

LUTAS E CONQUISTAS NA

#

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

## Uma conquista histórica

O **Saúde Caixa**, plano de saúde dos empregados e aposentados da Caixa, é fruto de um longo processo de mobilização e se consolidou como direito dos trabalhadores da Caixa no Acordo Coletivo desde **2004**.

### Do PAMS ao Saúde Caixa:

#### nossa luta não é de hoje

- A assistência à saúde dos empregados já teve vários nomes e passou por vários modelos desde os anos 60: Serviço de Assistência e Seguro Social dos Economiários - SASSE, Programa de Assistência Médica Supletiva - PAM e PAMS Caixa, até chegar ao atual modelo, o Saúde Caixa.
- Num primeiro momento, o PAMS Caixa contemplava alguns anseios dos empregados, mas escondia a real intenção do governo: livrar-se do custo, transferindo-o aos poucos aos empregados.
- O problema é que o PAMS não tinha teto para o pagamento da coparticipação, então fixada em 20% do valor do procedimento a que o associado teria que se submeter, e isso fez com que muitos empregados acumulassem contas impagáveis.



- Em **2004**, o Saúde Caixa substitui o PAMS. Sem respeitar a isonomia, os empregados contratados após **1998** pagavam mais que os antigos empregados. Só após mobilização, a isonomia de direitos foi conquistada.

- Esse é um problema no qual se pode cair novamente com as ameaças às mudanças de regras no Saúde Caixa.

**Estamos de olho!**



• Os custos administrativos **são bancados pela Caixa**, que arca também com **70% dos custos** de saúde. Os empregados arcam com os **30%** restantes por meio de mensalidade (2% do salário) + 20% de coparticipação nos procedimentos, com teto de **R\$ 2.400 anuais**.

- Dependentes diretos **não pagam**.
- Dependentes indiretos pagam **R\$ 110** por indivíduo.
- A Caixa soma as contribuições dos empregados e apura se elas custeiam os **30%** devidos.



• Esse valor acumulado pode ser usado para aumento da reserva, melhora do plano ou ajuste dos itens de custeio, e isso deve ser acompanhado pelos empregados via **Conselho dos Usuários do**

• Quando a **soma excede os 30%**, é gerado um superavit, o que ocorreu até **2015**, criando um acumulado que é objeto de negociação.

## As ameaças

- **Teto imposto no estatuto:** em dezembro de **2017**, o Conselho de Administração da Caixa alterou o estatuto do banco, limitando a sua contribuição para o plano a 6,5% da folha de pagamento.
- **CGPAR 23:** impõe critérios para o custeio de planos de saúde aos funcionários de empresas estatais federais, a pretexto de gerar maior austeridade no gasto das empresas. Essa resolução restringe os benefícios de assistência à saúde e retira direitos dos trabalhadores das empresas estatais federais, como a Caixa. Com a impossibilidade de novos empregados aderirem, a sustentabilidade do plano fica ameaçada, sendo que os contratados a partir de 1º de setembro de 2018 têm direito somente ao reembolso, conforme legislação vigente.

## Cortes no SUS

Em **2019**, o Sistema Único de Saúde (SUS) perdeu cerca de R\$ 9,5 bilhões no orçamento federal, devido às restrições impostas pela EC 95 (Emenda Constitucional). O corte nos investimentos do SUS é um retrocesso para a saúde dos brasileiros, que deixam de contar com infraestrutura, postos de saúde, vacinas, ambulâncias e recursos para tratamentos de doenças.



## PCDs com nova modalidade de assistência

Por ordem da Justiça, a Caixa contratou 2 mil PCDs (pessoas com deficiência) para cumprir a cota mínima de 5% de funcionários com deficiência.

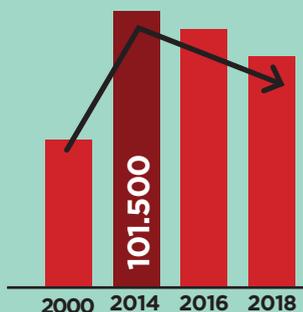
A vitória beneficiou PCDs aprovadas no último concurso da Caixa, realizado em 2014. Alegando as proibições da CGPAR, a Caixa disponibiliza para os novos entrantes – inclusive os PCDs – uma modalidade por reembolso, que faz com que o empregado use um plano do mercado e receba de acordo com uma tabela constante no RH 227. **É a total privatização da saúde na Caixa.**

# # CONDIÇÕES DE TRABALHO



Campanha “Mais empregados para a Caixa, mais Caixa para o Brasil” já alertava para a sobrecarga nas unidades de todo o País

## NÚMERO DE EMPREGADOS CAIXA



## Subida da montanha

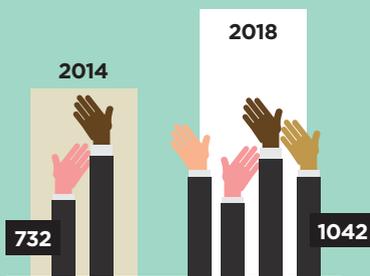
Com muita luta, passamos de 53 mil empregados em 2000 para 101.500 em 2014. Uma grande conquista!

## Ladeira abaixo

Desde 2014, a redução do número de empregados vem sobrecarregando o atendimento nas agências, causando superlotação, e o atendimento à população é cada vez mais precário.

## Relação usuários X empregado

Em 2014, a Caixa tinha 732 usuários por empregado. Em 2018, eram 1042 usuários por bancário (aumento de 41%!).



## Pelo fim do descomissionamento arbitrário

A existência do descomissionamento arbitrário traz uma instabilidade remuneratória e abre espaço ao assédio pela ameaça da dispensa. O tema é pauta de discussão permanente no Conecef (Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal).



### NOSSAS VITÓRIAS

- **2016** fim do descomissionamento sumário: é garantido o período de 60 dias de manutenção da gratificação no MO21182.
- **2018** é vedado o descomissionamento de gestantes e empregadas que usufruem de licença-maternidade.

## Fóruns debatem saúde

As condições de trabalho da Caixa são debatidas em dois fóruns nacionais (GT Saúde do Trabalhador e GT Saúde Caixa) e dois regionais (Fórum Regional de Condições de Trabalho e Comitê de Credenciamento e Descredenciamento do Saúde Caixa).

Conquista da campanha salarial de 2014, os fóruns regionais de condições de trabalho foram criados para buscar medidas de combate e prevenção a problemas como não-cumprimento da jornada de trabalho, assédio moral, cobranças por metas abusivas e falta de estrutura.

