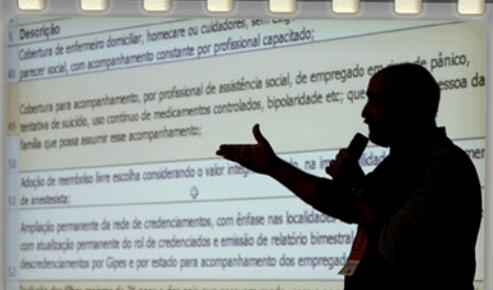
- o fim da distinção entre atividades "fim" e "meio";
- a terceirização indiscriminada no setor público;
- a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação aos empregados terceirizados;
- a possibilidade de contratação de pessoa jurídica;
- o tratamento discriminatório dos empregados terceirizados.



29º CONECEF

Sou da Caixa, faço um Brasil melhor.
Sobra trabalho, faltam estrutura e reconhecimento.

FENAE CONTRAF



5. Descrição
 60. Cobertura de enfermagem domiciliar, homecare ou cuidadores, sem caráter
 61. caráter social, com acompanhamento constante por profissional capacitado;
 62. Cobertura para acompanhamento, por profissional de assistência social, de empregado em situação de pânico,
 63. tentativa de suicídio, uso contínuo de medicamentos controlados, bipolaridade etc.; que não seja a pessoa da
 64. família que possa assumir esse acompanhamento;
 65. Adoção de reembolso livre escolha considerando o valor integral pago na contratação;
 66. de anestesista;
 67. Ampliação permanente da rede de credenciados, com ênfase nas localidades com
 68. situação permanente do rol de credenciados e emissão de relatório bimestral
 69. descredenciamento por GIGES e por estado para acompanhamento dos empregados;
 70. Inclusão das filhas maiores de 21 anos e dos pais que possuam renda, com o pag