

## **37º CONECEF - 2021**

### **CONJUNTURA**

**EIXO 1: SAÚDE CAIXA**

**EIXO 2: DEFESA DA FUNCEF**

**EIXO 3: DEFESA DA CAIXA**

**EIXO 4: SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **CONJUNTURA**

Chegamos a 2021 desafiados a realizar o 37º Congresso dos Empregados da Caixa em um contexto adverso e por um meio digital, novamente tentando manter a mesma participação representativa, de base, de luta e resistência, desde os primeiros CONECEFs. A pandemia da Covid-19 afetou o mundo todo e tem sido mais letal para a população brasileira, em especial à classe trabalhadora, que, comprovadamente, é a mais afetada pela negligência criminosa de políticas públicas de um governo genocida comandado por negacionistas e por uma elite inescrupulosa.

Temos consciência das dificuldades que teremos de enfrentar para realizar congressos estaduais que juntem mais de 600 delegados, trabalhadores da ativa e aposentados, nesse formato. Contamos com a experiência das entidades sindicais e associativas que já vivenciam esse processo e, também, com a mobilização em torno da defesa estratégica dos direitos e da Caixa pública para construção de um país mais justo.

Propomos denominar o 37º CONECEF de “Pedro Eugênio Beneduzzi Leite” como uma singela, mas importante homenagem a este ex-presidente da FENAE – Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal, que com sua trajetória e história de luta no movimento sindical e associativo deixou um legado imprescindível para as próximas gerações do movimento dos bancários.

A Articulação Bancária dos empregados da Caixa (ARTBAN CAIXA) vê nesse encontro um processo democrático e pedagógico simbólico, no ano do centenário do Professor Paulo Freire; deve reafirmar os princípios e compromissos fundamentais da luta dos bancários e apontar o caminho para a ampliação de sua força, organização e representatividade para a defesa dos interesses imediatos e históricos dos trabalhadores, a luta por melhores condições de vida e trabalho e o engajamento no processo de transformação da sociedade brasileira em direção à democracia e por um mundo igualitário.

Desde o golpe político, militar, jurídico, midiático e parlamentar de 2016, a classe trabalhadora e o Brasil se posicionam contra retrocessos civilizatórios inimagináveis promovidos por forças políticas de direita, que tomaram de assalto o poder. Essa situação foi agravada pela pandemia da Covid-19, que não foi enfrentada de forma adequada em face do negacionismo do atual governo e de sua base social.

O momento atual e o futuro nos exigem uma atuação e luta ainda mais contundente. Temos legado suficiente para, mais uma vez, ousarmos e nos reinventarmos diante das profundas transformações do mundo do trabalho provocadas pela indústria 4.0, pela precarização do trabalho e pela recente crise provocada pela incapacidade e negligência do governo brasileiro no enfrentamento da pandemia do coronavírus.

O capitalismo global não se recuperou dos efeitos da crise econômica internacional iniciada em 2008 nos Estados Unidos. Foram mais de dez anos de crescimento econômico reduzido até a chegada de novo impacto com a pandemia da Covid-19. A hegemonia do capital financeiro e do rentismo dita, autoritariamente, transformações na esfera política e econômica. O modelo usa a tecnologia e a política para ampliar a alienação e a exploração do trabalho. A popularização do trabalho por plataformas, o golpe de 2016 e as Reformas Trabalhista (2017) e da Previdência (2019) no Brasil são exemplos desse processo que, a despeito da propaganda de seus defensores, não trouxeram crescimento econômico nem mais empregos, e sim o contrário disso.

A exploração da classe trabalhadora é, portanto, a principal estratégia para salvaguardar os investimentos e os lucros dos capitalistas. Isso se concretiza com altas taxas de desemprego, subutilização da força de trabalho, legalização do trabalho informal e precário e redução da renda do trabalho, do salário-mínimo e do investimento em políticas sociais (salário indireto), por meio da austeridade fiscal (Emenda Constitucional 95/2016 no Brasil). Para anestesiar a reação a esse programa antipopular, de um lado, se impõem a ideologia da meritocracia, do individualismo e do empreendedorismo obrigatório, a violência e a militarização; de outro, se atacam os instrumentos de organização e negociação coletiva dos trabalhadores e se perseguem suas lideranças.

Iniciamos o processo da nossa mobilização nacional para o CONECEP quando a pandemia da Covid-19 já ultrapassa os 4,23 milhões de vítimas fatais no mundo, sendo mais de 550 mil no Brasil. Além de doença e morte, a pandemia tem impactado fortemente a economia. A crise pandêmica, decorrente da paralisação ou redução das atividades produtivas, levou à queda no investimento e no comércio global, mostrando ao mundo, mais uma vez, a centralidade do trabalho. Os sindicatos mostraram-se ferramentas importantes na luta pela preservação de empregos e direitos, mas não puderam conter a explosão do desemprego no mundo. Com isso, especialmente nos países mais pobres e desiguais como o Brasil, onde a economia já cambaleava antes da crise sanitária, voltamos a conviver com a fome e a miséria.

Nos Estados Unidos, o negacionismo e a gestão desastrosa da pandemia por parte de Donald Trump, mas sobretudo a luta dos milhões de trabalhadoras e trabalhadores, negros e mulheres que foram às ruas de todo o país protestar contra o então presidente e um sistema policial e de justiça que persegue, encarcera e mata o povo negro foram determinantes para a derrota do republicano nas eleições presidenciais.

Donald Trump era o principal fiador e modelo de uma gama de políticos autoritários de extrema direita, e sua derrota foi uma importante vitória na luta contra um modelo de exclusão, ódio, intolerância política e religiosa e ataques às organizações da classe trabalhadora.

Já no plano interno, Joe Biden, o novo presidente dos EUA, adotou medidas de aumento dos gastos públicos e de taxação dos mais ricos para enfrentar a profunda crise que afeta a nação mais poderosa do mundo. No plano mundial, os EUA voltam a participar das instituições multilaterais, mas Biden continua promovendo uma “nova guerra fria” contra a Rússia e, sobretudo, em relação à China. Além disso, segue a

política imperialista de sanções e de bloqueios econômicos, como, por exemplo, os que atingem Cuba e Venezuela.

Mesmo em um momento de grave retração econômica, a concentração de renda e riqueza não para de crescer. Exemplo disso é que as chamadas big techs, nome dado às cinco maiores empresas de tecnologia dos Estados Unidos - Alphabet (Google), Amazon, Apple, Facebook e Microsoft -, fecharam 2020 com um lucro líquido somado de US\$ 206 bilhões (R\$ 1,1 trilhão)

Se a crise climática e o descaso com o meio ambiente estão diretamente relacionados com a pandemia, décadas de cortes na saúde pública e nas redes de proteção social, além de ataques aos direitos da classe trabalhadora agravaram as perdas humanas e a devastação dos mercados de trabalho. Nesse cenário, um dos exemplos mais dramáticos dos impactos de uma ordem internacional extremamente desigual é de que apenas dez países concentram cerca de 60% das vacinas aplicadas contra a Covid-19 no mundo, segundo dados da Global Change Data Lab. A África e as Américas do Sul e Central somam apenas 6% dessas vacinas, apesar de a população desses continentes representar 25% da população mundial.

Na América Latina, região mais afetada pela pandemia causada pelo novo coronavírus, os trabalhadores e povos continuam resistindo, com avanços importantes, mas também com recuos, como no Uruguai e no Equador. Destacam-se a vitória eleitoral na Argentina, as lutas pela constituinte no Chile, as recentes manifestações contra a Reforma Tributária na Colômbia e a vitória esmagadora do Movimento ao Socialismo (MAS) nas eleições presidenciais bolivianas em outubro de 2020 - cerca de apenas um ano após o golpe de Estado contra o ex-presidente Evo Morales.

No último período, a ida do sindicalista professor Pedro Castillo ao segundo turno nas eleições presidenciais no Peru e, principalmente, a explosão popular ocorrida na Colômbia após a realização da paralisação nacional de 28 de abril a chamado de três centrais sindicais - Central Única de Trabalhadores da Colômbia (CUT), Confederação de Trabalhadores da Colômbia (CTC) e Confederação Geral de Trabalho (CGT) -, que se prolongou em uma verdadeira revolta popular envolvendo a Minga indígena, os estudantes e a juventude, os negros e as mulheres, com marchas, bloqueios e ações de massa que enfrentam a brutal repressão policial-militar do governo direitista de Iván Duque, estão aí a demonstrar que a resistência dos povos, que não querem ver o seu futuro destruído por um sistema que os condena à miséria, à fome e à doença, irrompe em plena pandemia. Isso exige a mais ampla solidariedade ativa da CUT e de demais organizações sindicais nos planos continental e mundial às mobilizações em curso, não só na América Latina, mas também em Mianmar, na Palestina e em outros países, inclusive na Europa, e os próprios EUA.

No Brasil, a política externa e o prestígio do país foram destruídos pela diplomacia de Bolsonaro e do ex-chanceler Ernesto Araújo. O reiterado desrespeito aos direitos humanos, o descaso em relação ao meio ambiente - por exemplo, nos dramáticos episódios dos incêndios na Amazônia e no Pantanal -, a cruzada obscurantista contra os direitos reprodutivos e sexuais, o vergonhoso servilismo ao ex-presidente estadunidense Donald Trump e os inaceitáveis discursos xenófobos e preconceituosos contra parceiros comerciais e países com os quais mantemos relações diplomáticas estáveis e respeitadas - como China, França, Alemanha, Venezuela, Cuba, Argentina - levaram à completa erosão da credibilidade internacional do país e constituem um nítido desrespeito aos preceitos constitucionais de respeito à autodeterminação dos povos e de não intervenção - princípios que deveriam orientar a nossa política externa.

O trabalho tem centralidade na garantia da manutenção e reprodução da vida. Não apenas a partir do emprego e do salário, mas pela totalidade do trabalho, da energia e do cuidado de que as pessoas necessitam ao longo de toda a sua vida. O conflito entre o capital e a vida ataca as relações, os processos e os trabalhos que sustentam a vida a cada dia e que, em sua maioria, estão sob responsabilidade das mulheres. No Brasil, a reforma trabalhista aprovada pelos golpistas não apenas retrocede às condições de trabalho de antes da CLT, mas também anuncia como as elites empresariais querem que seja o próximo período de acumulação. Em vez de ampliar a garantia dos direitos trabalhistas, a superexploração é regulamentada, e a realidade do trabalho precário vivida há tempos pelas mulheres e a população negra se generaliza e vira a norma.

A democracia brasileira é uma construção inacabada. Ao mesmo tempo em que o país recuperou o direito ao voto a partir do fim da ditadura militar, manteve as seculares desigualdades sociais presentes em toda a sua história, incompatíveis com uma democracia verdadeira. Mesmo a soberania popular, através das eleições, foi rompida pelas elites com o golpe de 2016 e com o lawfare da Operação Lava Jato. Lutar por liberdades democráticas no Brasil, hoje, significa batalhar pela recuperação dos direitos da classe trabalhadora liquidados ou represados por emendas constitucionais (como as Emendas Constitucionais (EC) 95 e 109) e defender democratização das instituições por meio de uma reforma política e do sistema de justiça. Trata-se também de uma batalha contra as ameaças autoritárias do bolsonarismo, da denúncia da militarização e da pressão pelo impeachment de um governo criminoso.

A anulação dos processos contra Lula comprova que o ex-presidente foi vítima de perseguição política e judicial para tirá-lo da disputa eleitoral de 2018. O reconhecimento da sua inocência e a recuperação dos seus direitos políticos é a maior vitória da classe trabalhadora desde o golpe de 2016 e foi resultado da brilhante defesa jurídica e da resistência popular simbolizada na Vigília Lula Livre. A luta por “Lula Livre” continuará até que todos os processos sem fundamento jurídico contra o ex-presidente sejam arquivados.

Mais do que um líder, Lula é um companheiro do movimento sindical, perseguido por sua ação política. As condições de o Brasil se desenvolver como uma nação soberana são minadas pela subserviência do governo brasileiro ao imperialismo norte-americano e pela sanha privatista de Bolsonaro e Paulo Guedes. O plano de privatizações busca acabar com a soberania nacional. A alta dos preços dos combustíveis e da energia, que hoje é uma inexplicável opção governamental, pode se tornar permanente se as refinarias e a Eletrobrás forem entregues à iniciativa privada. O Brasil se isolou internacionalmente, e a prova disso é que as bravatas de Bolsonaro nos colocaram no fim da fila mundial por vacinas. Possuímos vasto patrimônio ambiental, e a Amazônia, por sua dimensão e diversidade, é a maior marca disso. Esse patrimônio é dilapidado por criminosos estimulados e acobertados pela gestão ambiental de Bolsonaro, enquanto os povos das águas e da floresta sofrem com o abandono dos governantes.

A perspectiva de futuro para o Brasil passa por um projeto de reconstrução nacional. Isso, entretanto, é impossível sob a batuta do governo Bolsonaro, incapaz de conduzir a economia já antes da crise da pandemia. Estamos diante de um governo que arrochou o salário, aumentou o desemprego e jogou a maioria da população na incerteza, sem carteira de trabalho e sem direitos. A fraqueza do atual governo dá lugar à militarização do poder.

O que o Presidente da República já fez e ameaça fazer contra as instituições republicanas, a sociedade e a democracia é crime de responsabilidade, previsto na

Constituição para ser punido com impeachment. Portanto, face a uma situação de completo vazio institucional, o Brasil pede “Fora Bolsonaro” nas janelas dos prédios e residências, nas redes sociais, nas ruas e em manifestos em defesa da vida, do emprego e da democracia.

As forças democráticas e populares precisam mostrar-se como as únicas em condições de reconstruir o país. O desafio é de retomada do modelo de crescimento econômico com distribuição de renda e com geração de emprego, na qual os bancos públicos atuem com base em sua função estratégica para o Brasil.

### **Caixa e programas sociais hoje**

A magnitude do choque causado pela pandemia do novo coronavírus exigiu a adoção de um amplo conjunto de medidas emergenciais de apoio à saúde e de preservação da produção, dos empregos e da renda. Pelo lado da receita pública, cabe destacar a implementação de reduções e desonerações temporárias de impostos e contribuições sobre bens necessários ao combate da pandemia; suspensão de pagamentos de dívidas previdenciárias; e diferimento, por alguns meses, de diversos impostos e tributos. No que se refere aos gastos públicos, destacam-se a ampliação do Programa Bolsa- Família; o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; o Auxílio Financeiro Emergencial à população carente e aos trabalhadores informais; o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; e a ampliação de recursos e transferências a estados e municípios para ações de saúde.

De acordo com estimativa do Ministério da Economia, feita em maio, as medidas com impacto no resultado primário do governo central em 2020 atingiriam cerca de 6% do PIB, acima do valor médio dos programas de apoio à economia anunciados nos países avançados, da ordem de 4,5% do PIB. Além disso, foram também implementadas medidas extraordinárias, regulatórias, de apoio a estados e municípios e de estímulo ao crédito, com impacto econômico potencial significativo. Podem-se citar, por exemplo, o diferimento do prazo de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); a redução temporária nas contribuições do Sistema S; diversas medidas de ampliação e barateamento do crédito, inclusive com ampliação de garantias pelo Tesouro Nacional para empréstimos a micro, pequenas e médias empresas. (IPEA, 2020).

O auxílio emergencial voltado para desempregados e trabalhadores informais demorou a se concretizar. A proposta original do governo era de R\$ 200,00 por três meses. Após forte pressão e crítica, o Congresso aprovou R\$ 600,00, sendo R\$ 1.200,00 para mulheres chefes de família. Em junho foram acrescidas mais duas parcelas de R\$ 600,00 e em seguida o valor foi cortado pela metade, com mais 4 parcelas adicionais.

O auxílio vem preencher lacuna deixada pelo corte de investimentos nos programas sociais, como o Bolsa- Família, BPC e outros, que acontecem desde o governo Temer. Em consonância com sua função pública e expertise, advinda do papel de principal gestora dos programas sociais, a Caixa foi a empresa escolhida para gerenciar e realizar o pagamento do auxílio.

A Dataprev, outra estatal importante e na lista de privatização do governo, teve a função de analisar os cadastros. Para executar essa tarefa, a Caixa se superou e quebrou o paradigma do atraso tecnológico.

Graças à qualidade de seu corpo técnico, a instituição criou aplicativos para cadastro, movimentação de contas, e realizou a abertura de milhões de contas, em prazo

excepcionalmente rápido. Os números que envolvem a operação impressionam e provam a relevância do banco, mas também escancaram de forma nua e crua o tamanho da desigualdade social no Brasil. Até o dia 2 de julho, último dia para cadastro, se inscreveram 108,9 milhões de brasileiros, mais de 67 milhões foram aprovados para receber o auxílio, 105 milhões de poupanças digitais foram abertas. Concomitante a esses pagamentos, foram disponibilizados recursos do FGTS para 60 milhões de trabalhadores, e 4,3 milhões teriam acesso ao benefício emergencial de Trabalho e Renda. Isso mostra que 7 em cada 10 adultos passaram pelo banco para receber pelo menos um desses programas.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Covid-19 (Pnad-Covid19), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostrou que o auxílio emergencial conseguiu amenizar a queda do padrão de vida de mais de 23 milhões de famílias das fatias mais baixas da população, concentrando nos informais, desocupados e que estavam fora da força de trabalho. Os domicílios de rendas mais baixas foram também os mais impactados pela pandemia. Entre os que já recebiam o Bolsa-Família, por exemplo, o aumento da renda média triplicou. O auxílio emergencial pagou R\$ 600 em geral e R\$ 1,2 mil para mães que sustentam sozinhas a família. Já o Bolsa-Família paga em média benefício de R\$ 190.

Tal como os profissionais da área de saúde, e de outros setores essenciais, os empregados da Caixa, mesmo sob risco de contágio e pressão do banco por resultados, foram para a linha de frente garantir atendimento à população, provando mais uma vez o compromisso com a sua missão pública.

São tarefas urgentes de trabalhadores e militantes na defesa que dias melhores virão, buscar formas de conter a pandemia, parar as mortes e construir o caminho de saída dessa crise. Neste sentido, nossas propostas são:

1. A defesa intransigente do Sistema Único de Saúde (SUS), universal e totalmente público, integral e de qualidade, pelo fim dos cortes no orçamento da saúde que, este ano, tem menos R\$ 25 bilhões em relação a 2020. O acesso à saúde é, muitas vezes, a diferença entre viver ou morrer. Defender o SUS é defender o direito humano à vida.
2. A luta pela vacina para todas as pessoas como caminho mais rápido e barato para superar a situação de crise causada pela pandemia. A quebra das patentes das vacinas é um imperativo humanitário para que a imunização contra a Covid-19 não continue subordinada ao poder econômico e aos interesses das multinacionais do ramo farmacêutico. A agilidade nas aquisições, no planejamento e coordenação na distribuição é uma exigência para evitarmos a descontinuidade no processo de vacinação no Brasil, já observada no primeiro semestre e que são objeto de debate pela CPI da Covid-19 que vem revelando o caráter genocida do atual governo para os que ainda duvidavam.
3. Garantir condições dignas de vida é essencial para que a população possa atender as orientações sanitárias de autocuidado e contenção do vírus. Os direitos a alimentação, moradia, água e esgoto devem ser garantidos, e por isso é tão importante a proteção e a estabilidade dos empregos e o auxílio emergencial de R\$ 600,00 enquanto durar a pandemia. Os despejos, na cidade e no campo, devem ser proibidos, e a agricultura familiar deve ter o apoio necessário para produzir e reverter a alta no preço dos alimentos e as ameaças de desabastecimento. Além disso, a população mais pobre deve ser isenta das tarifas de água, energia e gás natural canalizado.

4. É preciso fortalecer os protocolos de saúde e segurança nos locais de trabalho com a participação de trabalhadoras e trabalhadores fortalecendo a organização, a promoção e a proteção da saúde e a melhoria das condições de trabalho. O critério para a realização do trabalho presencial deve ser a garantia de segurança, e não o lucro do patrão.

5. Fora Bolsonaro e Guedes com seu governo, ultraliberal, militar e corrupto. A luta e organização dos trabalhadores na defesa da vida dos seres humanos, da fauna e da flora, além da recomposição da soberania nacional que traz esperança de um mundo melhor. Seja pelas redes e as ruas, os trabalhadores devem compreender a necessidade de vencer o fascismo nas suas figuras simbólicas e também na ideia fascista do bolsonarismo, de forma pedagógica e dialógica.

6. Construir com a população o entendimento da importância das eleições e da democracia como caminho para o Brasil soberano, que gere emprego e renda, que possa abastecer as esperanças desse povo sofrido num mundo mais justo. O governo que será eleito pelo povo deve ter uma governabilidade social, uma sustentação popular ao invés de uma governabilidade puramente parlamentar. Ressaltar a importância do voto e construir plano de governo e de lutas para as candidaturas de esquerda, populares e progressistas.

## EIXO 1: SAÚDE CAIXA

A assistência à saúde oferecida pela empresa aos empregados da Caixa passou por diversos momentos desde que foi instituída nos anos 70. Sua gestão, inicialmente, era feita pela SASSE (Serviço de Assistência e Seguridade Social dos Economiários), passando pela FUNCEF, e finalmente, ao final da década de 1980, para a Caixa, como é até os dias atuais.

Para custear as despesas do plano (conhecido como Plano de Assistência Médica Supletiva - PAMS), a Caixa destinava um orçamento, estabelecido pela empresa em 3,5% de sua folha de pagamento. Os empregados, por sua vez, pagavam uma coparticipação, que poderia ser de 10%, 15% ou 20% sobre o valor dos procedimentos que eles ou seus dependentes realizassem. Como não havia teto anual para a cobrança de coparticipação, em diversos casos as dívidas com o PAMS acabavam se tornando impagáveis.

Na década de 1990, a política de pessoal aplicada pela direção da Caixa, de enxugamento do quadro de pessoal e congelamento salarial, aumentou os problemas para o financiamento do PAMS, visto que as receitas caíam (já que seu valor era o resultado da aplicação de um percentual sobre a folha de pagamentos) e as despesas do plano, vinculadas aos custos médicos, eram crescentes.

Mesmo a contratação de novos empregados, realizada a partir de 1998, não mudaria este cenário, já que os salários permaneciam congelados, o volume de contratações não repôs os desligamentos e os então recém-admitidos tinham condições mais onerosas para ingresso no plano: a coparticipação que pagavam era de 50% sobre o valor dos procedimentos realizados. A Caixa discriminou os novos empregados para atender à resolução 09/1996 da CCE (Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais, atual SEST), que previa que o custeio de planos de saúde oferecidos pelas empresas públicas a seus empregados estaria limitado à 50% das despesas totais do plano.

Posteriormente, em 2001/2002 para viabilizar a aplicação da resolução CCE 09/1996 a todos os empregados, a Caixa alterou o formato de custeio do plano, instituindo a cobrança de uma mensalidade, unificando os percentuais da coparticipação em 20% e estabelecendo um limite anual para a cobrança da coparticipação. Os valores cobrados seriam reajustados unilateralmente pela empresa, já que não havia em ACT a previsão da participação dos empregados na definição do custeio do plano.

Na Campanha Nacional dos Bancários de 2003, graças às mudanças no cenário político nacional e a estratégia de unificar as campanhas dos trabalhadores de bancos públicos e privados, o movimento sindical conseguiu incluir no ACT daquele ano uma cláusula que previa a discussão de um novo modelo para o plano de assistência médica dos empregados.

Assim, foi criado um grupo de trabalho que estabeleceu as bases do Saúde Caixa: o teto para o financiamento do plano pela Caixa, que era de 3,5%, foi eliminado; o modelo de gestão se manteria como autogestão em RH; os custos administrativos seriam pagos integralmente pela Caixa; as despesas assistenciais seriam divididas na proporção de 70% dos custos para a empresa e 30% para os empregados e a parte sob responsabilidade dos empregados no custeio do plano seria paga por meio de uma mensalidade (estabelecida em 2% da Remuneração Base, para o grupo familiar), mensalidade de eventuais dependentes indiretos, e pagamento de coparticipação, de 20% sobre o valor dos procedimentos realizados, com limite anual de cobrança (inicialmente fixado em R\$ 763,00).

O processo negocial, naquele momento, garantiu aos empregados patamares superiores aos limites da resolução CCE 09/1996. Neste formato, o Saúde Caixa mostrou-se economicamente sustentável e financeiramente viável. Entre 2004 e 2015, o plano registrou sucessivos superávits, ou seja, arrecadou um valor superior às despesas assistenciais do plano, mesmo sem aumento no percentual de mensalidade. Este cenário foi possível, apesar do aumento dos custos médicos em patamares superiores à inflação geral, graças ao crescimento no quadro de empregados (que passou de cerca de 57 mil em 2003, para mais de 101.400 em dezembro de 2014) e ao crescimento da massa salarial dos empregados (decorrente tanto do aumento no quadro quanto dos reajustes reais e do aumento na quantidade de funções gratificadas). Os valores do superávit acumulado pelo Saúde Caixa, reconhecido pela empresa, ultrapassou os R\$ 500 milhões.

No ano de 2015, porém, o país atravessava um momento de grande instabilidade política, e as ameaças à privatização, desta vez por meio da venda de subsidiárias e/ou abertura de capital voltavam a rondar as empresas públicas. Esta agenda interessava (e ainda interessa) aos grupos econômicos dominantes no país, que viram na fragilidade do executivo federal, que sofria diversos desgastes e a iminente abertura de um processo de impeachment, a oportunidade de encaminhar através de senadores que se opunham ao governo um projeto de lei que pavimentava o caminho para a abertura de capital das estatais, o PLS 555/2015, que determinava a transformação das empresas públicas em SA de capital aberto, com a venda de no mínimo 25% das ações em bolsa de valores.

Como forma de preparar a Caixa para este processo, o Banco Central determinou, por meio da resolução 4424, que em 2016, a Caixa deveria cumprir uma norma contábil que é seguida pelas empresas de capital aberto, e que determina o provisionamento do



chamado “benefício pós-emprego”, o que afetaria seus índices de capital para fins de cumprimento do Acordo de Basileia. Assim, após o golpe parlamentar, para reduzir tais provisionamentos, a direção da Caixa articulou com demais estatais as resoluções da CGPAR que tem como objetivo reduzir o financiamento das estatais nos planos de previdência e assistência médica e eliminar o chamado “benefício pós-emprego”, retomando o curso das tentativas de retiradas de direitos que os empregados enfrentaram na década de 90, começo dos anos 2000, período em que os trabalhadores também lutavam contra a privatização. A resolução 23 da CGPAR foi oficialmente publicada em janeiro de 2018, e, entre outros prejuízos para os trabalhadores, retoma o limite de 50% para o custeio do plano por parte das estatais (que já era previsto na resolução CCE 09/1996).

Adicionalmente, a direção da Caixa promoveu alteração estatutária em dezembro de 2017, que incluiu no estatuto do banco um limite para o custeio do Saúde Caixa, fixado em 6,5% da folha de pagamento e proventos do INSS. Com a implementação do teto no estatuto do banco, a empresa reduziu as provisões do Saúde Caixa em R\$ 5,2 bilhões, valores reconhecidos contabilmente como lucro pela empresa em 2017.

Os empregados passaram, então, a enfrentar dois problemas: um desequilíbrio na proporção contributiva do plano (os valores arrecadados dos titulares com os valores de custeio praticados ficaram, entre 2016 e 2020, abaixo dos 30% de sua responsabilidade no custeio do plano), devido a fatores conjunturais (notadamente, a política de pessoal da empresa, que deixou de repor os trabalhadores que se desligavam, passando de mais de 101.400 em 2014 para cerca de 81.400 em dezembro de 2020, extinguiu funções e reduziu os reajustes salariais praticados), e uma pressão cada vez mais forte da direção do banco para alterar o modelo de custeio do Saúde Caixa, com a alegação de que teriam que aplicar a resolução 23 da CGPAR.

No ACT de 2018/2020, o modelo de custeio foi mantido no formato original, sem alterar os valores dos itens de custeio. O déficit nas contribuições (que ainda não estava claramente demonstrado pela empresa) foi custeado com parte do superávit acumulado. A Caixa alegava que, pelo fato de não haver cobrança individualizada das mensalidades, o plano estaria fechado para novas adesões, o que deixou desassistidos os PCD's contratados pela empresa por força de ação judicial da Contraf-CUT e da Fenaé. O ACT garantiu que o teto de 6,5% da folha, cuja aplicação era prevista pelo estatuto do banco já em 2020, não fosse aplicado ao menos até o final do ano.

Na renovação do ACT, os empregados enfrentavam um cenário extremamente adverso. Com a pandemia, as alternativas de mobilização eram limitadas, o fim da ultratividade previsto pela Reforma Trabalhista pressionava o prazo de negociação coletiva, e a demanda pela manutenção do custeio em 70/30 do Saúde Caixa, com a inclusão dos recém-admitidos era a principal demanda. Após intensa campanha, o ACT foi renovado mantendo-se os direitos, e, com relação ao Saúde Caixa, foi conquistada a reabertura do plano para os novos empregados mediante uma individualização parcial das mensalidades (não há cobrança a partir do terceiro dependente). As mensalidades, coparticipação e limite anual da despesa de coparticipação do grupo familiar foram reajustadas, de forma a reequilibrar a proporção de custos do plano em 70/30 (agora, incluindo-se na divisão de custeio as despesas administrativas). Para tentar definir um modelo de custeio e de gestão sustentáveis, ficou estabelecido que seria criado um GT para discutir modelos, e que o GT deveria realizar seus trabalhos até 31/07/2021, encaminhando as propostas debatidas à mesa permanente, que iria remetê-las à apreciação dos beneficiários do plano.

Por inação da Caixa, o GT iniciou seus trabalhos apenas em janeiro de 2021. O relatório atuarial que, de acordo com o ACT, deveria ter sido fornecido em novembro, foi apresentado pela empresa apenas em meados de abril. A pesquisa de satisfação, necessária para subsidiar a gestão do plano e cuja realização é prevista no ACT, ainda não foi realizada pela empresa. A representação dos empregados contou com a assessoria de consultoria técnica especializada, e apresentou proposta tecnicamente embasada e que mantém o formato de custeio do plano em 70/30, com projeções apontando que as contribuições da Caixa em 70% não excedem aos 6,5% da folha previstos no estatuto da empresa.

Os representantes da gestão Pedro Guimarães no GT, porém, insistem em um modelo que prevê a aplicação do limitador de 50% da resolução 23 da CGPAR. Nas demais estatais que implementaram esta restrição, os efeitos foram devastadores para os usuários daqueles planos: nos Correios, de acordo com dirigentes da categoria, houve perda de 100 mil vidas. Na Petrobras, entidades representativas dos petroleiros preveem um aumento médio nas mensalidades de 261%, que pode chegar a mais de 1.000% para alguns perfis de usuários do plano. As propostas apresentadas pela Caixa na última Campanha Nacional, em 2020, indicam o que é considerado ideal pela empresa. Dentre elas, destaca-se a que estabelece cobrança de mensalidades de forma individualizada, cujo valor aumenta conforme a faixa etária dos usuários, titulares ou dependentes. Esta proposta é especialmente gravosa exatamente para os perfis de usuários mais vulneráveis: aqueles com rendas menores, idades mais altas ou grupos familiares maiores. O efeito da aplicação deste modelo para os usuários tende a ser extremamente danoso aos usuários, quebrando premissas importantes como o pacto intergeracional e a solidariedade.

Esta tentativa de retirada de direitos dos chamados “benefícios pós-emprego” pretendida pela gestão Pedro Guimarães no Saúde Caixa, representaria para a empresa reduzir seus desembolsos, reduzindo as provisões atuariais, e acelerando os planos de descapitalização da Caixa com a devolução dos IHCD's. Nas demais estatais, como os Correios e a Eletrobrás, a implementação da CGPAR 23 significa preparar a empresa para o processo de privatização. Este processo é, portanto, uma política do atual governo.

Precisamos lutar contra os fatores que limitam o financiamento do nosso plano pela Caixa. O fato mais limitante atualmente é a resolução 23 da CGPAR. Precisamos, portanto, reforçar a luta pela aprovação do PDC 956/18 da deputada Erika Kokay, que foi aprovado pela Câmara e está no Senado com a numeração PDL 342/2021. Cabe ressaltar que o ACT não prevê a implementação do limitador de 50% previsto pela CGPAR. Além disso, a CGPAR não é lei, existem precedentes (o próprio Saúde Caixa foi criado enquanto a resolução CCE 09/1996, que prevê o mesmo limite, estava vigente). Outras estatais não a aplicam, e há uma portaria do governo federal, de número 1.122/2021, que estabelece que as estatais podem pedir exceção para aplicar a resolução. Devemos, portanto, pressionar o presidente Pedro Guimarães, para se abster de aplicar o limitador. Ao mesmo tempo, devemos buscar formas de tirar o teto de 6,5% do estatuto do banco.

É fundamental que todos entendam que manter o Saúde Caixa sustentável passa por termos uma política de governo que não pretenda privatizar ou enfraquecer a Caixa, já que ambos os assuntos são intimamente relacionados. Por isso, é necessário que os empregados entendam que não basta fazer a defesa da manutenção do plano para o

próximo ano; precisamos também discutir qual o papel da Caixa, o que passa por discutirmos sobre qual é o projeto de sociedade que queremos.

1. Saúde Caixa para todos! Saúde Caixa sustentável e para todos os empregados da ativa, independentemente da data de admissão; e aposentados, independentemente da data da aposentadoria.
2. Imediata mobilização política nacional pela aprovação do PDL 342/2021 no senado (PDC 956/2018).
3. Pressionar o presidente Pedro Guimarães para manter o Saúde Caixa dos empregados.
4. Abaixo-assinado Nacional para todos assinarem, com unidade na defesa de uma Saúde Caixa sustentável para a totalidade dos empregados, sem excluir os aposentados.
5. Fim do teto para o Saúde Caixa.
6. Manutenção das regras de custeio do Saúde Caixa (70x30).
7. Melhoria na sistemática e maior agilidade do sistema de reembolsos do Saúde Caixa.
8. Ampliar mobilização para garantir que o plano de saúde, importante conquista dos empregados, seja preservado e disponível para todos os empregados. Reunião em todos os locais de trabalho.
9. Fortalecer os fóruns de representação dos usuários, como CUSC, Comitê de Credenciamento e Descredenciamento e o GT do Saúde Caixa.
10. Apresentação dos resultados da pesquisa anual de atendimento e satisfação dos usuários do Saúde Caixa.
11. Realizar a pesquisa com a participação do CUSC e do GT.
12. Conselho de Usuários Saúde Caixa deliberativo, sem voto de minerva.
13. Fortalecimento das equipes próprias de atendimento do Saúde Caixa, nas Gipes e Repes, com a ampliação do número de empregados nestas atividades, alcançando todos os estados.
14. Live's, seminários e vídeos curtos para conscientizar os empregados.

## **EIXO 2: DEFESA DA FUNCEF**

### **FUNCEF**

Na contramão do processo de democratização dos modelos de gestão das entidades fechadas de previdência complementar, os chamados fundos de pensão, a Funcef promoveu uma mudança em seu Estatuto que reduz a participação dos trabalhadores nos processos decisórios da fundação. Os prejudicados são participantes e assistidos dos planos de benefícios por ela administrados.

Com a justificativa de “modernizar” a gestão, a Funcef realizou alterações em um Estatuto que havia sido construído com a efetiva participação das entidades representativas e de forma consensual. Embora não tenha sido divulgado o novo Estatuto, alguns pontos foram apontados no site da fundação. Além de polêmicos, maiores detalhes não foram apresentados.

O primeiro ponto trata da redução do número de diretorias. Com a justificativa que a maioria das entidades fechadas possui quatro diretorias, o novo Estatuto elimina duas das seis atuais existentes na Funcef. Atualmente a diretoria da Funcef é composta por três diretorias comandadas por diretores indicados pela Caixa (patrocinadora) e três comandadas por diretores eleitos por participantes e assistidos de seus planos.

A única informação que consta do comunicado no site afirma que uma diretoria de indicados e uma de eleitos deixará de existir. Como todas as diretorias possuem atividades importantes para a gestão da Funcef, imagina-se que essas atividades venham a ser absorvidas pelas diretorias existentes, não ficando claro se atividades que hoje estão em uma diretoria de eleitos serão absorvidas por outra diretoria de eleitos ou não. Dependendo de como se der essa absorção de atividades, poderemos ter uma redistribuição de poder entre indicados e eleitos em relação ao modelo atual.

Foi noticiada também a revisão no processo eleitoral com o fim da eleição por chapa. Teremos candidaturas individuais e o fim do sincronismo na eleição para a diretoria, passando a ocorrer eleição a cada dois anos para a escolha dos diretores eleitos, mantendo-se o mandato de quatro anos. Maiores informações não foram dadas. Apenas que as demais regras serão definidas em regulamento eleitoral.

Por fim, o parágrafo primeiro do artigo 32, que previa a necessidade do quarto voto no Conselho Deliberativo para votações envolvendo mudança de Estatuto ou de Regulamento, retirada de patrocínio e definição sobre investimentos acima de 2% do patrimônio deixam de existir. Dessa forma todas as decisões do Conselho podem ser tomadas por maioria simples de votos, incluindo o voto de desempate (Minerva), que pertence a patrocinadora.

O processo de aprovação do novo Estatuto passa pela Caixa e instâncias do governo.

As operações com participantes provêm de empréstimos pessoais e financiamentos imobiliários concedidos com recursos de cada plano. A Resolução CMN 4.661, de 25 de maio de 2018, estabelece que, a esse segmento, podem ser destinados até 15% dos recursos garantidores em cada plano.

Essa Resolução define que “os encargos financeiros das operações com participantes devem ser superiores à taxa mínima atuarial, para planos constituídos na modalidade de benefício definido, ou ao índice de referência estabelecido na política de investimentos, para os planos constituídos em outras modalidades”. As EFPC poderão acrescer taxas de administração e de risco.

Para as operações com participantes, a exigência de rentabilidade que supere taxa atuarial ou índice de referência é uma forma pela qual se desautoriza subsídio à operação. Mas não há qualquer razão em se estipular percentual muito superior a esses índices.

Considerados os resultados do período 2016-2020, e elementos para a análise de risco, é razoável que os participantes exijam dos fundos de pensão em tais contratações taxa real de juros apenas residualmente superior àquela utilizada para cálculo de suas metas.

Em julho/21, com a realização das eleições para o CD e CF, a democracia voltou a existir na fundação, após a suspensão do processo eleitoral, e a judicialização da eleição, o processo foi realizado com 3 chapas, e a Chapa 1 – A Funcef é dos Participantes foi eleita.

Com a recomposição dos conselhos, com os novos eleitos, a fundação terá a paridade para deliberar sobre o futuro de todos os participantes. Com a participação dos eleitos, esperamos ter o foco da gestão da nossa Fundação preocupada com os seus participantes e não com a patrocinadora.

Preocupados em uma gestão dos investimentos, buscando rentabilidade, para que haja a possibilidade de redução dos equacionamentos.

Vamos continuar a defender, fiscalizar, exigir democracia e transparência na Funcef. Para tanto seguem as propostas da ArtBan Caixa:

1. Defesa da democracia nos fundos de pensão e na FUNCEF.
2. Defesa do estatuto de 2007, construído pelos participantes da FUNCEF;
3. Fim do voto de minerva na Funcef.
4. Exigir transparência na divulgação de números dos fundos de pensão (Funcef).
5. 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.
6. Eleições para o Conselho Deliberativo, Fiscal e Diretoria Executiva da Fundação em formato de chapa, e não por nomes.
7. Apoiar Chapas de unidade das entidades que defendam os participantes e a democracia na Funcef.
8. Luta em defesa das garantias previstas no estatuto vigente da Fundação desde 2007, como travas ao uso do voto de desempate, FAB e FRB. Garantindo o debate com os participantes.
9. Luta pelo Fim da discriminação dos participantes do REG/REPLAN não saldado no acesso ao encarreiramento.
10. Restabelecimento da paridade no equacionamento, pois os participantes não podem assumir responsabilidades maiores do que a Patrocinadora;
11. Cobrança e responsabilidade da Caixa sobre o contencioso.
12. Manutenção e ampliação dos direitos dos participantes da Funcef, como o FAB e o FRB.
13. Instituição de assembleias e consultas para que os associados decidam sobre as questões mais importantes dos planos.
14. Reestruturação do CredPlan, com melhores condições para os participantes da Funcef.
15. Revisão dos empréstimos aos participantes que pagam equacionamento, em especial aos aposentados.
16. Live's, seminários e vídeos curtos conscientizando os empregados.

### **EIXO 3: DEFESA DA CAIXA**

#### **Caixa 100% é passado ou futuro?**

Tudo que a Caixa, através de seus trabalhadores, construiu sendo o terceiro maior gerador de empregos do país, direta e indiretamente, o papel do banco na retirada do Brasil do mapa da fome, na realização do sonho da casa própria para milhões de

brasileiros e de ter financiado o desenvolvimento do Brasil a partir do consumo das classes mais baixas, tudo isso entrou para história. A Caixa 100% Pública deixa de ser algo concreto e se torna uma ideia, um sonho de um Brasil melhor e mais seguro, especialmente para quem mais precisa.

Se mantida a mesma média, do Minha Casa Minha Vida, de unidades entregues durante os Governos Lula e Dilma, nos anos entre 2016 e 2020, haveria a entrega de mais de 893,6 mil imóveis em todo o Brasil, ou seja, 178,7 mil famílias deixaram de ser beneficiadas ao ano, por projeção feita pelo Dieese. Esse desmonte é extremamente prejudicial para o país e cobra dos empregados uma ação imediata.

Os bancários da Caixa Econômica, grande parte é mobilizada e na sua totalidade seguem indignados com a gestão que só faz desmontar o banco e atacar os direitos dos empregados. Os trabalhadores e suas entidades seguem hoje na sua maioria em estado de greve e no dia 27 de abril fizeram uma paralisação histórica, com ampla participação dos trabalhadores, que resistem, apesar da pressão da chefia e da gestão privatista, que pretende desmontar e vender o banco.

A gestão do presidente da República, Jair Bolsonaro, e do presidente da Caixa, Pedro Guimarães, à frente do banco continua mostrando suas garras contra o patrimônio do povo brasileiro. Mais um passo neste sentido foi o início da IPO (oferta pública inicial, em português) de ações da Caixa Seguridade neste ano.

Dia 29 de abril, na Bolsa de Valores B3, com o irregular acompanhamento do presidente do banco teve, início a venda de ações da Caixa seguridade, principal ataque à Caixa 100% pública desde de a origem do banco há 160 anos. Apesar da forte mobilização dos empregados e das entidades na defesa desse patrimônio brasileiro, teve início a venda das partes da Caixa. As fortes mobilizações dos empregados além de cobrar a não abertura de capital da seguridade da Caixa, cobrou o direito de livre organização e de greve, além da defesa da saúde dos trabalhadores, que têm desempenhado um papel fundamental no país durante a pandemia da Covid-19, e que recebem em troca de seu sacrifício a cobrança de metas abusivas, o desrespeito às normas sanitárias e a falta de contratações.

As ações não são apenas nas ruas e nas redes, mas também no Judiciário. No dia 16 de abril sindicatos, a Fenae (Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa) e a Contraf-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) lançaram a campanha “Brasil Seguro é Caixa Pública”, mobilizando, durante todo abril, entidades associativas e sindicais, os empregados e alertando os parlamentares e toda a sociedade sobre os graves prejuízos que a privatização vai causar ao banco e à população, em benefício do mercado privado.

Foi protocolada também denúncias na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) contra a venda de ações na IPO da Caixa Seguridade por descumprimento de duas das instruções da Comissão (539 e 400). Também, a ação foi protocolada pedindo ao TCU fiscalização de gastos arcados pela Caixa com viagens do presidente da empresa, Pedro Guimarães, para acompanhar o presidente da República em inaugurações de obras que denotam antecipação de campanha eleitoral. Cobram investigação também do contrato de imagem firmado com o narrador de rodeio Cuiabano Lima, cujos termos não foram disponibilizados pela Caixa. Cuiabano é, reconhecidamente, figura próxima a Jair Bolsonaro.

Desde que Pedro Guimarães assumiu a gestão da Caixa, na administração Bolsonaro, as operações de captação e oferta de crédito deixaram de ser as operações mais relevantes do banco. Estas deram lugar a venda de ativos, como as ações da Petrobras e do Instituto de Resseguros do Brasil (IRB). Esta venda de ativos fez com que o banco tivesse lucratividade alta a curto prazo, mas com um cenário incerto a médio e longo

prazo, consagrando o modelo de gestão de manter a lucratividade com a venda de pedaços da empresa.

O mesmo modelo, inclusive, que foi adotado no Banco do Brasil, que vendeu o BB Seguridade garantindo capitalização a curto prazo, mas que, a médio prazo, representou uma queda da rentabilidade, ameaçando os direitos dos funcionários do banco. A venda da Caixa Seguridade vem no mesmo sentido e de buscar capitalizar o banco vendendo partes dele.

Nem com a venda de ativos promovida pelo governo Bolsonaro, nem economizando com ataques aos direitos dos empregados, tampouco ao aplicar o teto no tempo do governo Temer no Saúde Caixa, nem deixando de pagar a PLR Social corretamente. Todos esses ataques à Caixa e aos seus empregados não foram suficientes para que, durante o governo Bolsonaro, o lucro do banco público fosse superior ao registrado nos governos eleitos anteriores.

Jair Bolsonaro chegou a dizer, de forma difamatória e caluniosa em relação ao ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que "... a Caixa dava prejuízo". A verbosidade, além de insultuosa, é mentirosa. No governo Lula (2003-2010), com o deflator do IPCA do IBGE aplicado, o lucro líquido da Caixa foi de R\$ 39,707 bilhões (vide gráfico abaixo). Ou seja, longe de a Caixa ter dado prejuízo. Pelo contrário. Nos anos de mandato de Dilma Rousseff (2011-2016), o montante foi ainda maior: R\$ 51,015 bilhões, contra R\$ 35,177 bilhões da era Bolsonaro (2019-2020).

Abaixo, quadro com o lucro líquido acumulado em períodos selecionados (Fonte: Caixa. Deflator: IPCA-IBGE (Dez/2020)):

Governo Lula (em milhões)	
Período	Lucro Líquido CAIXA
2003	2.145
2004	3.291
2005	4.546
2006	5.074
2007	5.109
2008	7.464
2009	5.528
2010	6.549
<b>Acumulado</b>	<b>39.707</b>

Governo Dilma (em milhões)	
Período	Lucro Líquido CAIXA
2011	8.467
2012	9.363
2013	9.798
2014	9.714
2015	8.856
2016	4.817
<b>Acumulado</b>	<b>51.015</b>

Governo Temer (em milhões)	
Período	Lucro Líquido CAIXA
2017	14.124
2018	11.289
<b>Acumulado</b>	<b>25.413</b>

Governo Bolsonaro (em milhões)	
Período	Lucro Líquido CAIXA
2019	22.008
2020	13.169
<b>Acumulado</b>	<b>35.177</b>

Importante ressaltar que apesar das denúncias e da indignação dos trabalhadores, a gestão atual da Caixa segue sua política antipopular e utiliza de forma pouco transparente e suspeita os recursos do banco através do projeto "Mais Brasil" fazendo descaradamente campanha eleitoral para o governo genocida de Jair Bolsonaro.

Para que o Brasil retome a rota do trabalho decente, da inclusão social, da soberania nacional e de um projeto de desenvolvimento com integração regional, a resistência ao desmonte do Estado e contra a retirada dos direitos dos trabalhadores assumem relevância cada vez maior. Apenas a unidade da classe trabalhadora, movimentos sociais e demais setores democráticos da sociedade pode deter a barbárie que o governo Bolsonaro representa para o Brasil. A luta de cada um é fundamental, mas a união de todos é imprescindível neste momento.

Na Caixa Econômica Federal, a campanha nacional de 2020 foi mais um exemplo de luta vitoriosa que como as últimas campanhas 2016 e 2018 firmou um acordo de 2 anos garantindo, além dos avanços e resistência da maior conquista da categoria, a convenção nacional dos bancários, um rol imenso de direitos e garantias para os bancários que mantém o Saúde Caixa, além da centena de itens específicos. No entanto, não vão adiantar garantias se não houver uma forte mobilização dos empregados contra o processo de privatização da empresa e contra essa gestão de desmonte que se fortalece nos discursos meritocráticos e ultraliberais que se abastecem de constantes desinformações aceleradas pelas redes sociais. Para defender a Funcef e o Saúde Caixa, é preciso garantir a existência da Caixa como banco forte, público e social.

A Caixa não é mercadoria, mas um bem público e não pertence a nenhum governo e sim ao povo brasileiro. Para defender a Caixa a ArtBanCaixa propõe ao 37º CONECEP:

1. Defesa da Caixa 100% pública: fim do ciclo de vendas de ativos. Mais investimentos que gerem retorno para a sociedade.
2. Em defesa da Caixa 100% pública: com atuação múltipla, competitiva e rentável com o objetivo de dar sustentabilidade à ação social do banco.
3. Apoio total a representante eleita dos empregados da Caixa Rita Serrano.
4. Controle social.
5. Defesa da Renda Básica Cidadã.
6. Defesa do Sistema Único de Saúde (SUS) e Sistema Único de Assistência Social (SUAS).
7. Campanha de fortalecimento das instituições que defendem os empregados da Caixa, como sindicatos e associações.
8. Combater o discurso do governo de jogar a população contra os servidores públicos e as estatais para justificar as privatizações.
9. Fortalecer o Comitê Nacional e os Comitês Estaduais em defesa das empresas públicas.
10. Elaboração de materiais informativos sobre as empresas públicas e sua importância.
11. Monitorar as iniciativas do Legislativo e do Executivo que tratem sobre empresas públicas. Defender as empresas contra o bolsonarismo.
12. Composição da diretoria da Caixa exclusivamente com empregados de carreira.
13. Representação eleita dos empregados e movimentos sociais no Conselho de Administração.
14. Manutenção da gestão do FGTS na Caixa.
15. Redução imediata da taxa de juros dos empréstimos. Redução das taxas e tarifas bancárias em defesa do papel público da Caixa.
16. Denunciar a utilização político-eleitoral pelo presidente da Caixa do orçamento do banco no “programa mais brasil”.
17. Não à Reforma Administrativa que acaba com o concurso e cria privilégios.

#### **EIXO 4: SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

##### **Saúde no trabalho e na Pandemia**

A cena da pandemia intensificou a batalha por melhores condições de trabalho e saúde. Muito já foi feito pelas entidades, seja na cobrança e disponibilização dos EPIs para todos os empregados, na retirada da cobrança das metas, na negociação do home office (incluindo o rodízio nas agências), na testagem em massa, entre outras iniciativas. A luta, porém, é contínua e permanente.

Efetivamente, a Caixa não tem feito uma política de promoção à saúde. Um dos debates



recorrentes nas mesas de negociações é a melhoria das condições de trabalho, pois a sobrecarga e estresse elevado vivenciados pelos empregados são responsáveis por diversas consequências diretas e indiretas na saúde do trabalhador, tal como transtorno de ansiedade generalizada, obesidade, hipertensão arterial sistêmica.

O “Projeto Remoto” é um dos principais itens do protocolo de atuação de gestores e empregados. A medida, construída em conjunto com as entidades e o movimento sindical, é essencial para promover a saúde e defender a vida dos empregados e da população durante a pandemia.

Para além disso, a Caixa optou pelo modelo no qual metas são repassadas para os empregados sem o registro de jornada. Isso tem gerado não só demandas abusivas, mas o desrespeito aos horários dos trabalhadores, além de sobrecarga e estafa. Gestores marcam reuniões a seu bem prazer, não considerando as novas rotinas dos empregados (que tem que conciliar trabalho e todos os afazeres domésticos em especial com os filhos) e obrigando os trabalhadores a ficarem o tempo inteiro à disposição da empresa usando inclusive de ameaças explícitas.

Já não bastasse o descumprimento quanto a previsão legal da notificação dos acidentes e doenças do trabalho (art. 169 da CLT e art. 22 da lei 8.213/91), a Caixa continua sendo uma das empresas campeãs em sonegar a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

O último dado fornecido pelo governo federal, através do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2017, não deixa margem para dúvida: entre os bancos, a Caixa é a que mais subnotifica, conforme tabela abaixo:

	Bancos, exceto CAIXA				CAIXA			
	Previdenciário (P)	Acidentário (A)	P+A	A / (P+A)	Previdenciário (P)	Acidentário (A)	P+A	A / (P+A)
Transtornos mentais e comportamentais (CID M)	2.832	1.003	3.835	26,15%	752	189	941	20,09%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID F)	2.356	1.149	3.505	32,78%	533	36	569	6,33%

Fonte: Previdência Social

Elaboração: Subseção do DIEESE na FENAE e Rede Bancários

Os fatores de risco geradores dos dois grupos de doenças que mais atingem os bancários, CID F, transtornos mentais e comportamentais e CID M, distúrbios musculoesqueléticos, continuam se agravando a cada dia nos ambientes de trabalho da Caixa, pelas péssimas condições, aumento da carga de trabalho, redução do número de empregados e pressão por produtividade.

A subnotificação também ocorre em relação ao adoecimento por Covid 19, pois, apesar da recente decisão do STF reconhecendo a contaminação pelo novo coronavírus como doença ocupacional, os bancos ainda optam pela postura intransigente de recusa na emissão da CAT, sendo necessária a intervenção dos Sindicatos na emissão do documento.

A Caixa tem optado por modelos pretensamente modernos, utilizados largamente no mercado, e que só têm servido para aprofundar a prática de cobrança de metas de produção sem nenhuma relação com a realidade do mercado e com as condições de trabalho oferecidas, além de promover o processo de alienação, ingrediente indispensável no aprofundamento da exploração do trabalho.

Coerente com essa lógica, em seu plano estratégico 2012-2022, a Caixa define como um de seus objetivos “*ter a sistemática de reconhecimento e valorização apoiados na meritocracia*” e como forma de concretizar o objetivo cria, em 2014, a Gestão de Desempenho de Pessoas (GDP), programa que visa premiar os empregados mediante o cumprimento de itens definidos em “acordo” individual assinado entre o subordinado e o gestor. O programa, constante do MN RH205, não explicita quais serão as “consequências” quando houver descumprimento dos termos acordados, deixando em aberto para que cada gestor coloque em prática sua sádica criatividade.

Evidentemente, tal programa em nada contribui para melhorar a qualidade dos relacionamentos e dos ambientes de trabalho, ao contrário, somente aumenta a tensão e o clima de disputa entre colegas, colocando nas mãos dos gestores um autêntico instrumento de pressão e assédio moral. O programa prima pela crueldade, ao impor ao empregado o compromisso formal com um plano de metas de produção individual, transformando-o no algoz de si mesmo, por não cumprir a meta estabelecida por “ele próprio” e com a qual se comprometeu formalmente. Isso será uma demonstração pública de sua “incompetência” e ser rotulado de “incipiente” é o auge da humilhação.

O GDP é uma das traduções possíveis para o que se convencionou chamar, no movimento sindical, de “metas abusivas”. Por isso deve ser rechaçado veementemente. Contudo, é preciso termos claro que esse, assim como qualquer outro programa de metas, nada mais é do que um instrumento de controle da produção e sua eventual suspensão não afastará a prerrogativa da empresa de estabelecer esse controle. Portanto, é preciso referendarmos a formulação, defendida pela Contraf-CUT já há vários anos, de combate às metas abusivas, estabelecendo, em ata, limites para adoção de políticas de aferição de produtividade, principalmente no que se refere a não utilização de metas individuais e descoladas da realidade, tanto do ponto de vista do potencial de mercado, como das limitações dos recursos oferecidos.

A meritocracia, base filosófica do GDP, é largamente utilizada em empresas privadas em todo o mundo com a seguinte compreensão: os bons resultados são consequência dos méritos individuais de alguns trabalhadores e, portanto, esses devem ser o parâmetro para a progressão funcional e motivo de premiações e outras formas de “reconhecimento”.

Esse raciocínio é, no entanto, simplista. É preciso levar em conta, em primeiro lugar, que a produção se dá de forma coletiva, é resultado do esforço de uma equipe e, portanto, o reconhecimento individualizado é sempre injusto e desagregador.

Por outro lado, os parâmetros para se julgar o mérito sempre padecerão da subjetividade de quem é encarregado de proceder a avaliação. É comum em muitas equipes de trabalho, ao ser substituída a chefia, trabalhadores antes considerados improdutivos, passem a ser valorizados e vice-versa.

Finalmente, quando se adota o conceito de meritocracia, não se considera as diferenças individuais e muito menos as oportunidades diferenciadas que cada um teve em sua história de vida. Há a tendência de nivelar as pessoas, considerando como indicadores algumas habilidades mais desenvolvidas em uns do que em outros, esquecendo-se que muitas tarefas realizadas ao longo de uma jornada são menos visíveis, mas nem por isso deixam de ter importância, muitas vezes são tão estruturantes que sem sua realização, não se chegaria aos resultados obtidos.

Assim é que a meritocracia se torna mais um instrumento nos locais de trabalho a contribuir com a deterioração dos ambientes, acirrando a competição entre colegas e aprofundando o individualismo, ao mesmo tempo em que faz aumentar a pressão por produtividade: ingredientes altamente favorecedores do assédio moral e da violência organizacional.

A luta contra todas as arbitrariedades e abusos da gestão da Caixa é uma constante e é necessário a participação de todos os empregados. Na última Campanha Nacional avançamos no item contra o descomissionamento de gestantes e isso foi registrado no ACT, mas ainda temos uma batalha gigante contra os descomissionamentos arbitrários e contra a gestão por ameaça que foi institucionalizada. Cobrar a implantação de uma política intensa de combate ao assédio moral é importante, mas não é suficiente. É necessário cobrar formas eficientes e efetivas de proteger os empregados desses gestores que usam da ameaça como arma e moeda de conquista. A implantação de medidas de verificação de forma sistemática e objetiva, bem como aplicação de sanção proporcional ao gestor abusivo bem como formas de revisão e ajuste da unidade que passou nas mãos do assediador.

Essa forma de pressionar os trabalhadores nem deveria ser chamada de gestão, pois não agrega, não produz, não valoriza, não reconhece e não inspira. A liderança é mais do que apenas manter a equipe funcionando, envolve extrair o melhor das pessoas em seus respectivos papéis garantindo a elas respeito e dignidade. Para tanto, seguem as propostas da ArtBan Caixa:

1. Fim das metas durante a pandemia.
2. Fim do descomissionamento arbitrário.
3. Cobrar o não descomissionamento durante a pandemia.
4. Capacitar as CIPAS e representantes CIPA, com base nos protocolos adotados pelas instituições e na Portaria Conjunta nº 20 e nos protocolos internos da Covid-19 para atualizarem os Mapas de Risco e auxiliarem no PPRA, com a participação dos sindicatos.
5. Lutar pela aplicação de protocolos que assegurem a saúde e a vida dos trabalhadores e da população.
6. Estudar as sequelas do novo coronavírus aos trabalhadores da Caixa e como o trabalho deve se adaptar.
7. Cobrar e fortalecer os fóruns de condições de trabalho.
8. Reuniões periódicas com a composição da diretoria da Caixa exclusivamente com empregados de carreira.
9. Representação eleita dos empregados e movimentos sociais no Conselho de Administração.
10. Não fechamento de unidades, em especial as que estão em locais sem outras agências da Caixa ou oferta insuficiente de serviços bancários.
11. Manutenção da gestão do FGTS na Caixa.
12. 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.
13. Reunir os ex-presidentes da Caixa na defesa do Banco Público forte contra o desmonte.
14. Com o objetivo de prevenir, controlar e mitigar a transmissão da Covid-19, as instituições financeiras estabeleceram protocolos de segurança à saúde para colaboradores e clientes. A Portaria Conjunta nº 20, de 18/06/2020, estabeleceu orientações a serem observadas nos ambientes de trabalho. A portaria NÃO autoriza, entre outros o descumprimento: das Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho; de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho oriundas de CCTs e ACTs. Pleito: Capacitar as Cipas (NR-5), com base nos protocolos adotados pelas instituições e na Portaria Conjunta nº 20, para atualizarem os Mapas de Risco e auxiliarem no PPRA (NR-9).
15. Garantir o fornecimento de EPIs para todos os empregados e terceirizados enquanto durar a pandemia.
16. Teste de Covid-19 no local de trabalho a todas e todos, inclusive terceirizados.

17. Obrigatoriedade da Caixa na execução e custeio da testagem frequente da Covid-19 nos empregados que estão em atividades nas unidades.
18. Que o fim do home office somente aconteça no fim da pandemia, quando não houver oficialmente mais risco de contágio.
19. Manter o serviço de home office ao grupo de risco, enquanto durar a pandemia.
20. Que o retorno dos empregados ao trabalho presencial seja precedido de negociação com as entidades representativas e baseado em estudos científicos, com clareza dos critérios.
21. Responsabilizar a direção Caixa pelas doenças nos empregados que estão na linha de frente decorrente da pandemia.
22. Solidariedade às famílias das vítimas de Covid-19.
23. Homenagem aos profissionais de saúde.
24. Prorrogação do home office durante a pandemia sem nenhum tipo de trabalho presencial para mães e empregados que cuidam sozinhos dos filhos rede e a Gipes e Repes com questionários fixos que possam guiar propositivamente os trabalhadores sobre a saúde e o trabalho.
25. Teste de Covid-19 no local de trabalho a todas e todos, inclusive terceirizados.
26. Registro de jornada e limite às cobranças aos trabalhadores no teletrabalho.
27. Direito à desconexão.