

**POR UM NOVO MODELO DE FINANCIAMENTO DA SAÚDE NO BANCO DA AMAZÔNIA  
BASEADO NO PRINCÍPIO DA PARIDADE CONTRIBUTIVA**

**1. APRESENTAÇÃO**

Este documento tem por objetivo apresentar uma proposta de “Novo Modelo de Financiamento da Saúde no Banco da Amazônia”. A proposta tem como premissa fundamental a paridade contributiva. Segundo os estudos realizados pela AEBA a proposta, se adotada pelo Banco ajudará a construir um cenário de mais segurança e deve garantir o atendimento com saúde de qualidade a todos os empregados e aposentados.

**2. PROPOSTA**

O Banco da Amazônia S.A reembolsará para todos os seus empregados ativos e aposentados o equivalente a 50% dos gastos com plano de saúde, por empregado ou aposentado e seus dependentes naturais.

**3. PREMISSAS**

1. A responsabilidade fundamental pelo fornecimento de serviços de seguro e assistência à saúde dos empregados ativos e aposentados do Banco da Amazônia é do próprio Banco da Amazônia.
2. O Banco da Amazônia ao deixar de ser patrocinador da CASF em 1997 abandonou deliberadamente sua responsabilidade no fornecimento de garantia de serviços de saúde aos seus empregados ativos e aposentados.
3. A criação do programa Saúde Amazônia embora tenha respondido, em parte, a essa responsabilidade precarizou a participação da empresa ao formalizar a nova relação sem patrocínio e sem um instrumento que somente pudesse ser alterado por deliberação entre as partes.
4. O fim do patrocínio e o Saúde Amazônia deram à Diretoria do Banco a prerrogativa formal de definir as regras.
5. A partir dessa prerrogativa formal as Diretorias ao longo dos anos atuaram para deformar o programa, sempre no sentido de reduzir a participação da empresa e aumentar a participação dos empregados no custeio.
6. Atualmente o setor de saúde suplementar enfrenta uma grave crise, com a elevação dos custos dos serviços hospitalares, a elevação dos casos de oncologia e a negligência da ANS na fiscalização dos hospitais e empresas fornecedoras de medicamentos e equipamentos. Planos como a CASSI, Saúde CAIXA, GEAP (servidores federais) passaram por mudanças recentes no regulamento visando ajustar suas fontes de custeio.

7. Com a participação dos patrocinadores, Caixa Econômica e Banco do Brasil reestruturaram as fontes (em reajustes passados aos empregados, em alguns casos chegando a 100% de reajuste) e solucionaram os problemas. No nosso caso a ausência de patrocínio cria um obstáculo bastante significativo, já que todo reajuste impacta somente sobre a remuneração do empregado.
8. O principal Plano de Saúde dos Empregados do Banco, a CASF, vive uma crise sem precedentes, cujas bases são: a crise do sistema de conjunto, o envelhecimento de sua base sem a necessária entrada de jovens e a dificuldade de ajustar mensalidades em razão da base salarial achatada dos empregados do Banco.
9. Por todos esses fatores o atual modelo de financiamento da saúde no Banco da Amazônia tornou-se inviável.

#### **4. DETALHAMENTO DA PROPOSIÇÃO E PRINCIPAIS VANTAGENS**

10. A referida proposição está fundada na ideia de paridade contributiva, para cada R\$ 1,00 gasto com plano de saúde pelo titular e seus dependentes a empresa gasta o mesmo valor.
11. Essa premissa já é adotada pelo sistema de previdência complementar fechada. Essa é a forma de participação do Banco no PrevAmazônia da Caixa de Previdência dos Empregados do Banco da Amazônia - CAPAF. Se o Banco adota essa premissa na Previdência, mas do que justo que a adote na saúde. Numa comparação entre as duas a saúde tem muito mais relevância.
12. O Valor do reembolso será individualizado e corresponderá a exatamente a metade do valor do Plano do Titular e seus dependentes naturais. Vamos ver alguns exemplos:
  - Empregado Solteiro Inscrito numa Plano de Saúde cujo valor é R\$ 400,00 – Reembolso do Banco será igual a R\$ 200,00.
  - Empregado Casado sem filhos inscrito no Plano cujo valor é R\$ 800,00 – Reembolso do Banco será igual a R\$ 400,00.
  - Empregado casado com dois filhos inscrito no Plano cujo valor é R\$ 1400,00 – Reembolso do Banco será igual a R\$ 700,00
13. Como se vê a proposta tem a vantagem de enxergar a família como um todo, permitindo melhores possibilidades de garantia de saúde às crianças.

14. A proposta tem também a vantagem de melhorar a absorção de crises com a divisão equânime dos custos adicionais, instalando um perfeito equilíbrio entre os empregados e os empregados.
15. A proposta também tem a vantagem de manter o Banco na condição de não patrocinador, o que caso ocorresse levaria a uma situação de elevação do risco jurídico da empresa que já é elevado. Quanto a este ponto, se faz necessário ressaltar que se trata de uma inflexão das entidades, de uma ponderação, pois existe resolução de fóruns que estabelece que a luta das entidades deve ser pelo retorno ao patrocínio.
16. A referida proposta permitiria uma absorção equânime dos reajustes a serem efetivados pela CASF e colocaria a CASF fora do perigo de encerramento das atividades.

## 5. ASPECTOS JURÍDICOS

No aspecto legal, é preciso reforçar o estatuto legal da CLT que entende que os gastos feitos com plano de saúde são exceções ao pagamento do salário *in natura*:

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

(...)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

Portanto não se trata de discussão de aspectos salariais. O plano de saúde contratado pelo empregador e fornecido ao empregado não integraliza os valores salariais, no entanto, há uma exceção, caso o benefício concedido seja pago integralmente pelo empregador, sem qualquer percentual descontado em folha pelo empregado, este deixará de ser salário in natura, tornando-se parcela salarial cabendo assim à aplicação de seus reflexos a folha de pagamento do obreiro. Mas não é o caso, pois esse programa não caracteriza contratação de plano de saúde, ou seja, no aspecto trabalhista não há riscos ao Banco.

Importa acrescentar que o Art. 1º, Inciso VI – da Resolução nº 09 de 08 de outubro de 1996 do Conselho de Controle das Empresas Estatais (CCE 09) estabelece que:

VI – a participação da empresa no total de gastos com custeio de planos de saúde, de seguro de vida e outras vantagens semelhantes oferecidas não poderá exceder 50%.

Como se vê existe previsão legal e nenhum risco jurídico para que o Banco adote uma proposta de paridade no custeio da saúde. Cuja proporção se dê de R\$1 do empregador para cada R\$1 do empregado.

Há mais, atualmente, como o sistema patrocinado todos os Bancos Federais, exceto o Banco da Amazônia, estão desenquadrados desse regulamento. Nossa proposta não levaria o Banco ao desenquadramento, mas apenas ao cumprimento da norma exatamente como o Ministério do Planejamento prevê.

Como a situação está estruturada somos penalizados por cumprir uma recomendação do Tribunal de Contas da União (TCU, que não tem valor normativo), e nossos colegas bancários dos demais bancos públicos federais são premiados por descumpri-la.

## **6. PROPOSIÇÃO**

a) Alterar o § 2º do Artigo 8º do Regulamento do programa Saúde Amazônia que passa a vigorar com o seguinte conteúdo:

**§ 2º** O rateio dos recursos orçamentários efetivar-se-á em 12 (doze) parcelas mensais, cujos reembolsos aos beneficiários do programa corresponderá a 50% do valor do Plano de Saúde do empregado ou aposentado e seus dependentes cadastrados no Banco.

b) Supressão do § 3º e do §4º do Regulamento do Programa Saúde Amazônia.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por fim, constata-se que o único empecilho para a não adoção da referida proposta seria a posição contrária da Diretoria Executiva e/ou do Conselho de Administração do Banco da Amazônia.

Vale registrar que os dados à disposição dos senhores expressa que a CASF corre sério risco; que a carteira de clientes da CASF é envelhecida o que afasta a possibilidade de ser absorvida por outra empresa.

Caso a CASF deixe de existir o Banco terá que contratar uma empresa para a prestação do serviço ou criar uma patrocinada. Nesse intervalo todos os ativos e aposentados em tratamento devem demandar o Banco na justiça. E ao finalizar o processo de contratação ou de criação de outra empresa o Banco terminará por ter que assumir o risco jurídico.

Caso o modelo seja adotado os conflitos ao redor desse tema serão solucionados para médio prazo.

As entidades levarão esta proposta ao conhecimento da SEST – MPOG e dos parlamentares com os quais dialogam na expectativa de obter apoio político.

É o que se tem a propor.

