

**Democracia, Empresas Públicas, Bancos Públicos e Defesa da Caixa 100% pública**

1. Não fechamento de unidades, em especial as que estão em locais sem outras agências da Caixa ou oferta insuficiente de serviços bancários.
2. Manutenção da gestão do FGTS na Caixa.
3. Redução imediata da taxa de juros dos empréstimos. Redução das taxas e tarifas bancárias em defesa do papel público da Caixa. Não à mercantilização dos produtos, taxas e tarifas pela Caixa!
4. Manutenção do monopólio do penhor na Caixa.
5. Retorno da operação de loterias para gestão exclusiva da Caixa, sem intermédio de subsidiária
6. Não à venda das Subsidiárias da Caixa: Gestão de Ativos de Terceiros, Caixa Cartões e Caixa Digital.
7. Defesa dos Bancos Públicos Regionais: contra a privatização.
8. Apoio aos Candidatos que se comprometam com as causas dos trabalhadores e a defesa das empresas públicas.
9. Não conceder empréstimos e benefícios a empresas que não cumpram os códigos ambientais e/ou que em seus projetos coloquem em risco os bens comuns, como as matas ciliares, e a habitabilidade sadia e segura da população.
10. Atuar e investir em prevenção, defesa e apoio ao meio ambiente com distribuição, ao cliente externo e interno, de materiais informativos e educativos sobre a defesa e cuidados com o meio ambiente, concebido de acordo com a realidade de cada região do entorno das unidades da Caixa.
11. Garantir um atendimento de qualidade à população brasileira em momentos de calamidade.
12. Revogação da reforma trabalhista e da previdência.
13. Defesa da FUNCEF e do Saúde Caixa.

**Saúde e Condições de Trabalho, Saúde Caixa e FUNCEF**

1. Mais contratações.
2. Fim do Minha Trajetória.
3. Negociação da implantação de um programa de desenvolvimento de pessoas com a participação dos colegas na construção e elaboração dos critérios.
4. Fim da obrigatoriedade em participar do Time de Vendas.
5. Reformulação do Time de Vendas para evitar distorções e pagamento de comissionamento linear (por produto).
6. Fim das metas abusivas e por condições de trabalho dignas.
7. Fim do assédio moral, sexual e toda violência organizacional.
8. Desenvolver campanha, com os empregados, de conscientização contra as competições internas de vendas, estimuladas pelos gestores.
9. Que a Caixa adote medidas efetivas para que os problemas de indisponibilidade de sistema diminuam, uma vez que estes afetam diretamente a rotina dos empregados.

10. Que quaisquer programas e/ou novidades no atendimento da Caixa sejam, primeiramente, informados de forma ampla a todos os empregados, e somente depois à imprensa.
11. Retorno da transparência nos processos seletivos, com critérios objetivos, a fim de evitar a vasta flexibilização observada nas designações dos cargos, principalmente pelo SCORE que, na prática, permite que gestores façam indicações com base em critérios pessoais.
12. Estabelecer um gabarito mínimo de funções por unidade de trabalho, incluindo um número mínimo de caixas por agência.
13. Fim do caixa minuto, tesoureiro minuto e avaliador de penhor minuto e volta das designações efetiva de caixas, tesoureiros e avaliadores de penhor.
14. Redução da jornada dos tesoureiros para 6h sem redução salarial.
15. Fim da figura do Substituto Eventual ou remuneração adicional para os colegas que estejam incluídos como Substituto Eventual, hoje não remunerados fora do exercício efetivo.
16. Retorno da substituição em cascata.
17. Que as homologações das rescisões voltem a acontecer nos sindicatos.
18. Vedação ao recolhimento de funções técnicas nas unidades da “área-meio”. Vedação à demissão sem justa causa dos empregados e empregadas da Caixa (estabilidade geral).
19. Majorar a ajuda de custo do acordo de teletrabalho pelo uso da sua estrutura domiciliar para realizar as atividades de trabalho, além do fornecimento de todos os equipamentos e mobiliário necessários.
20. Garantir o mínimo de pagamento de 50% das horas extraordinárias para os empregados na modalidade de trabalho remoto.
21. Assegurar o pagamento de 100% das horas extras realizadas em agências com até 20 (vinte) empregados, inclusive para os tesoureiros com lotação física nessas agências para os empregados na modalidade de trabalho remoto.
22. Direito à desconexão.
23. Acesso do sindicato aos empregados(as) em teletrabalho.
24. Prioridade na concessão de trabalho remoto para as pessoas com deficiência e pais/mães de pessoas com deficiência e crianças até 6 anos, inclusive garantindo a transferência entre unidades e áreas para melhor atender às necessidades desses trabalhadores, sem que haja perda salarial.
25. Redução de jornada diária de 2h aos pais/mães/responsáveis legais de PCDs para acompanhamento (com asseguramento da remuneração integral mensal para empregados CAIXA, sem prejuízo da função) às terapias multidisciplinares e reembolso integral nas terapias multidisciplinares especializadas devido a ausência na rede credenciada. Custeio de medicamentos e insumos e ausência permitida ilimitada para acompanhamento ao médico e internação.
26. Atuação de equipe multidisciplinar da área de saúde ocupacional no acompanhamento e resolução de problemas dos PCDs nas unidades de trabalho, com autonomia para definir mudanças de unidade/setor, para que possam exercer o trabalho de acordo com suas características individuais, adequação do mobiliário, espaço e equipamentos para cada PCD,

- individualmente, como braile, lixeiras basculantes, etc. As adequações deverão ser atendidas em um prazo de até 30 dias.
27. Retirada da previsão que condiciona a extensão do PAI a comprovação de incapacidade permanente para o trabalho, estendendo o benefício a todos que têm filhos PcD.
  28. Efetivação da recriação das GIPES e REPES, bem como dos comitês de credenciamento e descredenciamento regionais, com equipes próprias de atendimento do Saúde Caixa com a ampliação do número de empregados nestas atividades, alcançando todos os Estados.
  29. 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.
  30. PCMSO a serviço da saúde e não dos interesses da direção Caixa. Deve voltar a discriminar os riscos ergonômicos (caixas e tesoureiros) e químicos (avaliadores).
  31. Garantia de atendimento de médico do trabalho para realização dos exames de PCMSO com capilaridade em todo o Brasil.
  32. Reformulação do PCMSO com a realização anual de exames detalhados por todos os empregados, permitindo a verificação das reais condições de saúde e a existência de comorbidades de forma a possibilitar a rápida identificação de empregados de grupos de risco e a adoção de programas internos de prevenção e melhoria da saúde dos empregados.
  33. Apoio psicológico ao trabalhador dentro do ambiente de trabalho. Identificação por periodicidade aparte do PCMSO, com profissional específico (burnout, TAG e demais transtornos). Esclarecimentos aos colegas e gestores acerca de problemas mentais e diferenças comportamentais (geracionais x, y, z, millennials; TDAH; Asperger, etc).
  34. Melhorar e atualizar o protocolo de prevenção à Covid, incluindo outras doenças como influenza.
  35. Adequação dos incisos I, II e III do parágrafo segundo da cláusula 33, uma vez que não há mais a dispensa de função por afastamento por doença.
  36. Adequação da Cláusula 55 para retirar o limite de 180 dias, com nova redação: “a Caixa garantirá ao empregado a titularidade da função gratificada/cargo em comissão, pelo período para tratamento de saúde – LTS ou licença por acidente de trabalho LAT, e durante o período da gestação e na licença maternidade/Licença Adoção.
  37. Garantia de um ano de função após o retorno ao trabalho para quem sair de licença médica.
  38. Convênio com o INSS que permita a antecipação dos valores do benefício pela Caixa com posterior ressarcimento ao INSS.
  39. Concessão de 13ª cesta alimentação para empregados afastados por licença médica, licença de acidente de trabalho e licença médica Caixa há mais de 180 dias. (CLÁUSULA 13 – Parágrafo primeiro).
  40. Fim da limitação de 3 remunerações base para o pagamento da PLR.

41. Retirada do teto que limita a participação da Caixa no Saúde Caixa a 6,5% da folha de pagamentos e proventos e retomada imediata da negociação sobre o Saúde Caixa.
42. Manutenção do GT Saúde Caixa e da negociação para acordo coletivo sobre o plano de saúde.
43. Melhoria no atendimento ao assistido e credenciado em todos os canais de atendimento, inclusive no aplicativo Saúde Caixa, que apresenta muita intermitência no funcionamento.
44. Apresentação dos resultados da pesquisa anual de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde Caixa e dos dados brutos negociados no acordo específico.
45. Ampliação da rede de credenciados, com atenção especial aos municípios com rede de credenciados insuficiente ou inexistente.
46. Atualização pelo índice de reajuste do ACT de todos os benefícios que tenham valores expressamente previstos no RH223 do Saúde Caixa.
47. Renovação automática da carteirinha do Saúde Caixa, com envio 30 dias antes do vencimento e enviar aviso quando houver necessidade de atualização cadastral.

### **Funcef**

48. Revogação da reforma estatutária, por ser ilegal, e manutenção do Estatuto de 2007.
49. Aumento da taxa de juros da meta atuarial, uma vez que redução de 5,51% para 4,5%, em 2017, foi responsável pelo aumento de mais R\$ 6 bi no déficit apenas no REG/REPLAN Saldado.
50. Fim do voto de minerva na FUNCEF.
51. Eleições para o Conselho Deliberativo, Fiscal e Diretoria Executiva da Fundação em formato de chapa, e não por nomes, sem restrições para inscrição.
52. Restabelecimento da paridade no equacionamento, pois os participantes não podem assumir responsabilidades maiores do que a Patrocinadora.
53. Cobrança da Caixa sobre o contencioso.
54. Fim da Discriminação dos participantes do REG/REPLAN não saldado, inclusive no acesso ao encarreiramento.
55. Mais transparência na Funcef: com definição de prazo máximo para publicação das demonstrações financeiras e detalhamento de todos os investimentos por tipo, com data de aporte, valor de aporte inicial e taxa de rentabilidade no período.
56. Utilizar a educação previdenciária como instrumento para engajar os empregados na defesa da FUNCEF.
57. Incorporação do REB pelo novo plano.
58. Participação da representação dos empregados nas decisões sobre a Funcef e nos GTs entre a Caixa e Funcef.

### **Plano de Lutas**

1. Elaborar calendário de lutas, divulgando as ações com a antecedência necessária para organização e execução

2. Reuniões temáticas – virtuais e presenciais que organizem a campanha
3. Defesa da Caixa 100% pública
4. Buscar a alteração de dispositivos de lei que impeçam ou dificultem o auxílio calamidade aos empregados e empregadas em situação de risco
5. Defesa do Saúde Caixa e retirada do teto de 6,5%
6. Mobilização política e pressão para retirada da quebra de monopólio sobre o penhor
7. Realização de lives com os dirigentes da Caixa no RS para informar os colegas sobre o andamento da campanha salarial.