

FENAE Agora

ESPECIAL CONECEF - Julho/2016

32^o CONECEF



Lutar sempre vale a pena!
Nós somos a resistência!



FENAE



CONTRAF
CONSELHO NACIONAL DE INTERMEDIÁRIOS DE FINANÇAS

São Paulo (SP) - 17 a 19 de junho de 2016



32º CONECEF

Só a luta garante avanços e mais conquistas



Prioridade à luta para combinar o processo de negociação permanente com a mobilização de toda a categoria bancária no país inteiro, por ocasião da Campanha Nacional Unificada 2016. Esse princípio norteou os debates do 32º Conecef, que aprovou a pauta de reivindicações específicas dos trabalhadores do banco, ao mesmo tempo em que reafirmou a estratégia de campanha nacional unificada, com mesa única da Fenaban para as questões gerais da categoria bancária e negociações específicas concomitantes.

Durante a campanha salarial que se desenrolará em 2016, os empregados serão convocados a ampliar a capacidade de mobilização para reafirmar os valores democráticos sob ameaça nesta conjuntura adversa, no Brasil e na Caixa. O parâmetro dessa mobilização coletiva está alicerçado no slogan do 32º Conecef: “Lutar sempre vale a pena, pois somos a resistência”!

A defesa da Caixa 100% pública, combinada com a luta por “Fora Temer!”, por mais contratações e contra a precariedade das condições de trabalho, é uma das prioridades da pauta específica da campanha salarial deste ano de todos os bancários. O debate sobre o tema passa pelo princípio de que defender as empresas públicas é defender o Brasil, cabendo aos empregados da Caixa envolver-se cada vez mais na luta por mais democracia e contra a retirada de direitos da classe trabalhadora. Assim deve ser porque o projeto de uma Caixa genuinamente pública está diretamente vinculado a um outro projeto mais amplo, o do Brasil que os trabalhadores lutam para construir.

Como resultado desse sentimento, o 32º Conecef serviu ainda de inspiração para a busca da paridade de gênero no movimento nacional dos trabalhadores das instituições financeiras públicas e privadas. Essa, inclusive, é uma bandeira histórica do movimento nacional dos empregados da Caixa, para quem é importante que as práticas ultrapassem o autoritarismo e discriminações e consolidem-se numa relação de solidariedade entre gêneros, sob os valores democráticos.

O momento requer que os empregados da Caixa estejam engajados em todas as mobilizações da Campanha Nacional Unificada 2016. Com garra, dá para superar as diferenças e, com unidade, vislumbra-se conquistas sempre mais. É o desafio de todos os anos: viva os empregados do banco, viva a Caixa e vamos à luta!

Defesa dos bancos públicos

Pag. 03

Defesa da Caixa 100% pública

Pag. 07

Paridade de gênero

Pag. 10

Resoluções

Pag. 12

Fora Temer

Pag. 26

Moções e manifestos

Pag. 28



Administração e redação: **Fenae - Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal** - SRTVS Qd 701, Centro Empresarial Assis Chateaubriand, Loja 126, Térreo II, Conj. L, Lote 38, Bloco II, Asa Sul Brasília / DF - CEP 70340-906 - Diretoria Executiva - Diretor-presidente: **Jair Pedro Ferreira**. Diretor vice-presidente: **Clotário Cardoso**. Diretora de Administração e Finanças: **Fabiana Cristina Meneguele Matheus**. Diretora de Comunicação e Imprensa: **Natascha Brayner Sobreira**. Diretor de Esportes: **Paulo César Barros Cotrim**. Diretor de Cultura: **Moacir Carneiro da Costa**. Diretor de Assuntos de Aposentados e Pensionistas: **Olívio Gomes Vieira**. Diretoria Executiva: **Sérgio Hiroshi Takemoto**, **Devanir Camargo da Silva**, **José Megume Tanaka**, **Daniel Machado Gaio**. Conselho Fiscal - Titulares: **Marcos Aurélio Saraiva Holanda**, **Francisca de Assis Araújo Silva**, **Jorge Luiz Furlan**. Suplentes: **Anabele Cristina Silva**, **Carlos Alberto Oliveira Lima**, **Laercio Silva**. Conselho Deliberativo Nacional - Presidente: **Giselle Maria Araújo Lima de Menezes**. Vice-presidente: **Paulo Roberto Damasceno**. Secretário-geral: **Iran Neves Bahia**. Gerente de Comunicação: **Rodrigo Fernandes**. Jornalistas: **Antônio José Reis**, **Andréa Viegas** e **Jonilda Bonfim**. Redação publicitária: **Ana Paula Bessa** e **Eduardo Ribeiro Bueno**. Fotos: as não identificadas são de autoria de **Augusto Coelho**. Design: **Lisarb Senna de Mello** e **Marcelo Villodres**. Ilustrações e projeto gráfico: **Lisarb Senna de Mello**. Impressão: Bangraf. Tiragem: 137.000 exemplares. Os artigos assinados são de responsabilidade de seus autores. As matérias podem ser reproduzidas, desde que citada a fonte. **Distribuição gratuita.**



Unidade e resistência para fortalecer a luta em **defesa dos bancos públicos**



Para os participantes do 32º Conecef, o golpe é contra o Brasil e a classe trabalhadora. Diante disso, a capacidade de mobilização dos bancários será fundamental para reafirmar os valores democráticos



Uma reflexão sobre o papel, a importância e as ameaças que os bancos públicos estão enfrentando em momento de retorno da agenda neoliberal no país norteou os debates do 1º Seminário Nacional em Defesa dos Bancos Públicos, realizado pela Contraf/CUT, em preparação à Campanha Nacional Unificada 2016 da categoria bancária. O evento ocorreu em 17 de junho, em São Paulo, e abriu oficialmente o 32º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal (Conecef) e o 27º Congresso Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil.

O ato de abertura foi prestigiado por lideranças sindicais de várias partes do Brasil. Os discursos alertaram sobre o que virá pela frente em uma conjuntura adversa, anunciando que a campanha salarial deste ano será marcada pelo ritmo de muita mobilização e resistência. “Não vai ser uma campanha só de aumento real, muito pelo contrário, tendo em vista que o au-

mento real está em risco, junto com outros direitos conquistados na última década. Será uma campanha para além dos interesses corporativos, culminando na defesa do Brasil e da democracia”, lembrou o presidente da Contraf/CUT, Roberto von der Osten.

O reforço à luta em defesa dos bancos públicos foi a tônica da fala de Jair Pedro Ferreira, presidente da Fenaef, na cerimônia de abertura do seminário. Ele destacou que a conjuntura em vigor vai exigir resistência dos trabalhadores, combinada com capacidade de luta e de mobilização de toda a categoria bancária. Para Rita Serrano, coordenadora do Comitê em Defesa das Estatais e da campanha “Se é público é para todos”, é preciso defender os bancos públicos e demais empresas públicas porque elas é que poderão garantir a construção de um país com desenvolvimento sustentável, distribuição de renda, com mais emprego e mais cidadania.

Diagnóstico dos bancos públicos

Na mesa de debates sobre o tema “Os bancos públicos: ativo necessário na sociedade brasileira”, os economistas Fernando Nogueira e Márcio Pochmann fizeram um diagnóstico a respeito da situação do setor bancário oficial. Sob o parâmetro econômico, a conclusão dos estudiosos é a de que **“o papel dos bancos públicos é estratégico para o momento difícil que o Brasil atravessa”**.

O professor Fernando Nogueira esclareceu que as ações e os investimentos em relação aos bancos públicos dependem de uma decisão política, sendo vital a atuação e a cobrança da sociedade. **“O valor patrimonial dos bancos públicos, e de outras empresas públicas, é muito maior do que aquilo que o mercado vem apresentando. Mesmo que a decisão do governo que ocupa interinamente o comando do país seja a de privatizar o patrimônio público, a questão não resolveria o problema econômico. Há o risco, portanto, de os bancos públicos morrerem de inanição com a atuação do governo ilegítimo de Temer”**, afirmou ele.

Com uma intervenção política, o professor Márcio Pochmann pontuou que, nas últimas quatro décadas, ocorreram quatro recessões no Brasil. A primeira, durante a ditadura militar, foi no período de 1981 a 1983. A segunda ocorreu entre 1990 e 1993 sob o governo Fernando Collor de Melo, enquanto a terceira onda recessiva abrangeu os anos de 2008 e 2009 e aconteceu no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, sendo oposta aos dois períodos anteriores, pois houve redução das taxas de juros e aumento do crédito público. A atual e quarta recessão foi classificada por Pochmann como a mais grave, estando diretamente vinculada a fatores como contexto internacional, crise hídrica e operação Lava Jato, **“com impactos pesados em setores produtivos como o do petróleo, gás e construção civil, que respondem por quase 40% do PIB”**.

Márcio Pochmann defendeu que os trabalhadores estabeleçam uma estratégia que seja positiva não só para os bancos públicos, mas também para as 135 empresas estatais existentes no país. Essa estratégia, segundo ele, **“precisa definir um norte de atuação do Estado que a classe trabalhadora deseja, de modo a reposicionar o Brasil na quadra internacional”**.



Ação parlamentar e arqueologia do golpe

No seminário, o segundo debate abordou o tema da **“Ação parlamentar em defesa dos bancos públicos”**, com a participação da deputada federal e bancária Érika Kokay (PT/DF) e do cientista político Emir Sader. **“O governo interino e golpista de Michel Temer tenta desmontar o Brasil, liquidando o patrimônio público, o direito dos trabalhadores e os recursos das políticas sociais”**, bradou o professor Sader. Ele disse que o atual cenário político coloca a tentativa de restringir o Brasil ao tamanho do mercado, **“e por isso é imprescindível a unidade da esquerda contra o golpe”**.

Para Emir Sader, os bancos públicos têm papel essencial na construção de um novo consenso político. O professor concluiu sua fala afirmando que **“ou a gente acaba com**

esse governo ou esse governo acaba com o Brasil”.

Ao delinear a chamada ‘arqueologia do golpe’, a parlamentar Érika Kokay revelou que, nos últimos anos, o crescimento das várias formas de fundamentalismo, aliado à opressão social produzida pela mídia conservadora, propiciou a construção do golpe em curso. E acrescentou: “Os fundamentalismos dentro do Congresso Nacional buscam diminuir o custo unitário do trabalhador com o projeto da terceirização, impor o negociado sobre o legislado e criminalizar os movimentos sociais, num verdadeiro pacto das trevas”.

Diante dessa conjuntura, Érika Kokay, que também é empregada da Caixa, defendeu a necessidade de uma “revolução cultural”, para que a sociedade brasileira se entenda como sujeito coletivo e perceba que projetos políticos interferem diretamente em suas vidas. “Se existem bancos públicos hoje, isto é uma prova de nossa coragem e capacidade de resistência”, finalizou.

Unidade nacional na resistência pelos bancos públicos

“A unidade nacional: todos na resistência pelos bancos públicos” foi o tema da terceira e última mesa de debates do 1º Seminário Nacional em Defesa dos Bancos Públicos. Os debatedores foram Marianna Dias (UNE), Gilmar Mauro (MST) e Ladislav Dowbor, economista e professor da PUC/SP. Logo no início desse debate, Dowbor afirmou que, **“para funcionar, a economia precisa de quatro motores: exportação, demanda**

da população e oferta de crédito, atividade das empresas e dívida pública”. Segundo ele, os três últimos estão diretamente ligados às taxas de juros e ao sistema financeiro brasileiro, que é onde começa o problema.

Dowbor apontou ainda que, no ano de 2015, mais de 500 milhões de reais foram transferidos dos impostos para instituições financeiras no país. **“Esse dinheiro poderia ser destinado para a saúde, educação e segurança, mas vai direto para o lucro dos bancos”**, assegurou.

A estudante Marianna Dias, da UNE, comparou o governo interino e ilegítimo de Michel Temer ao de Fernando Henrique Cardoso e observou que o projeto de privatizações em curso pode ser bem mais drástico. Ela denunciou também todo um processo de criminalização e discriminação contra os movimentos sociais.

“Se mexer com a UNE, com os bancários ou com os trabalhadores sem-terra, vai mexer com todo o povo brasileiro”. Assim Gilmar Mauro, do MST, começou sua participação no seminário. O dirigente do movimento rural ressaltou que, no último período, os camponeses no Brasil tiveram acesso a linhas de crédito, graças à política de fortalecimento do BB e da Caixa. **“Vamos estar com a categoria bancária onde quer que seja, na defesa dos bancos públicos”**, concluiu.





Defesa da **Caixa 100% pública** é prioridade da pauta específica da campanha 2016

Debate sobre o tema passa pelo princípio de que defender as empresas públicas é defender o Brasil. Empregados também estão na luta por mais democracia e contra a retirada de direitos

A defesa da Caixa 100% pública, somada à luta por mais contratações e contra a precariedade das condições de trabalho, é um dos principais temas da plataforma de reivindicações específicas dos empregados da Caixa Econômica Federal para a Campanha Nacional Unificada 2016 de todos os bancários do país. O assunto, por decisão dos delegados do 32º Conecef, irá nortear ainda o processo de negociações permanentes entre os representantes dos trabalhadores e do banco. Esse debate passa pelo princípio de que defender as empresas públicas é defender o Brasil.

Na luta por mais democracia e contra a retirada de direitos, os participantes do 32º Conecef decidiram intensificar a mobilização Brasil a fora para que a Caixa permaneça 100% pública, mantendo-se e fortalecendo-se como banco social e múltiplo, de modo a continuar atuando como o grande responsável por políticas públicas de transferência de renda e de moradia. “É preciso entender que garantir a Caixa 100% pública não é apenas defender mais crescimento para o Brasil. Significa, também, mais emprego para todos os trabalhadores”, alertou Jair Pedro Ferreira, presidente da

Fenae. Ele afirmou que o projeto de uma Caixa pública está diretamente vinculado a um outro projeto mais amplo, que é sobre o Brasil que a classe trabalhadora luta para construir.

No debate sobre a Caixa 100% pública, o 32º Conecef não deixou margem para dúvidas: a crescente elevação do volume de trabalho face à forte carência de pessoal, a prática rotineira de horas extras sem registro correto e pagamento correspondente e a cobrança por metas desmedidas figuram entre os maiores empecilhos para que essa realidade consolide-se cada vez mais. Em protesto contra essa situação, empregados de todo o país realizaram em 3 de agosto um Dia Nacional de Luta pela Caixa 100% Pública, por Contratação e contra a Retirada de Direitos na Caixa, marcado pelo retardamento da abertura de unidades. A atividade, orientada pela Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa), que assessora a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT) nas negociações com o banco, teve o propósito de cobrar respeito da direção da empresa, assim como a reversão de mudanças nos critérios de incorporação da função.





Mobilização por uma Caixa cada vez mais pública

Fabiana Matheus, coordenadora da CEE/Caixa e diretora de Administração e Finanças da Fena, lembra que o Conecef deste ano foi incisivo em uma questão: lutar sempre vale a pena, cabendo aos trabalhadores serem a resistência. “Os participantes do evento reafirmaram a unidade do movimento dos empregados da Caixa em defesa do banco. As forças políticas representadas no congresso defenderam uma Caixa 100% pública, rentável e social, trabalhando pelo Brasil e pelo seu povo”, reiterou. E acrescentou: “Vençamos, unidos, mais uma batalha. Vamos seguir unidos e fortes, porque a luta continua”.

“Viva os empregados da Caixa, viva a Caixa e vamos à luta”. Foi assim que Genésio Cardoso, membro da CEE/Caixa e dirigente sindical do Paraná, manifestou opinião de que, diante da ameaça de retrocessos e de retirada de direitos, a unidade de toda a categoria bancá-

ria precisa ser fortalecida em torno da mesa única com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e de negociações concomitantes nas questões específicas. Segundo ele, apesar de a expectativa ser de uma campanha salarial difícil, em que nenhum avanço virá sem ampla mobilização, “**uma das prioridades dos empregados da Caixa será manter a luta para que o banco continue 100% público e parceiro do Estado brasileiro na execução de políticas públicas**”.

“O momento requer que os empregados estejam engajados em todas as lutas para preservar o banco 100% público que ajudamos a construir. Com nossa garra, superaremos as diferenças, e com unidade, conquistaremos sempre mais”, admitiu Cardoso, vice-presidente da Fena. Ele falou também sobre a importância dos bancos públicos para o desenvolvimento econômico e social do país e defende o fortalecimento dessas instituições como agentes de políticas que podem transformar o cotidiano do Brasil.

O 32º Conecef apontou ainda para a necessidade de valorizar a construção coletiva de ideias, propostas e caminhos para o conjunto da sociedade brasileira.



Conecef: inspiração para busca da paridade de gênero no movimento bancário

Na edição de 2016 do congresso, a igualdade do número de homens e mulheres foi obrigatória. Coordenadora da CEE/Caixa destaca que esta é uma bandeira histórica do movimento nacional dos empregados da Caixa

As mulheres representam a metade da categoria bancária, mas a paridade nos fóruns dos empregados da Caixa Econômica Federal ainda não foi plenamente conquistada. A fase atual é de construção e fortalecimento desse avanço, e o Congresso Nacional dos Empregados da Caixa (Conecef), que tem sido pioneiro na busca por essa igualdade, deu mais um passo importante na edição de 2016.

Conforme deliberação aprovada em 2013, o princípio da paridade de gênero foi obrigatório este ano. Dos 352 delegados reunidos, 185 eram homens, equivalentes a 52%, e 168 mulheres, representando 48% do total. “Essa é uma bandeira histórica do nosso movimen-

to, que sempre foi vanguarda na política de igualdade de gênero”, destaca Fabiana Matheus, coordenadora da Comissão Executiva dos Empregados da Caixa (CEE/Caixa), que assessora a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT) nas negociações com o banco.

A partir da presença igualitária de homens e mulheres no Conecef, a expectativa é de que o reflexo se traduza em mudança significativa de fala e peso político. **“A atitude visa não apenas a promoção da igualdade, mas a novos modos de reorganizar o cotidiano. É importante que as práticas ultrapassem o autoritarismo e discriminações e consolidem-se numa relação de solidariedade entre gêneros, sob os valores democráticos”**, acrescenta Fabiana Matheus.

Ingrid Freitas, empregada da Caixa em Brasília (DF), que participou do Conecef pela primeira vez, analisou que a experiência foi muito importante para no sentido e conhecer as problemáticas vividas pela categoria. **“Participando tenho maior entendimento sobre os tópicos que são discutidos nos outros grupos de trabalho e também fico conhecendo melhor como funciona o movimento sindical. É uma experiência interessante, e pretendo participar outras vezes”**, disse.

Historicamente, nas negociações com a Caixa, a CEE/Caixa e a Contraf-CUT levam à mesa permanente questões capazes de assegurar o empoderamento da mulher bancária. Busca-se, antes de tudo, evitar práticas opressivas nas relações de trabalho. São aspectos que

precisam ter um amadurecimento suficiente, de modo a se consolidar não somente no principal fórum de discussão dos empregados da Caixa, mas a ser alcançado nas bases. **“Com a construção nos estados, a paridade estará consolidada”**, diz Luciana Pacheco, da CTB e da Federação dos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe.

Na edição de 2015, dos 348 delegados presentes, 150 eram mulheres, ou seja, 43% do total. Pela resolução aprovada em 2013, as delegações deveriam buscar a cota de 40% em 2014 e ampliar para 50% em 2015, com a obrigatoriedade entrando em vigor a partir de 2016. **“Foi uma decisão histórica que fortalece o processo democrático nos espaços representativos. Esse avanço só foi possível graças à unidade de todas as correntes políticas”**, frisa Rita Lima, da Intersindical e dirigente do Sindicato dos Bancários do Espírito Santo.

Anabele Silva, do Sindicato dos Bancários de Pernambuco e da Diretoria da FenaE, observa que a paridade de gênero tem sido buscada não apenas nos fóruns de debates, mas também nas direções das entidades. **“A medida é importante para ampliarmos a representatividade das mulheres nos cargos de decisão. Essa, aliás, é uma luta que precisa ser travada em todo o país, inclusive em relação aos cargos eletivos”**, ressalta.



RESOLUÇÕES DO 32º CONECEF - 2016

GRUPO 1

Saúde do Trabalhador e Condições de Trabalho, GDP e Saúde Caixa

I - Saúde do Trabalhador e Condições de Trabalho

1. Criação de unidades específicas para Saúde do Trabalhador, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com as respectivas atribuições e dimensões, no mínimo uma por estado, sem terceirização de atividades e garantida de qualificação aos empregados, com a criação de representações em todas as SR e polos regionais.
2. Combate ao assédio moral e a todas as formas de violência organizacional com o aperfeiçoamento dos procedimentos, dando maior efetividade à cláusula de “Prevenção de Conflitos” da Convenção Coletiva de Trabalho e adoção de punições normativas previstas nos manuais disciplinares contra os empregados que comprovadamente pratiquem qualquer forma de violência moral contra colegas, subordinados e demais pessoas, sem, contudo, negligenciar os aspectos organizacionais envolvidos e, concluídas todas as etapas da apuração, denúncia às autoridades competentes.
3. Criação de protocolo de combate ao assédio sexual, considerando a necessidade de preservar a intimidade e a integridade moral e psíquica da vítima.
4. Realização obrigatória pela Caixa, caso solicitado pelo empregado, de avaliação e acompanhamento psicológico por profissional por ele escolhido, em caso de transferências, para identificar eventuais casos de assédio moral e a outras formas de pressão.
5. Criação de política de Saúde Mental, com realização de oficina nacional sobre o tema, custeada pela Caixa, com participação de representantes de todas as áreas de Saúde do trabalhador do país e igual número de dirigentes e militantes sindicais em Saúde do trabalhador, como primeiro passo na construção dessa política.
6. Realização de pesquisa para mapeamento do perfil do bancário da Caixa e para avaliar a relação sobrecarga de trabalho e metas/adoecimento, incluindo informações estatísticas sobre faixa de idade, tempo de empresa, função de confiança, acometimento de doenças do trabalho (acompanhamento psicoterápico para problemas como dependência química, como alcoolismo, tabagismo, doenças osteomusculares etc), com disponibilização dos resultados às entidades representativas dos empregados, e garantia da participação de representação dos empregados na sua elaboração e acompanhamento.
7. Reformulação dos postos de trabalho, com base em critérios ergonômicos adequados, com a criação de programa de orientação de uso, bem como adoção de equipamentos de proteção coletiva (EPC) e individual (EPI), quando for o caso.
8. Medição e adequação obrigatória dos índices de ruídos, luminosidade e temperatura nos ambientes de trabalho, pelo menos a cada seis meses.
9. Pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que trabalhem em locais considerados áreas de risco de assaltos e sequestros.
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. Adoção da remuneração-base do empregado para fins de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade.
12. Reconhecimento, por parte da Caixa, do avaliador de penhor, tesoureiro, caixa e atendimento expresso como atividades insalubres.
13. Adoção nos postos de trabalho de penhor de luminária com lâmpada especial; balança específica; escala de cores do padrão internacional para diamantes; pia com lavatório e água corrente, lava-olhos acionado por pedal; luvas nitrílicas; soluções ácidas adequadas à precificação de diversos teores de ligas metálicas de ouro, platina e prata, em frascos com pinceletes, bem com a não adoção do espectrômetro de massa e troca dos exaustores da bancada de penhor adotados, os quais são inadequados às necessidades da atividade.
14. 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.
15. Obrigatoriedade de ciência do empregado no questionário preenchido pelo médico no PCMSO.
 16. Retorno do questionário do PCMSO preenchido pelo empregado, incluindo questões relativas ao ambiente de trabalho.
 17. Realização dos exames solicitados no PCMSO em laboratório conveniado, a livre escolha do empregado, obedecidos os prazos do programa.
 18. Realização do PCMSO e PRO no município de moradia do empregado.
 19. Realização dos exames periódicos com o mesmo rigor dos exames admissionais.
 20. Contratação de quantidade de médicos compatível com o número de empregados de cada região, possibilitando aos empregados escolha do profissional para realização do PCMSO.
 21. Disponibilização dos dados estatísticos do PCMSO, PPRA, PRO e outros programas de Saúde do Trabalhador, bem como do cronograma do PCMSO e do PPRA aos sindicatos, entidades representativas dos empregados, cipeiros e delegados sindicais no âmbito dos seus respectivos locais de trabalho e de relatórios mensais dos acidentes de trabalho, onde constem os respectivos períodos de afastamento.
 22. Abertura obrigatória de CAT, no prazo de 24 horas, para todos os trabalhadores lotados na unidade, nas ocorrências de assalto, inclusive para terceirizados e aprendizes.
 23. Aumento do quadro de lotação (composição) do SESMT, compatibilizando-o com o número de empregados em cada região, garantindo no mínimo um SESMT por SR.
 24. Autonomia quanto às atribuições e responsabilidades legais típicas da profissão de médico, como determina a Convenção 161 da OIT, da qual o Brasil é signatário; em especial quanto à notificação de acidentes de trabalho (emissão de CAT), coordenação dos SESMT e supervisão do PRO.
 25. Normatização das atribuições exclusivamente afins à profissão de médico tais como: construção e execução de projetos e ações preventivas em Saúde do Trabalhador, coordenação nacional do PCMSO, coordenação regional do PCMSO, supervisão do PRO, consultoria do Saúde Caixa / Matriz, consultoria do Saúde Caixa/Filiais, coordenação do SESMT, entre outras.
 26. Desvinculação dos SESMT das GIPES e vinculação direta à área de Saúde do Trabalhador na Matriz com a criação com a criação de coordenação nacional dos SESMT, exercida por médico.
 27. Adoção de estrutura física e de pessoal exclusiva para os SESMT.
 28. Pagamento de adicional para cada estado atendido, quando o desenvolvimento das atividades do médico se der em regiões que abranjam mais de um estado.
 29. Criação de programa de reciclagem e aperfeiçoamento contínuo dos profissionais médicos.
 30. Liberação dos médicos para participação em todos os congressos de Medicina do Trabalho e pelo menos um de Clínica Médica ao ano, com as despesas custeadas pela Caixa.
 31. Permissão para os médicos trabalharem com atendimento aos empregados, garantindo-se a privacidade no local de trabalho, com destinação de sala exclusiva, tendo em vista o sigilo médico;
 32. Acesso irrestrito à internet aos médicos.
 33. Atendimento prioritário das áreas de logística às **situações detectadas pelo PPRA e as emergenciais, independentemente de dotação orçamentária.**
 34. Custeio integral pela Caixa do tratamento das doenças do trabalho, inclusive para os empregados aposentados por invalidez por acidente de trabalho, incluindo terapias alternativas, medicamentos, tratamentos psicológicos e psiquiátricos em situações de assédio moral e outros tipos de violência organizacional, e traumas pós-assalto/sequestro, extensivo aos dependentes, incluindo deslocamento com acompanhante quando o tratamento tiver de ser realizado em outro município.
 35. Extensão da pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados para todos os bancários da Caixa que atendem público ou trabalham com entrada de dados ou movimentos repetitivos.
 36. Criação de mecanismo de controle automatizado no sistema para a pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados, com garantia de espaços nas unidades de trabalho para relaxamento e descanso durante as pausas.
 37. Organização da SIPAT pelo Sindicato e pela CIPA, com infraestrutura garantida pela Caixa e participação das entidades sindicais e representativas na formatação e execução do curso de Cipa.

38. Eleição da presidência da CIPA pelos cipeiros titulares e suplentes.
39. Não interferência da Caixa na forma e conteúdo de mensagens eletrônicas das CIPA aos empregados.
40. Revisão do MN RH 022 em mesa de negociação, garantindo-se a manutenção da titularidade e complementação salarial referente à função e CTVA para afastados por motivo de saúde, enquanto perdurar o afastamento, seja por LAT ou LTS, bem como dos empregados que estiverem participando do PRO e incorporação integral da gratificação de função e CTVA aos salários para empregados que forem obrigados a abandonar a função em razão de problemas de saúde.
41. Extensão da licença-aleitamento para mães com crianças de até um ano.
42. Criação de creches em locais de trabalho com mais de 300 empregados, inclusive terceirizados, com o pagamento integral das despesas com creche para os empregados não atendidos por estas.
43. Acesso automático ao programa Saúde da Mulher e do Homem a partir dos 35 anos e cumprimento da nota técnica do ministério da saúde quanto à saúde da mulher negra.
44. Custeio integral da vacina contra a gripe para os empregados, sem limite de datas.
45. Revisão do MN RH 009 - licença para acompanhamento de pessoa da família por motivo de doença, negociada com os representantes dos empregados, eliminando-se exigência de utilização prévia das APIP, licença-prêmio ou férias; com aumento do prazo para até 180 dias, sem reflexos na remuneração-base e na vida funcional do empregado.
46. Concessão de abono de ausência em caso de atendimento médico, onde não haja rede credenciada, e pagamento das despesas de deslocamento e hospedagem.
47. Adaptação da estrutura das unidades e suporte operacional adequado a acessibilidade física e de comunicação ao empregado com deficiência ou mobilidade reduzida, incluindo os sistemas corporativos, aplicativos, equipamentos, treinamento de pessoal, disponibilização de intérpretes, escrita em braille, software de voz, curso de libras e serviços de terceiros aos empregados.
48. Abono de ausência para acompanhamento ao

médico, e outras situações indicadas, de filho com deficiência, sem limite de idade.

49. Redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, para empregados com filhos com deficiência que exijam tratamentos especializados.
50. Manutenção automática do PAI, após os 7 anos de idade, para o dependente com deficiência inscrito no Saúde Caixa, sem necessidade de requerimento pessoal, apresentação de laudos e solicitação de inclusão à área competente.
51. Reconhecimento da dependência química de álcool e outras drogas como doença, propiciando atendimento ao empregado, equipe de trabalho e grupo familiar por equipe multidisciplinar formada por médicos, psiquiatras, psicólogos e assistentes sociais, considerando-as como atenuantes nos processos administrativos.
52. Implantação de política para fins de controle de doenças contagiosas.
53. Caracterização como de efetivo exercício o período entre o fim da licença até a data do resultado da perícia, com a manutenção da remuneração integral, nos casos de pedidos de Prorrogação e de Reconsideração junto ao INSS, mesmo que venham a ser negados.

Ação sindical:

54. Combate à subnotificação dos acidentes e doenças do trabalho, orientando as entidades sindicais a estabelecerem parceria com os Cerest, e a notificarem extrajudicialmente a Caixa toda vez que ela se recusar a emitir CAT, com vistas a ingressar com denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

II - GDP

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

Ações sindicais:

56. Realização de seminário sobre GDP enfatizando o quanto as metas individuais são prejudiciais aos bancários.

57. Retomada da campanha da Contraf/Fenae de combate à GDP, com a promoção de seminário temático e debates com a base sobre seu caráter de instrumento de pressão, com efeitos na Saúde Mental.

III - Saúde Caixa

58. Criação de unidades específicas para Saúde Caixa, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com as respectivas atribuições e dimensões, no mínimo uma por estado, sem terceirização de atividades e garantida a qualificação aos empregados, com a criação de representações dessa nova área em todas as SRs e polos regionais.
59. Utilização do superávit anual com o devido aporte da Caixa (70%), para melhorias no plano, com base em parecer de assessoria técnica contratada.
60. Segregação operacional contábil e financeira dos recursos do Saúde Caixa, com a criação de um fundo que os remunere, com auditoria externa, por empresa avaliada pelos conselheiros de usuários eleitos e pela CEE/Caixa.
61. Implantação do plano Saúde Família para inclusão de dependentes não admitidos nas atuais regras do Saúde Caixa.
62. Criação de canal de comunicação do Conselho de Usuários.
63. Alteração da frequência das reuniões do Conselho de Usuários do Saúde Caixa, e dos comitês de acompanhamento da rede credenciada tornando-as mensais.
64. Transformação do caráter do Conselho de Usuários de consultivo para deliberativo dentro do escopo de atribuições definidas no Regimento Interno.
65. Fortalecimento dos comitês de acompanhamento de rede credenciada, incluindo custeio pela Caixa de despesas com viagens, dentro das regras do destacamento.
66. Anistia das dívidas do antigo Programa de Assistência Médica Supletiva (Pams), dos usuários que migrarem para o Saúde Caixa.
67. Reformulação do portal Saúde Caixa (internet e intranet), negociada com a representação dos empregados, incluindo novas funções tais como forma de pesquisa de credenciados pelo nome do profissional e por empresa, com discriminação dos profissionais e procedimentos incluídos no convênio; processo de inscrição e renovação de dependentes e titulares; emissão de carteiras e acompanhamento de processos.

68. Retirada do mecanismo invasivo que dá acesso aos dados pessoais do telefone celular do(a) empregado(a) que baixar o aplicativo Saúde Caixa.
69. Garantia do Saúde Caixa para todos que se desligam da Caixa por motivo de aposentadoria ou já estando aposentados pela previdência oficial, bem como para os que se desligaram pelos PADV e se aposentaram em um prazo de até 5 anos, desde que permaneçam vinculados à Funcef.
70. Reembolso com base nos valores efetivamente pagos em casos de cirurgias eletivas e de urgência, quando realizadas por médicos que pratiquem preços definidos por cooperativas regionais.
71. Inclusão de novas coberturas mediante estudo de viabilidade financeira:
- a) Parto humanizado e/ou domiciliar.
 - b) Medicamentos de uso contínuo não fornecidos pelo SUS, tratamento odontológico e ortodôntico, fraldas, entre outros, bem como de auxílio-locomotão para tratamento fora do domicílio, para dependente com deficiência.
 - c) Enfermeiro domiciliar, homecare ou cuidadores, sem exigência de análise econômico-financeira ou parecer social, com acompanhamento constante por profissionais de saúde e de assistência social.
 - d) Teste rápido para diagnóstico da dengue, chikungunya e zica vírus.
 - e) Vacina contra o HPV para usuárias não atendidas pelo SUS.
 - f) Vacina contra a gripe para os dependentes, sem limite de datas.
 - g) Clínica de longa permanência independentemente de idade.
72. Agilização nos processos de autorização de tratamentos de saúde e odontológicos.

Ação sindical:

73. Luta pelo direito de indicação de um representante dos empregados na Unidas.

Funcef, Prevhab e Aposentados

IV - Funcef

74. Reconhecimento, por parte da Caixa, do CTVA como verba salarial para fins de aporte à Funcef, aos que permaneceram no REG/REPLAN não saldado, bem como os saldados.
75. Fim do voto de Minerva em todas as instâncias da Funcef.
76. Divulgação pelos representantes eleitos e pela Funcef da utilização do voto de Minerva, enquanto este não for extinto.
77. Criação e instalação de Grupo de Trabalho para solução da situação das aposentadas pré-79.
78. Criação de campanha informativa junto aos participantes do REB, esclarecendo as vantagens da incorporação imediata ao Novo Plano.
79. 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.
80. Aporte de recursos pela Caixa referente ao tempo passado dos empregados pré-78 que começaram a contribuir para a previdência antes dos 18 anos.
81. Ressarcimento pela Caixa dos valores relativos à retenção de IR sobre pecúlio, arcados pela Fundação, por ocasião das transações judiciais referentes à migração do REG/Replan para o REB 2.
82. Pagamento de pecúlio para pensionistas cujo participante do REB faleceu sem opção pelo Novo Plano, antes do saldamento, mediante levantamento elaborado pela Funcef.
83. 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.
84. Obrigatoriedade de que os indicados ou eleitos para cargos de direção na Funcef sejam empregados da Caixa ativos ou aposentados, participantes da Fundação, e que não tenham sido julgados e condenados em processo administrativo e/ou judicial referente a improbidade administrativa.
85. Manutenção da campanha permanente de filiação à Funcef em conjunto com Caixa, Funcef e entidades sindicais, priorizando os empregados mais antigos que ainda não são filiados.
86. 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.
87. 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.
88. Revisão dos critérios de cálculo do Benefício Saldado para os que se aposentaram entre outubro/2004 a setembro/2005, considerando o reajuste do ano-base 2004/2005 concedido aos empregados da ativa e aposentados do REG/Replan.
89. Ampliação do número de representações regionais.
90. Criação de página específica nos informativos da Fundação com dados sobre os representantes eleitos, como seus nomes, as empresas das quais participam no Conselho de Administração representando a Funcef, e os valores recebidos por essa participação; bem como dos balanços das empresas em que a Fundação é acionista.
91. Criação de espaço maior de divulgação das chapas, quando das eleições dos representantes dos empregados nas instâncias da Funcef, custeado pela Fundação, com delimitação de valores.
92. 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.
93. Encaminhamento das etiquetas para envio de correspondências, sem a matrícula, com bastante antecedência para todas as chapas.
94. Aumento do número de mensagens das chapas via Caixa-Mail.
95. Divulgação permanente de informações sobre a dívida da Caixa com a Funcef, sobre a situação das mulheres pré-79, e Que a Caixa faça reserva de valores que devem ser aportados.
96. Instituição de assembleias e consultas para os associados decidirem sobre as questões mais importantes de seus planos.
97. Inclusão de notas explicativas no balanço com linguagem acessível aos participantes.
98. Criação pelas entidades representativas em parceria com a Funcef e a Caixa de cursos de educação previdenciária com cartilhas e utilização da Universidade Caixa.
99. Retomada pela Funcef da apresentação dos balanços,

obrigatoriamente nas capitais e se possível em outras cidades.

100. Assunção pela Caixa de prejuízo/déficit decorrentes de decisões adotadas por meio do voto de Minerva.
101. Quitação do contencioso da Caixa com a Funcef, relacionadas às ações que tenham origem em descumprimento de direitos trabalhistas, bem como ao aporte de recursos referentes ao serviço passado em condenações trabalhistas.
102. Disponibilização no portal da Funcef dos balanços das empresas nas quais possui participação acionária e de informações sobre os conselheiros indicados por ela nessas empresas incluindo nomes e respectivas remunerações relativas a esse trabalho.
103. Criação de grupo paritário para aperfeiçoamento dos critérios de seleção para ocupação de cargo de conselheiro nas empresas em que a Funcef mantém participação acionária.
104. Respeito à separação do REB 98 com o REB 2000.
105. Transparência em relação aos investimentos, com ampla divulgação dos valores a serem investidos e benefícios agregados, divulgando a metodologia de avaliação de ativos, quando não se dispõem de valor de mercado.
106. Reajuste aos aposentados no mesmo índice dos empregados da ativa.
107. Acompanhamento e fiscalização dos aportes a serem feitos pela patrocinadora Caixa durante o período de equacionamento.

Ações sindicais:

108. Luta pelo fim do Fator Previdenciário.
109. 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.
110. Promoção de ações sindicais e políticas que viabilizem a implantação deste GT, para solucionar o problema das mulheres pré-79.
111. Orientações às entidades e participantes quanto à forma correta de ajuizamento de ações judiciais, colocando a Caixa como reclamada e não a Funcef.
112. Realização de campanha de mobilização e de participação em defesa da Funcef, liderada pela

Fenae. Criação de fórum e de seminário para a discussão do equacionamento dos déficits dos planos de benefícios da Funcef.

113. Campanha de conscientização e mobilização contra Projeto Lei Complementar 268/2016.
114. Impetrar ação judicial para que sejam responsabilizados todos os diretores da Funcef, em decorrência dos déficits ocorridos nas últimas gestões, desde que comprovada má gestão.

V - Prevhab

115. Transferência imediata do ex-funcionário e pensionista do BNH que optar pela Prevhab ou pela Funcef.

Ação sindical:

116. Inclusão de painel sobre a Prevhab nos fóruns de organização dos trabalhadores, para debates, esclarecimentos e apresentação de sua gestão.

VI - Aposentados

117. 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.
118. Pagamento de abonos (período 1994 a 2002) aos aposentados e seus pensionistas, com o custo arcado pela Caixa.
119. Criação de programa de renegociação de dívidas pela Caixa que permita a junção de valores devidos à Caixa e à Funcef, em até 120 meses com a menor taxa de juros praticadas pela Caixa.
120. 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.
121. Paridade das funções para os aposentados (corrigindo as distorções causadas pelos planos de cargos e salários e funções existentes).
122. Solução para os aposentados e pensionistas do PMPP.

GRUPO 3

Infraestrutura das Unidades, Segurança Bancária e Terceirização

VII - Infraestrutura das Unidades

123. Criação de áreas específicas de Gestão de Pessoas, com estruturas técnica e administrativa compatíveis com suas atribuições, no mínimo uma por estado, eliminando-se a terceirização de atividades e garantida a qualificação dos empregados, com a criação de representações dessas novas áreas em todas as SRs.
124. Adoção de critérios específicos para funcionamento das agências barco:
 - a) Realização de ciclo de viagem somente com a LAP completa;
 - b) Pagamento de adicional noturno;
 - c) Pagamento de diárias tipo A;
 - d) Concessão de uma folga para cada dia embarcado;
 - e) Obrigatoriedade de a Caixa informar previamente ao sindicato sobre os ciclos da agência barco, contendo data, horários, participantes e destinos;
 - f) Treinamento quanto às regras de segurança e como proceder em caso de acidente na agência barco, além de só embarcar empregados que saibam nadar;
 - g) Pagamento de adicional de periculosidade.
125. Fortalecimento das estruturas das GILOG e demais áreas que dão suporte à rede com a criação de no mínimo uma por unidade da federação.
126. Criação de unidades de penhor em todos os municípios da Região Metropolitana.
127. Garantia de substituição de FG remunerada sempre que o titular for destacado.
128. Concessão aos Gerentes auxílio-telefone, nos moldes do que hoje recebe os GG.
129. Lotação de no mínimo um Técnico Social ou um Assistente de Projetos Sociais nas GIHAB e GIGOV, garantindo-se a substituição nos casos de afastamento.
130. Não interrupção do pagamento da substituição em caso de ausência justificada do eventual que está substituindo.
131. Atendimento das unidades em dois turnos, respeitando-se as 6 horas diárias de trabalho de cada bancário.
132. Garantia da substituição para todos os cargos, independente da causa ou período de afastamento, com a revogação da CE DEPE/SUSEC 055/2015 de 10/04/2015.
133. Garantia de participação dos empregados das unidades e seus representantes, nas mudanças de "layout" nas agências e nos estabelecimentos dos quantitativos necessários de empregados por unidade de maneira que sejam compatíveis com as demandas de serviço e que assegurem condições dignas de trabalho.
134. Alteração do RH 178 com a extinção do caixa minuto, avaliador minuto e tesoureiro minuto.
135. Controle e agilidade na manutenção dos equipamentos de trabalho, sem terceirização.
136. Revogação da orientação da CE 042/2015 GESFI/GELOG/GEOPE/GEOCE, sobre obras nas unidades e serviços de vigilância.
137. Garantia de acesso aos contratos com as empresas terceirizadas, acordos coletivos de trabalho, representação do sindicato com o seu endereço e CNPJ às entidades sindicais bancárias.
138. Fortalecimento e ampliação do Fórum Nacional de Condições de Trabalho, bem como dos regionais.
139. Cumprimento integral da resolução 2878 do Bacen, sendo vedada a imposição de metas de uso de canais alternativos, preservando a liberdade de escolha do cliente e a função social da Caixa.
140. Contratação de despachante, veículos e demais serviços de apoio, para agências, visando coibir desvios de função dos empregados da unidade.
141. Criação da função de supervisor de caixas para todas as agências.
142. Adoção de política de retenção de talentos.
143. Ressarcimento de todas as despesas inerentes ao exercício das funções gerenciais.
144. Respeito à classificação na fila do BIM (Banco de Intenções de Movimentações), priorizando a Lateralidade.
145. Inclusão do benefício de pagamento de aluguel para todos os empregados que forem transferidos por PSI ou por interesse da empresa para localidades com distância superior a 50 km de seu domicílio de

origem, com duração de 24 meses para adaptação do empregado.

146. Distribuição equânime das funções da área social.
147. Não interrupção do pagamento da substituição em caso de ausência justificada do eventual que esteje substituindo.
148. Aumento do quadro de profissionais do Trabalho Social na matriz (GEHEN e GEPAD) para atendimento adequado às dúvidas e solicitações das GIHABs e GIGOVs.
149. Permissão para realização de visitas técnicas dos Assistente de Projeto Social e Técnico Social fora da jornada, quando for imperativo para o desempenho das atividades técnicas, mediante o pagamento de horas extras, disponibilização de veículo e comunicação ao sindicato.
150. Ampliação da quantidade de bolsas de graduação para a mesma quantidade das de pós-graduação (800 bolsas) e alterar o modelo de concessão do incentivo valorizando e priorizando os candidatos que não possuem nenhum tipo de função.
151. Criação de curso de concessão de crédito PJ/PF/habitacional de forma presencial e continuada.
152. Revisão do conceito de carteira ampla para o Gerente Geral. Em consequência das inúmeras atribuições exigida pela Caixa para os GG, assumir carteira de relacionamento com milhares de clientes é administrativamente contraproducente.
153. Adoção de treinamento de Gestão Administrativa quando da designação de função de Gestor.
154. Contratação de serviço cartorial para as agências que inclua o transporte dos documentos. Nas localidades, onde não seja possível esta contratação, que seja utilizando o serviço de despachante, de forma que os empregados não realizem esse serviço.

VIII - Segurança Bancária

155. Criação de estruturas de segurança discutidas com as representações sindicais locais em todos os estados, compatíveis com as demandas locais, envolvendo a CIPA e o SESMT.
156. Abertura e funcionamento de agências somente com o total cumprimento do plano de segurança homologado e atestado pela Polícia Federal.
157. Elevação do valor da indenização por assalto/sinistro para o equivalente a 100 salários-mínimos calculados pelo Dieese.
158. Instalação de divisórias laterais entre os guichês

de caixa e penhor, separando os clientes durante o atendimento e biombo para impedir a visualização das operações efetuadas nos caixas pelo público.

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, com a proibição da presença de empregados e garantia, em caso de não funcionamento da porta, de que unidade permaneça fechada até a normalização da situação.
161. Retomada da implantação do modelo “Agência Segura”, garantindo-se implantação de centrais de monitoramento em tempo real.
162. Não responsabilização civil dos empregados em caso de fraudes ou golpes de terceiros contra a Caixa.
163. Revisão do normativo que regula a entrega e guarda de malotes empresariais com maior segurança para os empregados, não permitindo que sejam entregues às vistas do público e sendo tratados por caixas internos.
164. Proibição do atendimento prévio na parte externa das unidades.
165. Obrigatoriedade de apresentação de relatório às entidades sindicais e representativas dos empregados sobre estatísticas das ocorrências de assaltos, sequestros, furtos e outros delitos ocorridos em agências da Caixa e correspondentes bancários.
166. 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”.
167. Averiguação e manutenção periódica do funcionamento dos equipamentos de segurança da unidade e posterior disponibilização do relatório para as entidades representativas dos trabalhadores.
168. Aperfeiçoamento da crítica nos sistemas e aplicativos, impedindo operações em desacordo com os manuais normativos, reduzindo os riscos de fraude.
169. Implantação de rotina na área de logística de prioridade de atendimento a chamados de manutenção e implantação de itens de segurança, com prazo máximo de cinco dias úteis, sob pena de não abertura da unidade até a resolução.

170. Instalação de divisórias entre os ATM'S.
171. Utilização de vidros blindados nas fachadas externas das unidades de atendimento e implantação de CFTV externo com câmeras com alta resolução.
172. Corredor de abastecimento integrado a tesouraria, em todas as agências e PABs.
173. Internalização dos serviços de segurança, com criação de setor específico responsável pela guarda de chaves de cofre e tesouraria e ainda pelo serviço de fechamento e abertura das agências com aperfeiçoamento do sistema de biometria especialmente nos casos de queda de fornecimento de energia, para garantir maior proteção contra assaltos e sequestros de tesoueiros.
174. Adoção do serviço de segurança a todas as unidades da Caixa, inclusive às filiais.
175. Adoção de mecanismos de segurança bancária nas lotéricas (como portas de segurança e vigilantes), entre outros, enquanto não houver a proibição da realização de atividades bancárias.
176. Elaboração de plano específico de segurança para clientes e empregados, com avaliação dos órgãos de segurança, para as agências em zonas reconhecidamente de risco, visando sua maior proteção.
177. Não punição aos empregados em caso de não acionamento do alarme em casos de sinistro.
178. Criação de programa de proteção aos empregados vítimas de violência e crimes motivados pelo exercício de sua atividade bancária com o pagamento integral pela Caixa de médicos, psicólogos e demais especialistas até que o empregado esteja totalmente restabelecido para suas funções, bem como para sua família, quando for o caso.
179. Garantia de que o empregado ocupante da função de tesoureiro (ou equivalente) não atenda ao público, como forma de preservar sua segurança.
180. Implantação de programa permanente de treinamento e consultoria em segurança a todos os empregados, observando-se as necessidades locais com divulgação de cronograma no início de cada ano.
181. Garantia de vigilantes nos horários diferentes do funcionamento das agências quando houver empregados fazendo horas extras ou houver obras.

182. Retorno das reciclagens técnicas com ênfase na detecção de fraudes.
183. Assunção pela Caixa da responsabilidade pelas perdas e danos decorrentes de problemas de segurança.

IX - Terceirização

- 184.
185. Cumprimento do TAC específico à terceirização das atividades fim na Caixa.
186. Fim dos correspondentes bancários.
187. Cancelamento dos contratos de prestação de serviços com as empresas envolvidas em violações de direitos humanos, preservando os direitos individuais dos trabalhadores.

Ação sindical:

188. Luta contra o PLS 30/2015 (PLC 4330), que precariza as relações de trabalho.

GRUPO 4

Caixa 100% Pública, Contratação, Sipon e Jornada

X - Caixa 100% Pública

189. Equidade de tratamento entre o pequeno e grande investidor.
190. Transparência da direção da Caixa sobre o atual cenário da empresa.
191. Rompimento com o modelo de gestão que se espelha na lógica privada, reforçando e priorizando o papel social da Caixa.
192. Não fatiamento da Caixa e manutenção de todas as participações acionárias que a empresa detém atualmente.
193. Revisão da política de patrocínio que privilegia

grandes empresas, dentre elas grandes clubes de futebol, exigindo das mesmas contrapartidas sociais.

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

Ações sindicais:

196. Luta pela redução da alíquota de recolhimento compulsório sobre a poupança de 20% para 15%, condicionada à aplicação dos recursos em financiamentos imobiliários para população de baixa renda.
197. Campanha permanente das entidades representativas dos empregados pela manutenção da Caixa 100% pública como instrumento de fomento à economia, implementação de políticas públicas, e agente de regulação e moderação do Sistema Financeiro Nacional.
198. Fomento ao debate das propostas legislativas em tramitação (PL 4918, entre outros), procurando os deputados que se contrapõem à transformação da Caixa em S/A com o intuito de discutir formas de se contrapor a essas iniciativas.
199. Manutenção do uso das mídias (camisas, cartazes etc.) em defesa da Caixa 100% pública durante a campanha salarial e greve.
200. Realização de debates e eventos sobre a importância dos bancos públicos para regulação do SFN.

XI - Contratação

201. Estabelecimento de critérios, na mesa de negociação permanente, para definição de lotação necessária de empregados e quantitativo/tipificação de funções em cada unidade, para contratação imediata,

devendo haver reposição imediata sempre que o número efetivo ficar abaixo do estabelecido, por qualquer razão, observado também a cota de pessoas com deficiência, prevista em Lei.

202. Divulgação para as entidades sindicais e associativas dos dados do estágio probatório e definição de critérios básicos para demissões de empregados em estágio.

Ações sindicais:

203. Monitoração e fiscalização do cumprimento da Lei do Estágio e Aprendizagem, exigindo da Caixa o não desvio de função a que se propõe a legislação.
204. Manutenção da campanha “Mais empregados para a Caixa, Mais Caixa para o Brasil”.

XII - Jornada de Trabalho/Sipon

205. Fim do banco de horas com extinção de registro de horas negativas no Sipon e do bloqueio do acesso motivado por falta de homologação pelo gestor ou hora extra não acordada. Pagamento de todas as horas extras acrescidas de 100% da hora normal.
206. Adoção e respeito à jornada de 6 horas para todos os empregados, inclusive os de nível gerencial e carreiras profissionais, sem redução salarial.
207. Revogação da CI SUPES 293/06 com o pagamento retroativo de todos os vencimentos não pagos aos atingidos pela medida.
208. Pagamento das horas “in itinere” nos casos de viagem a serviço da Caixa, com os seguintes critérios:
 - a) Como hora normal trabalhada no período de 6 às 22 horas em dias úteis;
 - b) Como hora extra no período noturno e em finais de semana ou feriados.
209. Realização dos cursos da UCC obrigatoriamente dentro da jornada de trabalho com disponibilização de local e equipamento adequados, e planejamento para garantir a igualdade a todos os empregados.
210. Proibição de trabalho aos sábados, domingos e feriados, tais como feirões e similares, exceto

quando se tratar das situações previstas nos artigos 61 e 68 da CLT, ocasiões em que a Caixa fica obrigada ao pagamento das horas trabalhadas, com acréscimo de 150%, mais ticket-alimentação e transporte a todos os trabalhadores envolvidos.

211. Interligação de todos os aplicativos da Caixa com o SIPON por login único, impedindo que os empregados possam logar os sistemas antes ou após a marcação do ponto.
212. Fim da responsabilização do empregado no caso de irregularidades no registro do Sipon.
213. Registro de ponto para todos os empregados da carreira administrativa e profissional, independente da função exercida.
214. Registro pelo gestor do código “Greve” no ponto eletrônico em caso de paralisação por motivos reivindicatórios organizados pelas entidades.
215. Fim da orientação aos tesoureiros para fazer duas horas de intervalo.
216. Fim do IHE.
217. Reconhecimento do sábado como dia de descanso remunerado.
218. Criação de Abono Pré-Natal para ser utilizado nos casos não cobertos pelo art. 392, II da CLT com o acompanhamento do pai.

GRUPO 5

Carreira, Isonomia e Reestruturação

XIII - Carreira

219. Criação de Comitê de Acompanhamento dos PSIC e do banco de habilitados e oportunidades e banco de sucessores, com participação dos empregados e um membro da GIPES, com adoção critérios exclusivamente objetivos e transparência, eliminando a possibilidade de nomeação pelo gestor, aumentando a abrangência dos PSIC, impedindo que fique restrito à unidade demandante.

220. Criação de função gratificada para Atendimento Social e para FGTS para quem trabalha no setor social.
221. Criação de níveis de carreira para os componentes do SESMT e de funções gratificadas de médico coordenador e coordenador nacional dos SESMT com pagamento retroativo até 5 (cinco) anos de gratificação de função para médicos que exercem ou exerceram informalmente tais funções.
222. Valorização da função de avaliadores de penhor com revisão do piso de mercado e criação de níveis júnior, pleno e sênior.
223. Criação de banco de reserva de avaliadores de penhor na medida de 50% das funções existentes.
224. Adoção de cursos de reciclagem e gemologia para os avaliadores de penhor.
225. Concessão de um delta a cada dois anos pelo período em que não houve promoção por merecimento nos PCS 89 e 98.
226. Realização do atendimento expresso obrigatoriamente por empregado com função de caixa.
227. Aperfeiçoamento do modelo do PFG, incluindo progressão horizontal em cada cargo/função, por tempo de exercício.
228. Adoção de critérios objetivos para descomissionamentos elaborado com os empregados previamente, retirando do gestor o poder discricionário, com direito a ampla defesa e recurso da decisão pelo empregado.
229. Reformulação do MN RH 151 em mesa de negociação, com a adoção de incorporação automática de percentual de 20% a cada ano de exercício, incluindo CTVA.
230. 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.
231. Valorização dos cipeiros com pontuação nas ferramentas de avaliação de desempenho da unidade.
232. Isonomia na remuneração entre as funções gerenciais de atendimento de pessoa física e pessoa jurídica e canais, e entre as funções gerenciais das SR.
233. 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.
234. Concessão de gratificação em caráter permanente e realização de PSI para todos os substitutos eventuais.
 235. Redução do tempo da promoção por antiguidade de 24 para 12 meses.
 236. Rediscussão das atribuições do supervisor de atendimento e outros cargos que estão acumulando atribuições sem a correspondente valorização.
 237. Revisão da Estrutura Salarial Unificada (ESU), corrigindo eventuais distorções e ampliando o teto, com aumento de duas referências.
 238. Qualificação do empregado para atuar na área de habitação e treinamento de pessoal para os programas sociais.
 239. Criação da carreira de TI negociada com os representantes dos empregados.
 240. Alteração da nomenclatura de Assistente de Projetos Sociais e Técnico Social para Analista de Projetos Sociais.
 241. Criação das funções de Consultor de Trabalho Social e Coordenador Regional de Trabalho Social e redimensionamento do quadro de assistente de projetos sociais e técnicos sociais.
 242. Inclusão do benefício de pagamento de aluguel para todos os empregados que forem transferidos por PSI ou por interesse da empresa para localidades com distância superior a 50 km de seu domicílio de origem, com duração de 24 meses para adaptação do empregado.
 243. Redução do período de carência para participação em novo PSI aos empregados aprovados em processos anteriores.
 244. Possibilidade no âmbito da TI de aproveitamento de experiência externa gerencial.
 245. Criação de cursos de capacitação, acesso às ferramentas tecnológicas e a participação em seminários, encontros e congressos para os empregados da área do Trabalho Social (Social Caixa).
 246. Valorização dos instrutores da Caixa.
 247. Realização de provas para Banco de Habilitados por empresa independente e em local externo à Caixa com transparência, e garantia de recurso.
 248. Distribuição equânime das funções da área social.
 249. Não interrupção do pagamento da substituição em caso de ausência justificada do eventual que esteja substituindo.
 250. Garantia de pelo menos um delta por merecimento para cada empregado a cada ano.
 251. Abertura de negociação sobre o PFG.
 252. Readequação dos empregados com funções com níveis JUNIOR, PLENO E SENIOR, conforme RH 183, com base nos seguintes critérios:
 - a) Em unidades onde houver apenas um assistente/analista seu enquadrado seja pelo menos no nível PLENO;
 - b) Assistente/analista com mais de dois anos de função sem pós-graduação deverá ser enquadrado pelo menos no nível PLENO;
 - c) Assistente/analista com mais de dois anos de função com pós-graduação deverá ser enquadrado no nível SENIOR.
 253. Reenquadramento dos Assistentes de Projetos Sociais e Técnicos Sociais no PFG no terceiro nível acima do atual, como forma de valorização.
 254. Definição em normativo das atribuições dos APS e TS de forma clara e condizente com a realidade.
 255. Consideração na análise funcional em PSI os períodos de substituição na função da vaga a preencher também nas unidades de Área Meio.
 256. Criação de PCS específico para a carreira médica com piso salarial e jornada da categoria médica.
 257. Adoção de pontuação para os assistentes e técnicos com o mesmo peso dos engenheiros e arquitetos nos PSI, Banco de Sucessores e Banco de Oportunidades.
 258. Adoção de treinamento de Gestão Administrativa quando da designação de função de Gestor.
- Ação sindical:**
259. Denunciar e combater o desvio de função.

XIV - Isonomia

260. Extensão da licença-prêmio e ATS para todos os empregados admitidos a partir de 1998.

261. Normatização dos pontos de isonomia já conquistados no ACT.
262. Eliminação de toda e qualquer discriminação em razão de idade, deficiência, orientação sexual, gênero, etnia, ou qualquer outra condição, incluindo empregados aposentados pelo INSS, que permanecem na ativa em relação a restrições ao Saúde Caixa no desligamento da empresa, empregados que permanecem no REG/Replan não saldado relativamente à vedação a opção pela tabela ESU e PFG e os que possuem ações trabalhistas contra a Caixa, extensivo aos.
263. Direito à ampla defesa do empregado Caixa, conforme prevê a Constituição Federal, e que os comitês disciplinares sejam compostos por cinco membros pertencentes a Rede, ao Atendimento de Programas Sociais, Gestão de Pessoas, Retaguarda e Recuperação de Crédito.
264. Inclusão no programa Diversidade Caixa de campanhas para conscientização dos empregados acerca dos estereótipos e mecanismos que contribuem para a discriminação.
265. Manutenção das gratificações dos empregados envolvidos em processos de apuração sumária, até que os mesmos sejam concluídos.
266. Manutenção da função para todos os integrantes de CIPA, delegados sindicais pelo mesmo tempo de estabilidade e da inamovibilidade e liberação de todos os empregados eleitos para mandato sindical, inclusive suplentes, com a manutenção da função efetiva e ao suplente de delegado sindical observadas a estabilidade e a inamovibilidade desde o momento da inscrição até um ano após o término do mandato.
267. 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.
268. Isonomia no pagamento de diárias para os empregados destacados com equiparação pelo maior valor pago a todos.
269. Isenção de todas as tarifas bancárias para empregados e aposentados.
270. Extensão dos direitos do ACT a todos trabalhadores terceirizados.

271. Extensão do auxílio telefone a todos os empregados que utilizam telefone móvel para exercício das atividades, nos moldes do auxílio concedido aos GGs.

Ações sindicais:

272. Criação de comissão para acompanhar e pressionar pela aprovação do PL 6259/2005 no Congresso Nacional e PDC 444/2011.
273. Manutenção da bandeira de isonomia, até conquistarmos direitos iguais para todos os empregados.
274. Realização do IV Encontro de Isonomia.

XV - Reestruturação

275. Em qualquer caso de reestruturação a Caixa deve debater prévia e objetivamente, com transparência, as mudanças com a Comissão Executiva dos Empregados.
276. Suspensão do processo de extinção das RERETs e consequente migração dos tesoureiros e técnicos bancários lotadas em RERET para a agência, com o asseguração das funções.
277. Garantia que as funções retiradas em até 1 (um) ano após a migração sejam consideradas como dispensas por reestruturação garantindo as regras de incorporação para quem se enquadrar, mesmo no caso de designação simultânea em função de valor menor.
278. Maior transparência no repasse das informações referentes ao processo de reestruturação e migração evitando a desinformação e garantindo melhor aproveitamento das pessoas envolvidas no processo.
279. Revisão da metodologia de agência deficitária.

Ações sindicais:

280. Defesa das funções e de melhores condições de trabalho.

281. Contra o fechamento de unidades.

ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

282. 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.

283. Definição da estrutura para o bom desenvolvimento das atividades do conselheiro representante.

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

285. Reposição das perdas salariais desde o Plano Real.

Ações sindicais:

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

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

288. Realização do 33º Conecef, no primeiro semestre de 2017, com base nos seguintes critérios:

a) Coordenação nacional pela Contraf-CUT, com assessoria da CEE/Caixa

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

c) Organização pela CEE/Caixa.

d) Finalidade: discutir e deliberar sobre as especificidades da Caixa e de seus empregados, aposentados e pensionistas, 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 2017.

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) Paridade de gênero: obrigatoriedade de 50% de gênero (corte). Aprimora a paridade em todas as representações.

h) Rateio dos custos totais de participação dos delegados no Conecef.

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

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

291. Realização de dia de luta pela Caixa 100% pública.

292. Luta pela revogação das restrições impostas pela lei 12.353 de 28/12/2010 para atuação do conselheiro eleito.

Eixos de luta:

1 - Condições de Trabalho:

a) 6 horas já para todos;

b) mais contratações;

c) melhoras na logística;

d) fim do Assédio Moral

2 - Isonomia:

e) ATS e LP para todos;

f) Fim da discriminação do REG/REPLAN não saldado;

g) Auxílio e cesta alimentação para os aposentados.

3 - Valorização do piso.

4 - Saúde Caixa.

5 - Não ao Golpe, nenhum direito a menos.

6 - Defesa da caixa 100% pública.

7 - Contratações. Retomada do crescimento.

8 - Isonomia de direitos entre todos os trabalhadores.



Fora Temer representa defesa dos direitos, do emprego e da cidadania

32º Conecef não reconhece governo que criminaliza movimentos sociais e decide pelo fortalecimento da democracia e das forças progressistas e classistas do país

Um 32º Conecef histórico, de defesa da democracia e dos direitos dos trabalhadores, contra o golpe e fora Temer. Esse foi o sentimento que tomou conta dos 352 empregados da Caixa Econômica Federal de todo o país, presentes ao evento no Hotel Holiday Inn, no Parque Anhembi, em São Paulo, realizado de 17 a 19 de junho. A resolução em torno do “**Fora Temer**” foi aprovada por unanimidade e tem o objetivo de potencializar a mobilização nacional para fortalecer a resistência da classe trabalhadora, mudar uma conjuntura adversa e vencer.

Um princípio norteou os trabalhos em grupo e os debates nas plenárias do Conecef: o governo ilegítimo de

Temer não passa de uma farsa, pois a cada momento atua como ferramenta ao arbítrio para impor pesados retrocessos a toda a sociedade brasileira. A constatação é a de que as medidas econômicas do PMDB, de cunho patronal e conservador, pressupõem um caminho trágico para o país, com intenções declaradas de arrochar salários, acabar com a política de valorização do salário mínimo, cortar gastos com programas sociais, eliminar direitos civis, privatizar empresas estatais, reduzir investimentos públicos, anular despesas constitucionais obrigatórias com saúde e educação e abdicar da soberania nacional diante dos países imperialistas.

Como o golpe violenta a democracia, as conquistas dos trabalhadores e a Constituição, os participantes do 32º Conecef reafirmaram a tese de que a luta contra o governo Temer tem relação direta com a defesa da Caixa 100% pública e com o fortalecimento do papel social do banco, culminando em condições dignas de trabalho e mais contratação de empregados.

“Em 2015 a campanha salarial foi difícil, mas este ano a realidade será ainda mais dura, com recessão e iniciativas para atacar os movimentos dos trabalhadores. Estão querendo retirar direitos e fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, com a terceirização total, flexibilização da CLT e com pauta bomba no Congresso Nacional”, denunciou Fabiana Matheus, coordenadora da Comissão Executiva dos Empregados (CEE/Caixa). A dirigente, que também é diretora de Administração e Finanças da Fenae, observou que o interesse dos bancos é derrotar a unidade da categoria, “mas não vão conseguir”. E destacou: “Estamos articulados fortemente e vamos dizer a cada bancário que só a luta garante mais conquistas”.

“Mais do que contra a Dilma e contra o PT, o golpe é contra os interesses do povo brasileiro. Eles querem que o Brasil deixe de fazer uma política de distribuição de renda, de inclusão social e de resgate da cidadania. É importante que cada trabalhador faça a defesa da democracia”, destacou Jair Pedro Ferreira, presidente da Fenae e representante da Articulação Bancária (ArtBan), ao lembrar que o país vive um momento muito difícil.

Segundo Augusto Vasconcelos, representante da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a marca principal do Fora Temer é a reafirmação da democracia e do enfrentamento ao neoliberalismo. “Mais isso significa muito mais, dado que um

congresso dos trabalhadores não se resume apenas a pautas corporativas. Queremos também influenciar nas disputas dos rumos do Brasil”, enfatizou.

Para o representante da Conlutas, Wilson Ribeiro, foi importante a unidade alcançada durante o 32º Conecef. **“Saímos unidos para a construir uma greve geral para derrotar o Temer, porque não adianta discutir cláusula de acordo coletivo se não tiver Caixa Econômica Federal. Nossa unidade é para derrotar esse governo, mas também para derrotar o Congresso Nacional, que ameaça com a retirada de direitos da classe trabalhadora”,** reiterou.

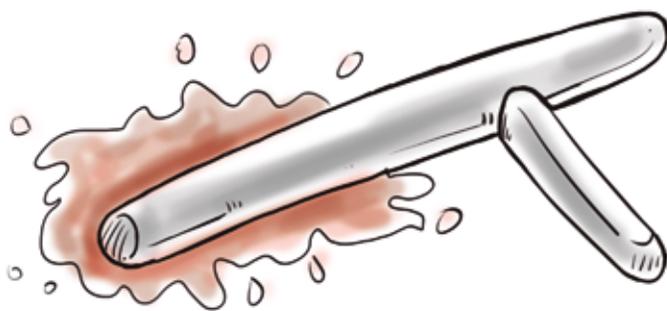
O dirigente da Intersindical, Antonio Carlos Cordeiro, ressaltou que a conjuntura atual é de ameaça de retirada dos direitos conquistados ao longo dos anos pelos trabalhadores. “Temos consciência de que a luta é contra esse governo golpista e ilegítimo. A mobilização contra o golpe faz parte da agenda geral dos trabalhadores e a categoria bancária também se incorpora a esse processo”.

Para o representante da corrente Bancários Podem Mais, Marcos Todt, um retrocesso civilizatório está se estabelecendo no país. E frisou: **“Vivemos não apenas um retrocesso pontual, de assumir um presidente que representa o fortalecimento de um discurso atrasado e fascista. É contra isso que estamos lutando, sendo fundamental essa unidade”.**

Carlos Augusto Silva (Pipoca), da Feeb/SP-MS, disse ser preciso dar uma resposta às tentativas de retrocesso, o que só será possível com unidade e intensificação da mobilização dos trabalhadores. **“É fundamental combater em todas as frentes, seja em redes sociais, seja desmontando o discurso de grupos financiados por partidos políticos brasileiros e até mesmo por organismos internacionais, que desejam entregar a riqueza que é do povo brasileiro”.**

Já o representante da CSD, Sergio Amorim, avaliou que a luta não é só dos trabalhadores da Caixa e dos bancários, mas da classe trabalhadora como um todo. **“Os direitos dos trabalhadores estão sendo atacados no mundo inteiro por um ascenso conservador, que visa retomar a agenda neoliberal, que a crise mundial da primeira década dos anos 2000 colocou em xeque. Não somos unitários em todas as posições, mas devemos dar atenção aquilo que nos une contra nosso verdadeiro inimigo, que é o capitalismo mundial”,** ressaltou.

Moções e manifestos aprovados



Violência da PM/SP

Os delegados e delegadas do 32º Conecef aprovaram duas moções de repúdio à Polícia Militar de São Paulo. Na primeira, eles condenam a forma violenta como a corporação agiu durante manifestação de bancários, contra a demissão de uma dirigente sindical bancária, do Banco Votorantim, no dia 28 de abril deste ano. Na segunda moção, repudiam a ação da PM na USP, onde estudantes e servidores paralisaram as atividades em defesa de melhorias na universidade e contra a tentativa do governo Alkmin de desmonte das universidades públicas estaduais.

Contencioso

Os delegados e delegadas do 32º Conecef declararam apoio irrestrito ao voto que prevê ajuizamento pela Funcef de ação de regresso contra a Caixa. Desde outubro de 2015, quando a propositura foi apresentada pelo ex-conselheiro Antônio Luiz Fermino, que o Conselho Deliberativo da fundação tem postergado a apreciação da matéria.



PLP 268

Os delegados e delegadas do 32º Conecef repudiam o Projeto de Lei 268/2016, que acaba com a representação dos trabalhadores nos fundos de pensão, retirando dos participantes a garantia da paridade nos conselhos deliberativo e fiscal, e elimina a eleição de diretores das entidades que são patrocinadas por empresas e órgãos públicos.

“Minha Casa, Minha Vida”

Os delegados e delegadas do 32º Conecef aprovaram moção em repúdio as medidas restritivas ao “Minha Casa, Minha Vida” Entidades, impostas pelo governo ilegítimo de Michel Temer, e defendem o aperfeiçoamento dessa modalidade do programa, com efetiva participação dos movimentos populares de moradia na definição das políticas públicas de habitação de interesse social.



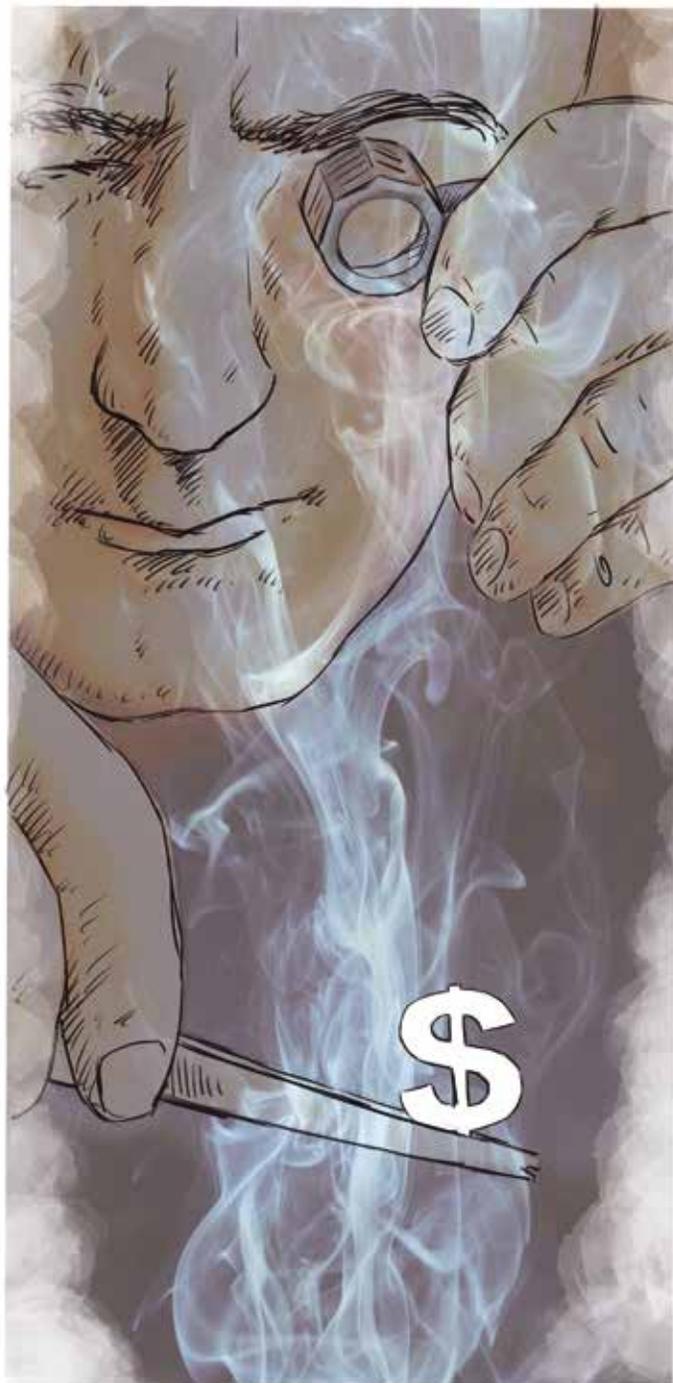
Mecano Fabril

Os delegados e delegadas do 32º Conecef aprovaram moção de apoio aos operários da Mecano Fabril, empresa de autopeças de Osasco, que estavam em greve, por conta do atraso no pagamento dos salários.



Caixa Minuto

Os delegados e delegadas do 32º Conecef manifestam repúdio a utilização sistemáticas das funções por período, como Caixa Minuto, como mecanismo perverso para a eliminação de funções efetivas.



Avaliador de Penhor

Os delegados e delegadas do 32º Conecef repudiam a tentativa de acabar com a insalubridade do avaliador de penhor pela Caixa, paga por conta do uso diário de substâncias tóxicas. O banco alterou normativos internos e proibiu uma série de procedimentos técnicos fundamentais para o exercício da atividade de forma correta.



Lutar sempre vale a pena!
Nós somos a resistência!



FAÇA A DIFERENÇA

SUA REDE SOCIAL
TAMBÉM É FERRAMENTA
CONTRA A EXPLORAÇÃO



UNIDOS POR EMPREGO,
SÁLIOS E DIREITOS
#sólutategarante



FEDERAÇÕES
E SINDICATOS