

SAÚDE

Chagamos ao ponto máximo da crise. Um momento extremamente difícil, largamente anunciado há alguns anos, um dos principais temas de luta da AEBA. Inúmeras foram as tentativas sem sucesso em fazer a empresa estabelecer um grau de responsabilidade com a CASF, o plano de saúde da grande maioria da família bancreveana.

A solução, mais uma vez, enfatizamos:
ESTÁ NAS MÃOS DA DIRETORIA DO BANCO DA AMAZÔNIA.



SAÚDE DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA: O RETRATO DO DESLEIXO

Para iniciarmos a discussão sobre a saúde dos empregados do Banco da Amazônia, é importante salientar que os maiores responsáveis pelos problemas que enfrentamos, são os diversos diretores do Banco da Amazônia que por aqui passaram desde a presidente Flora Valadares. Vejamos:

O ano é 1982 e, em razão de um grave caso de saúde de um empregado do Banco da Amazônia, a Diretoria resolveu criar uma entidade para fazer a gestão de um plano de saúde para os empregados ativos e aposentados. Nascia a Caixa de Assistência dos Empregados do Banco da Amazônia – CASF.

Notem que a CASF nasceu dentro do Banco da Amazônia, suas primeiras instalações eram no prédio da Direção Geral e seus primeiros diretores foram diretamente indicados pela Diretoria do Banco da Amazônia. Nesse momento, a relação jurídica entre a CASF e o Banco era sólida. O Banco era instituidor e patrocinador, era o responsável pela gestão. Nessa época não havia lei que regulamentava o setor, a primeira lei nessa área foi editada em 1998, a Lei n. 9.656, da lavra do então presidente FHC.

Antes, porém, de 1998, em 1996, o Tribunal de Contas da União – TCU, julgou que a transferência de recursos dos Bancos Públicos para os planos de saúde que eles mesmos haviam instituído, era irregular, e, orientou os mesmos a retirarem o patrocínio, inclusive, à época, instando a CASF a devolver valores. É dessa época o primeiro golpe de morte na CASF: a Diretoria da presidente Flora Valadares retirou o patrocínio. A relação jurídica entre a CASF e o Banco tronou-se mais fluida.

Foi nesse momento que Banco criou o atual modelo, que substituiu o patrocínio à CASF, por um reembolso ao empregado que estivesse vinculado a qualquer plano de saúde. Surgia o programa “Saúde Amazônia”. Este programa, contudo, nunca foi parte de um Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, nunca foi regulado por um instrumento seguro que impossibilitasse

Um breve histórico

movimentos unilaterais por parte das Diretorias do Banco. Reside aí, um dos principais problemas que enfrentamos hoje.

O que é chocante, é a inércia das entidades à época da retirada do patrocínio e o fato de apenas o Banco da Amazônia, entre todos os Bancos Federais, o ter, efetivamente, retirado. AEBA, Sindicatos, Federações, Confederações, a própria CASF, a AABA, ninguém, absolutamente, ninguém se opôs à medida. Mas essa inércia não foi desinteressada. No início, o reembolso era grande e, na base, a categoria não sentiu a mudança institucional e, na cúpula, alguns ganharam duas entidades de receita anual milionária para gerir: a própria CASF e a liquidada, CORAMAZON.

::: A SITUAÇÃO POLÍTICA E ECONÔMICA DA CASF LOGO DEPOIS DA RETIRADA DO PATROCÍNIO.

Com a retirada do patrocínio, a CASF passou a ter outra personalidade jurídica, outro CNPJ, um novo estatuto foi elaborado, a rigor, o que ainda está em vigor. Além disso, nesse processo, o Banco criou o programa “Saúde Amazônia” que também está em vigor.

Como a CASF não seria mais patrocinada, seria necessário constituir uma diretoria que, a partir daquele momento, seria eleita entre os participantes. A referida diretoria seria ocupada, como é até hoje, por aposentados, uma vez que os ativos não recebem liberação para a diretoria da CASF e, com isso, constituiu-se mais um espaço de poder.

Devemos lembrar que, em 1996, a geração de empregados que entrou no Banco após 1997 não estava na casa. O último concurso tinha ocorrido em 1985/1986 (o concurso que admitiu o quadro de apoio). Além disso, o Banco tinha acabado de passar por uma mudança no PCS, em 1994. Esse dado tem várias implicações. Primeiro que os

empregados estavam em níveis elevados do plano de carreira e isso tem uma implicação no nível de remuneração; outra implicação é que não estava colocado o problema da “não entrada dos novos na CASF” e, por fim, que a situação demográfica estava equilibrada, pois, até aquele momento, todas as gerações de empregados eram da CASF. A retirada do patrocínio seria um problema no longo prazo e não imediatamente. Um problema atuarial.

Talvez por isso as entidades não se colocaram de imediato contra a medida e, de certa forma, permitiram que ela fosse efetivada.

Outra questão relevante foi a criação do “Saúde Amazônia”. Naquele momento o programa era equilibrado, havia mais de três faixas, o princípio de reembolso maior para quem ganha menos funcionava, o valor do reembolso era suficiente e, o mais importante, o aumento do reembolso era indexado ao aumento da CASF, isto significa dizer que mesmo não patrocinado, o Banco continuava preso à

dinâmica da CASF, que as necessidades de caixa da CASF repercutiriam sobre o Banco e que o Banco também arcaria com recursos caso fosse necessário.

A desindexação do reajuste do reembolso pelo reajuste da CASF ocorreu em 2012, durante a diretoria do presidente Abdias, em que o atual superintendente de Rondônia era o diretor de Recursos (ele, inclusive, que fez o anúncio na reunião das entidades) informando que, a partir daquele momento, o reajuste do reembolso seria dado pela ANS e não pelo reajuste da CASF. Ao longo dos últimos vinte anos, principalmente na presidência já citada, o Programa Saúde Amazônia foi desnaturado, desmontado, deformado para ser o que é hoje.

Infelizmente não temos como proteger o programa de reembolso, uma vez que ele está, exclusivamente, na alçada da diretoria do Banco, ele não é produto de um acordo bilateral e estável.

Hoje vivemos momentos de grande aflição.

Em virtude de problemas estruturais, a CASF acaba de promover uma elevação considerável das mensalidades.

E todos se perguntam: Agora, o que fazer? Abaixo vamos apresentar um esboço de solução.

A situação atual da CASF começou a mudar no início de 2016. No mês de fevereiro daquele ano a operadora se deparou com o déficit elevado em suas contas. Naquela época, um levantamento foi feito e descobriu-se que um pool de atendimentos oncológicos fora da região metropolitana de Belém parecia impactar decisivamente as contas.

A CASF passou a monitorar o caso com mais detalhes. Em março e abril, após novos déficits mensais, o Conselho Deliberativo da CASF – CONDEL, decidiu contratar a SALUTIS. O contrato foi firmado em agosto e a SALUTIS concluiu seu relatório em dezembro, apontando como solução a CRIAÇÃO DE UM PLANO ÚNICO: UniCASF em regime de preço pós-estabelecido.

Ou faríamos isso, ou teríamos que reajustar o valor do PLANCASF em 199%. A CASF optou por fazer um reajuste de 100% e acelerar a implantação do Plano Único.

A nova diretoria da CASF, que assumiu em julho deste ano, critica a decisão de não ter aplicado o reajuste de 199% na época (afirma que foi uma medida de renúncia de receitas), mas não percebe que a capacidade de pagamento da nossa base é limitada e que um reajuste dessa magnitude poderia produzir uma onda de saída do Plano, agravando a situação.

Com o UniCASF aprovado, começou a campanha pela migração, mas como a migração implicava em elevação de preços, os associados se recusaram a migrar. Um grupo de associados, que depois formou a CHAPA que assumiu a nova diretoria da CASF, estava à frente do combate ao UniCASF e contra a Reforma do Estatuto para adaptar a CASF às mudanças necessárias. Uma atitude que, a nosso ver, após a mudança de posição dos membros da nova diretoria, deveria vir acompanhada de uma autocrítica.

A atual conjuntura

A atual diretoria da CASF somente agora entendeu que a SALUTIS possui um estudo atuarial que mostra a realidade da CASF, entendeu também que só há uma solução, dentro dos limites da gestão da CASF: O UniCASF.

Agora, sanada a campanha eleitoral contrária à implementação do plano de salvação da CASF, devemos casá-la com a contrapartida do Banco. Então, a única solução no momento, é **TODOS IREM PARA O UNICASF, POR MAIS DIFÍCIL QUE SEJA.** Mas essa dificuldade não está relacionada com a CASF. Vivemos um momento em que todos os planos estão com déficit. A CASSI, por exemplo, tem um déficit de 1,2 Bi. Saúde Caixa, Camed, Postal Saúde, etc, não ficam atrás. Lá eles podem ajustar preços, pois possuem patrocínio da empresa, são custos solidários, onde a empresa entra com, no mínimo, 70% dos gastos com saúde.

::: AÍ ENTRA O OUTRO LADO DA HISTÓRIA: O BANCO DA AMAZÔNIA.

Vamos por partes: O Banco criou a CASF; O Banco abandonou a CASF; O Banco criou o programa de reembolso; O Banco garantiu que a CORAMAZON produzisse recursos para a CASF; O Banco Liquidou a CORAMAZON.

Logo no início do reembolso, o reajuste do reembolso foi INDEXADO ao reajuste do PLANCASF e, mesmo o Banco não tendo nada a ver (formalmente falando) com a CASF, fez campanha e orientou todos a irem para a CASF. Ou melhor, a ficarem na CASF sem patrocínio.

Nesse início, quando um empregado era admitido, o banco já colocava na CASF. Mas, na gestão do Sr. Abidias, tudo mudou. A CASF foi completamente abandonada. Primeiro ele deu um jeito de ficar com os recursos da CORAMAZON (hoje CASF Corretora)

para promover os mega eventos, depois desindexou os reajustes do reembolso aos do PLANCASF. De lá para cá, nosso reembolso foi ficando cada vez mais aviltado e nosso custo com saúde foi crescendo.

Fizemos vários tipos de pedidos à Diretoria do Banco nesses anos, mas a resposta sempre foi NÃO:

1. Pedimos para que o Banco voltasse a ser patrocinador da CASF – eles disseram NÃO.

2. Dissemos, então, que a gente iria articular em Brasília a volta do

patrocínio e se Brasília perguntasse a posição da Diretoria qual seria, solicitamos que eles dissessem sim – Eles disseram NÃO.

3. Dissemos que aceitaríamos um PLANO EMPRESARIAL, queríamos que o Banco contratasse um outro plano no mercado, como faz o Banpará – A resposta foi NÃO.

4. Pedimos para ir para a CASSI – A resposta foi NÃO.

Então, o Diretor Luís Otávio disse com todas as letras: “Não queremos o risco jurídico”, ou seja, pagamos o reembolso e o resto é com vocês.

Em seguida, mudamos de tática, passamos a pedir a PARIDADE, o Banco pagaria R\$ 1,00 para cada R\$ 1,00 gasto pelos empregados. A Diretoria acenou em fazer isso, mas agora diz que não pode mais em razão da CGPAR 23. Recomendamos que todos leiam essa Resolução e debatam suas consequências, ela é terrível!

Mas mesmo nesse quadro entendemos que é possível resolver, se houver união de todos e boa vontade da Diretoria do Banco.

Não é o momento de “cada um por si” temos que nos unir em torno da CASF, migrar para o Plano Único e, de forma unitária e corajosa, encarar a diretoria do Banco e exigir uma mudança de postura. Se deixarmos a CASF acabar, em poucos anos estaremos em uma situação pior. Se deixarmos a CASF acabar, vamos mendigar planos no mercado que no início são baratos, mas, depois, caros e sem atendimento. Temos que ficar unidos, mesmo que isso signifique sacrifícios, e essa união vai permitir superarmos esse momento.



ENTÃO NOSSAS PROPOSTAS SÃO:

1. Todos devem ficar na CASF, mesmo que sejam só os titulares.
2. Todos devem MIGRAR para o UniCASF na base Outubro.
3. A Diretoria da CASF se compromete a reabrir o ambulatório e priorizar o retorno do Hospital Belém logo que for possível.
4. O Banco abre mão dos recursos da CASF Corretora e passa a incentivar através da remuneração das agências, as contratações com nossa corretora.
5. O Banco vai ceder um espaço físico para a sede da CASF e, com isso, economizamos.
6. A AEBA vai procurar junto a políticos e autoridades uma solução para o caso.
7. O Banco vai pedir ao SEST uma exceção à CGPAR 23 para que possa garantir o reajuste paritário ou criar um incentivo, via comissionamento, por exemplo, para permitir ampliar os recursos dos empregados.

O FIM DA CASF SIGNIFICARIA ABANDONAR OS APOSENTADOS E OS EMPREGADOS À PRÓPRIA SORTE.

TEMOS QUE FAZER UM COMPROMISSO EM TORNO DA CASF, LUTAR POR SUA SOBREVIVÊNCIA, SE A DIRETORIA DO BANCO TIVER AINDA ALGUM RESPEITO OU GRATIDÃO PELO QUE OS EMPREGADOS DESSA EMPRESA FAZEM, FARÃO UM ESFORÇO PARA AJUDAR A SOLUCIONAR ESSE PROBLEMA.

