

SAÚDE CAIXA

Queremos saúde, Caixa!

Essa conquista tem história. Ela veio da luta, da organização e da mobilização dos empregados. Mas está ameaçada.

**E se você não estiver junto,
esta conquista escapa.**



FENAE



CONTRAF

FENAE

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: **Sergio Hiroshi Takemoto**. Vice-presidente: **Clotário Cardoso**. Diretor de Administração e Finanças: **Marcos Aurélio Saraiva de Holanda**. Diretor de Esportes: **Rafael de Castro Leite Pereira**. Diretor Sociocultural: **Emanoel Souza de Jesus**. Diretor de Comunicação e Imprensa: **Moacir Carneiro da Costa**. Diretora de Assuntos de Aposentados e Pensionistas: **Rita de Cássia Santos Lima**. Diretor de Formação: **Nilson Alexandre de Moura Júnior**. Diretora de Relações do Trabalho: **Fabiana Cristina Meneguele Matheus**. Diretor de Saúde e Previdência: **Leonardo dos Santos Quadros**. Diretora de Políticas Sociais: **Rachel de Araújo Weber**. Diretora de Impacto Social: **Giselle Maria Araújo de Menezes**. Diretor Jurídico: **Marcos Leite de Matos Todd**. Diretor da Região Norte: **Paulo Roberto da Costa**. Diretor da Região Nordeste: **Paulo Roberto Massetti Moretti**. Diretora da Região Centro-Oeste: **Vera Lúcia Barbosa Leão**. Diretor da Região Sudeste: **Paulo Roberto Damasceno**. Diretor da Região Sul: **José Megume Tanaka**. Diretor Executivo: **Antonio Luiz Fermينو**.

CONSELHO FISCAL

Titulares: **Jadir Fragas Garcia**, **Maria Adelaide dos Santos**, **Tulio Roberto Nogueira Menezes**. Suplentes: **Lourdes Barboza da Silva**, **Francisca de Assis Araújo Silva**, **Marco Antonio Zanardi**.

CONTRAF-CUT

Presidenta: **Juvandia Moreira Leite**. Vice-presidência: **Vinicius de Assumpção Silva**. Secretaria Geral: **Gustavo Machado Tabatinga Junior**. Secretaria de Finanças: **Luiz Cesar de Freitas**. Secretaria de Comunicação: **Elias Henneman Jordão**. Secretaria de Relações Internacionais: **Rita Berlofa**. Secretaria de Saúde do Trabalhador: **Mauro Salles Machado**. Secretaria de Formação: **Rafael Zanon**. Secretaria de Organização do Ramo Financeiro e Política sindical: **Magaly Fagundes**. Secretaria de Relações do Trabalho: **Jeferson Gustavo Pinheiro Meira**. Secretaria de Assuntos Socioeconômicos: **Walcir Previtalle**. Secretaria de Cultura: **Carlos Damarindo**. Secretaria de Assuntos Jurídicos: **Lourival Rodrigues**. Secretaria da Mulher: **Fernanda Lopes**. Secretaria de Políticas Sociais: **Elaine Cutis**. Secretaria da Juventude: **Bianca Carbelini**. Secretaria de Combate ao Racismo: **Almir Costa de Aguiar**. Diretores Executivos: **Eliana Brasil Campos**, **Ivone Maria da Silva**, **Katia Virginia Cadena Ferraz**, **Marco Aurélio Silveira Silvano**, **Rosalina do Socorro Ferreira Amorim e Wagner Figueiredo dos Santos**. Suplência da Direção Executiva: **Adilson Claudio Martins Barros**, **Ana Maria Betim Furquim**, **Arlison da Silva**, **Claudia Simone Ramos Cazarotto**, **Gerson Carlos Pereira**, **Manoel Elídio Rosa**, **Maristela da Rocha**, **Matuzalem Silva de Albuquerque**, **Nivalda Sguissardi Roy**, **Rafael de Castro Leite Pereira** e **Sergio Hiroshi Takemoto**.

CONSELHO FISCAL

Efetivos: **Carlindo Dias de Oliveira**, **José Ricardo Jacques e Tânia Maria de Souza**. Suplentes: **Bruna Athayde La Guárdia**, **Mário Luiz Raia** e **Sérgio Ricardo Nunes Siqueira**.

CONTEÚDO

Coordenação Editorial: **Lis Weingartner e Cinara Lima** | Redação: **Aline Baêza**. | Arte, Projeto Gráfico e Diagramação: **Lisarb Senna**. Pesquisa: **Aline Baêza e Hyolitta Adrielle Costa de Araújo (Dieese)**.



/fenaefederacao



@fenaefederacao



www.fenae.org.br



(61) 98142 8428



/company/fenae-federacao

Linha do tempo

Como nasceu o Saúde Caixa que você conhece

1960–1977

SASSE

A assistência médica dos empregados da ativa, aposentados e seus dependentes era realizada pelo SASSE (Serviço de Assistência e Seguro Social dos Economiários), que era financiado com contribuições dos empregados, da Caixa e por outras rendas.



1977

Criação do PAMS

Com a extinção do SASSE, nasce o Programa de Assistência Médica Supletiva (PAMS), administrado pela Funcef. A Caixa contribuía com até 3% da folha, e os empregados pagavam coparticipação de 10% a 20% por procedimento — sem limite anual, o que levou muitos trabalhadores a dívidas impagáveis.



1989

Caixa assume o plano

A Caixa passa a administrar diretamente o plano. O teto de gastos da empresa aumenta para 3,5% da folha de pagamento.



Anos 1990

Crise e retrocessos

Com política de congelamento salarial, o avanço da lógica privatista e ausência de concursos, a folha de pagamento da Caixa encolhe. Enquanto os custos com saúde disparavam, a contribuição da Caixa caía.

1996

Ataque

Uma Resolução (09) do governo impõe coparticipação de 50% aos novos empregados (admitidos a partir de 1998). Um ataque direto aos direitos históricos dos trabalhadores.



2001

Tentativa de extinção do PAMS

A Caixa propõe novo modelo com cobrança de mensalidades reajustadas anualmente. O plano se tornaria inviável.



2002

Eleição de Lula

Pleito interrompe o ciclo privatista e retoma o diálogo com os trabalhadores, permitindo a criação do modelo Saúde Caixa em 2003, com custeio 70/30 e base em solidariedade.

2003

A virada: construção do Saúde Caixa

Com pressão das entidades sindicais e associativas e negociação, é assinado o Acordo Coletivo que cria o Saúde Caixa. O modelo garante: fim do teto de 3,5% da folha; teto de coparticipação, impedindo novas dívidas; mensalidade proporcional ao salário; tratamento igualitário entre antigos e novos empregados; 100% dos custos administrativos pagos pela Caixa; custeio dividido: 70% Caixa / 30% empregados; participação dos trabalhadores no aprimoramento do plano.

2004–2016

Sustentabilidade e fortalecimento

Com base no modelo negociado, o plano se torna sustentável. O Saúde Caixa passa a ser referência em autogestão e qualidade.

2016

Impeachment da presidenta Dilma Rousseff

Inicia-se uma agenda de retrocessos, como imposição do teto de 6,5% no Estatuto da Caixa.

2017

Teto de 6,5% entra no Estatuto

Mesmo com o ACT garantindo o modelo 70/30, a Caixa inclui um limitador de 6,5% da folha e dos proventos no Estatuto, que começa a restringir sua contribuição ao plano.

2022 em diante

O teto começa a pesar

O teto de 6,5% passa a ser aplicado na prática porque este limitador faz com que o banco pague menos que os 70%. As despesas continuam crescendo, pressionando cada vez mais os trabalhadores.

2025

Hora de defender o que é nosso

As conquistas do Saúde Caixa estão em risco. Caixa mantém teto de 6,5% no novo Estatuto Social.

A luta agora é contra o teto, por melhor gestão, pela sustentabilidade do plano e pela preservação dos princípios que o tornaram justo: solidariedade, mutualismo, pacto intergeracional



O que está acontecendo com o Saúde Caixa?

O Saúde Caixa sempre foi sustentado por um modelo justo e solidário, mas está sob ataque. Nos últimos anos, a direção da empresa tenta, de forma sistemática, transferir cada vez mais custos para os empregados. E usa como justificativa o limite de 6,5% da folha para custear o plano, que ela própria impôs em seu Estatuto para limitar, acredite, sua participação na saúde dos seus trabalhadores.

A inflação médica cresce muito acima dos salários. Consulta, exame, cirurgia, internação: tudo encareceu. E o modelo de custeio 70/30 passou a ficar desequilibrado justamente em razão do teto de 6,5% da folha de pagamento para sua parte no custeio. Ou seja, mesmo que 70% seja obrigação da Caixa, quando o valor atinge esse limite, ela simplesmente para de contribuir. Quem cobre a diferença



são os empregados — justamente quem menos pode arcar com esse aumento, principalmente os aposentados. O que era para ser dividido proporcionalmente, está pesando mais para quem mais precisa.

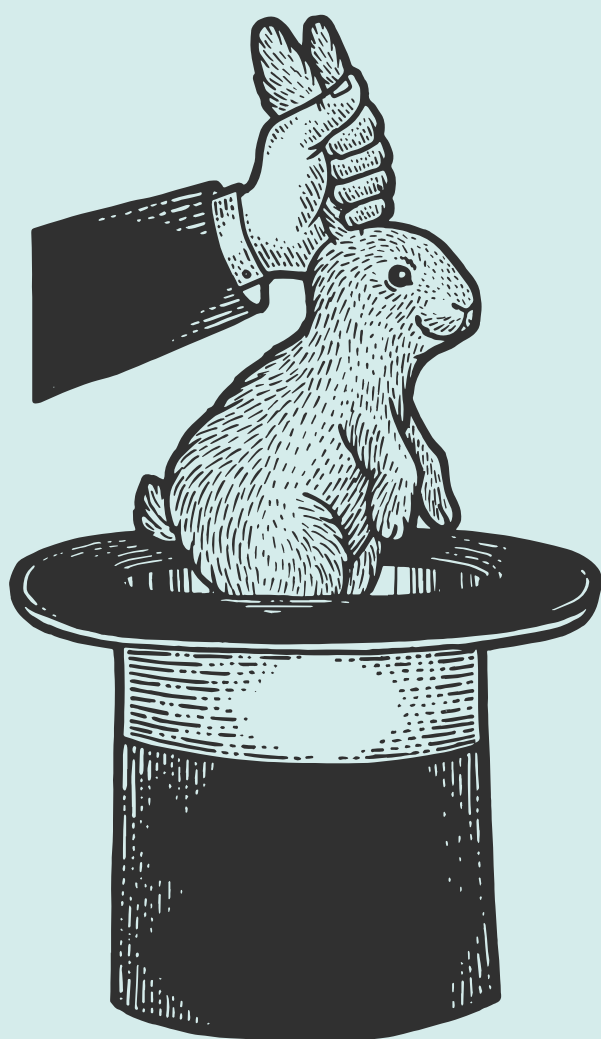
Esse teto não tem nenhuma base técnica, atuarial ou humana. É uma decisão administrativa e política, feita para reduzir custos do banco às custas da saúde dos seus empregados.

A representação dos empregados nunca concordou com isso. O teto foi imposto, sem negociação real, e precisa ser derrubado. E o pior: mesmo com a oportunidade de corrigir esse erro histórico durante

a recente reformulação do Estatuto Social, apresentado neste mês de maio, a Caixa manteve o teto.

Foi uma decisão deliberada, que mostra que a empresa optou por seguir penalizando os trabalhadores em vez de assumir sua responsabilidade no custeio da saúde de quem faz o banco funcionar todos os dias.

E não para por aí. Foi a Caixa que impôs os reajustes nas mensalidades, centralizou o atendimento, descredenciou prestadores e retirou direitos como o plano pós-emprego. As decisões da Caixa impactam diretamente a qualidade e a sustentabilidade do plano.



Mas não existe mágica. Só tirar o teto não basta!

A Caixa estima um déficit acumulado de R\$ 500 milhões no plano. E, mesmo que o teto de 6,5% seja retirado, ele não se sustenta sem mudanças mais profundas na forma como a Caixa contribui e administra. Se os custos continuarem crescendo de forma descontrolada, mais cedo ou mais tarde o problema volta.

É por isso que a luta também precisa incluir...

Gestão eficiente, com fiscalização dos contratos e controle das despesas; investimento em prevenção, promoção da saúde e acompanhamento de pacientes crônicos; melhor uso dos dados do plano, para identificar riscos, perfis epidemiológicos e oferecer cuidado personalizado; atenção à saúde mental, porque os afastamentos por adoecimento psicológico crescem e a Caixa tem responsabilidade nisso.

Tudo isso precisa caminhar junto! Só assim o plano será sustentável no longo prazo.





O Saúde Caixa vale (muito) a pena

Há quem considere o Saúde Caixa um plano caro, mas a verdade é que ele é um dos melhores custos-benefícios do país. É ainda um plano de autogestão, com controle social, segurança, regras proporcionais ao salário e proteção para toda a família.

Como é o Saúde Caixa:

- 3,5% da remuneração base (com teto de 7% para o grupo familiar);
- R\$ 480,00 por dependente direto ou indireto;
- Coparticipação de 30%, com isenção para internações e tratamentos oncológicos;
- Teto anual de coparticipação: R\$ 3.600,00 por grupo familiar.

O plano ainda tem benefícios que planos privados não oferecem, como reembolso de medicamentos, cobertura nacional, assistência odontológica, programas de prevenção, além da segurança jurídica por estar estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Sair do plano não é solução

Aposentados que saem do plano não podem voltar. Empregados da ativa só podem retornar depois de dois anos, com novas carências. Pense no futuro!



Como é o plano das outras estatais?

Um levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a pedido da Fenae, comparou o Saúde Caixa com planos de outras estatais.

O estudo revelou que o Saúde Caixa se destacou por sua capacidade de preservar o modelo de custeio 70/30, mantendo-se como o único plano que atende integralmente aos princípios da solidariedade, do mutualismo e do pacto intergeracional.

Estatal	Mensalidade do titular
Caixa (Saúde Caixa)	3,5% da remuneração base (teto de 7% por grupo familiar)
Banco do Brasil (Cassi)	Por número e tipo de dependente; diferença de tratamento entre ativos e aposentados
Saúde Petrobras	Por faixa salarial do titular e idade dos integrantes do grupo familiar
Correios (Postal Saúde)	Por faixa salarial e etária (titular e dependentes)

Em contraste, outros planos apresentaram mudanças que comprometem esses princípios:



Correios:

A transição para o modelo de custeio 50-50 representa um retrocesso, transferindo uma parcela maior dos custos para os empregados.



Petrobras:

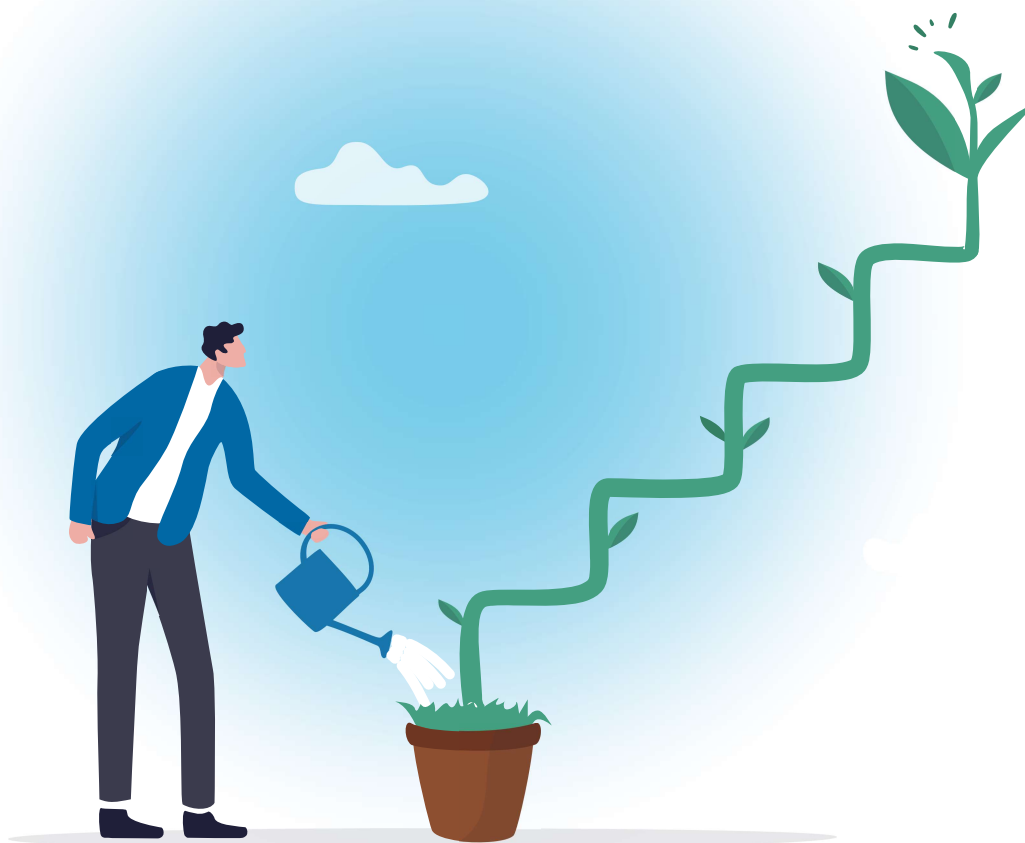
A segmentação entre pequeno e grande risco e a cobrança diferenciada por faixas etárias, inclusive para dependentes, podem prejudicar o princípio da solidariedade e penalizar os beneficiários mais velhos.



Banco do Brasil (Cassi):

A reestruturação do modelo rompeu com a proporcionalidade original das contribuições, aumentou a carga sobre os funcionários (especialmente os aposentados) e introduziu cobranças adicionais por dependente, o que gera o risco de comprometer a solidariedade e o pacto intergeracional.

Isso demonstra que, mesmo diante de ataques de governos anteriores e das imposições feitas pela Caixa, a representação dos empregados conseguiu preservar as principais características do Saúde Caixa, como o modelo de custeio 70/30 e os princípios de solidariedade, mutualismo e pacto intergeracional. O plano ainda garante mensalidade proporcional ao salário, teto de coparticipação, isenção para internações e tratamento oncológico, programas de prevenção e segurança jurídica via Acordo Coletivo. É um modelo mais justo e protetivo, que precisa ser defendido por toda a categoria.



Avanços possíveis em cenário adverso

É comum ouvir críticas à representação dos empregados pelos recentes acordos assinados. Muitos empregados dizem que a Comissão Executiva de Empregados e as entidades aceitaram, sem resistir, o teto de 6,5%, o aumento das mensalidades ou a exclusão dos empregados admitidos após 2018 do plano pós-emprego. Mas é importante esclarecer os fatos.

É preciso entender que a comissão atuou, nos últimos anos, em negociações que aconteceram sob

o governo Temer e Bolsonaro, que promoveram uma série de ataques aos trabalhadores das estatais e tentou, de todas as formas, desmontar direitos históricos.

Foi nesse período que o governo editou resoluções como a CGPAR 23, que previa o fim do modelo 70/30% e impunha custeio paritário (50% para a Caixa, 50% para os empregados). A luta e articulação da comissão e das entidades representativas derrubaram

essa resolução no Congresso Nacional. O governo seguinte não desistiu e editou a CGPAR 42 em 2022, que tentava ressuscitar o mesmo modelo. Isso mostra que a defesa do Saúde Caixa acontece em várias frentes, não apenas na mesa de negociação com a empresa.

Além disso, o plano enfrentava uma grave crise financeira. A previsão era de mais de R\$ 1 bilhão de déficit: R\$ 422 milhões estimados para 2023 e outros R\$ 620 milhões para 2024. Com isso, a Caixa ameaçava aumentar em 85% as mensalidades e cobrar mais de 4 mensalidades extras em 2024.

Diante disso, o acordo fechado evitou medidas ainda mais duras e garantiu conquistas importantes:

Retomada de comitês regionais de credenciamento e descredenciamento, fortalecendo o controle social sobre a rede; manutenção do modelo 70/30% no Acordo Coletivo, mesmo com o teto no Estatuto; compromisso com negociação específica sobre Saúde Caixa em 2025; preservação do modelo solidário, da cobertura familiar e da mensalidade proporcional ao salário, evitando plano por faixa etária, como desejava o banco.

Essa luta não pode ser invisibilizada. O plano sofre com inflação médica, além das decisões unilaterais da empresa. A crise é real e os empregados precisam entender a verdadeira situação do plano. Mas a representação dos empregados nunca se omitiu; pelo contrário, enfrentou o desmonte, preservou conquistas e garantiu que o Saúde Caixa chegasse até aqui íntegro e sustentável.





Vem aí a negociação de 2025 e o futuro do plano

Em agosto e setembro, os representantes dos empregados e a Caixa voltarão à mesa de negociação para discutir exclusivamente o Saúde Caixa. A principal pauta? Retirar o teto de 6,5% e garantir a manutenção do modelo de custeio 70/30%, com justiça e equilíbrio.

Essa negociação não é apenas técnica. É política. E precisa de pressão da base.

É agora que a Caixa vai mostrar, de verdade, se está do lado da saúde dos seus empregados ou do corte de custos.



A **Fenae** chega aos **54 anos** com histórico de lutas e conquistas em favor do pessoal da Caixa e a defesa do papel social do banco público. Nesse período, a Federação tem investido na promoção do bem-estar dos empregados e aposentados da empresa, incentivando práticas sociais, esportivas e culturais, e defendendo os seus direitos.

A entidade tem compromisso também com o país. Ao longo dos anos, lutou por um Brasil democrático e justo. A Fenae seguirá trilhando o mesmo caminho: a valorização dos trabalhadores e a justiça social.



FENAE

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES
DO PESSOAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

Acesse e saiba mais:



/fenaefederacao



@fenaefederacao



www.fenae.org.br



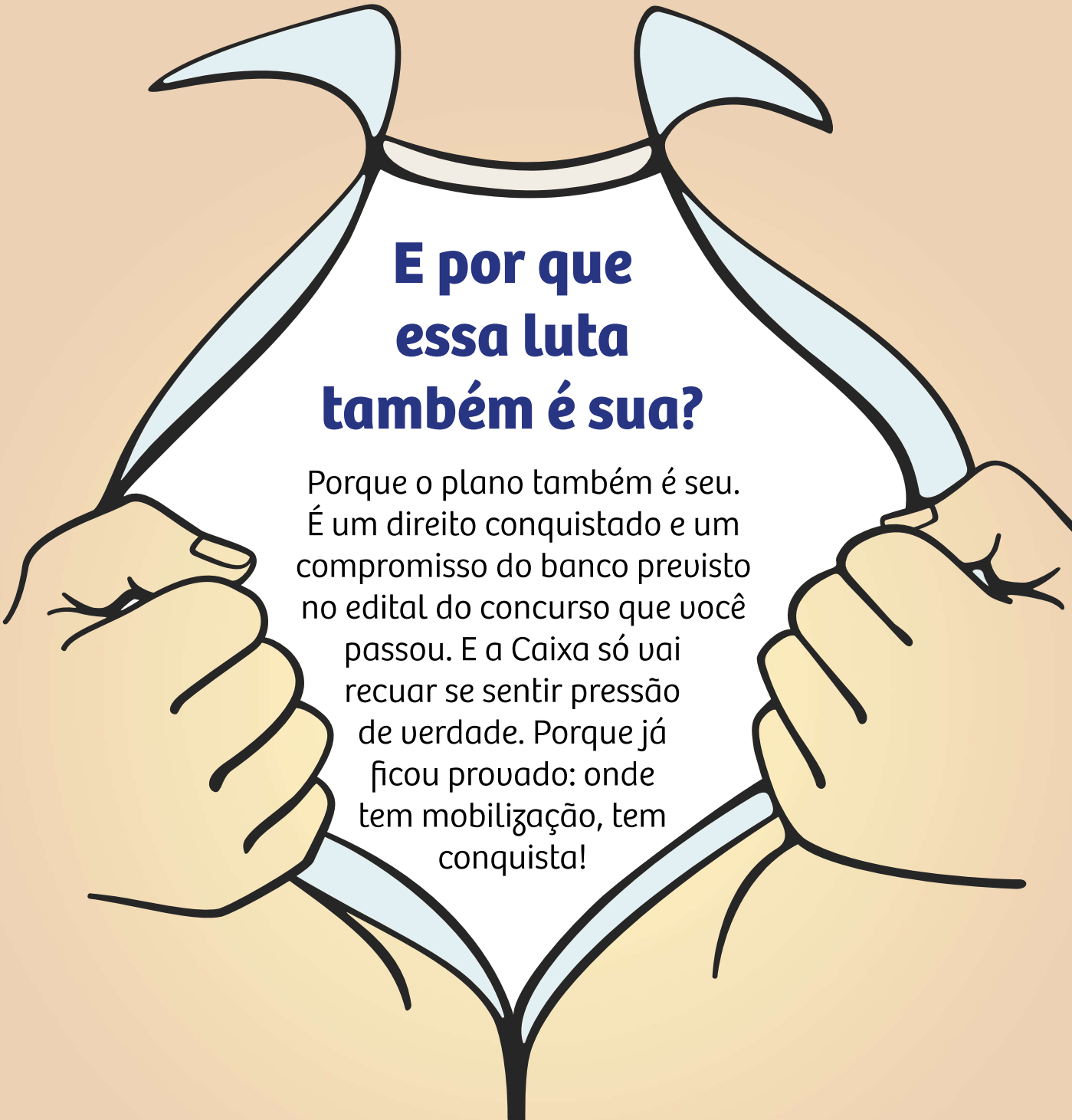
(61) 98142 8428



/company/fenae-federacao

Aponte a câmera
do seu celular
para o QR Code e
conheça a Fenae.





E por que essa luta também é sua?

Porque o plano também é seu.
É um direito conquistado e um
compromisso do banco previsto
no edital do concurso que você
passou. E a Caixa só vai
recuar se sentir pressão
de verdade. Porque já
ficou provado: onde
tem mobilização, tem
conquista!

SAÚDE

CAIXA



FENAE



CONTRAF