



O BASA QUER SE ESCONDER

ATRÁS DA CASF!

Banco não pode levar em consideração o abono da CASF para cálculo do reembolso.

A Norma de Procedimentos (NP) N° 7439, de Assistência à Saúde do Banco da Amazônia, que normatiza a política de reembolso saúde, foi instituída pelo Banco, mas não é estabelecida por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). **Os gestores do Banco acreditam ter o direito de aplicar qualquer interpretação que lhes apeteçam, em detrimento da saúde dos empregados.**

A mais nova “interpretação” da gestão do Banco para prejudicar os empregados é sobre a CASF e o abono no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) que a mesma, por mera liberalidade, tem aplicado para seus associados, em forma de **desconto no Plano de Saúde**, esse desconto tem um caráter jurídico precário (pode ser retirado a qualquer momento), temporário e voluntário, não altera o valor do contrato dos participantes com a CASF, nem se incorpora como direito dos associados da CASF.

A direção do Banco, então, dado esse desconto, vem reduzindo o valor do reembolso dando como justificativa que o valor efetivamente pago é menor e, portanto, o reembolso é calculado sobre o valor da mensalidade com desconto, e não o valor contratado. Exemplificamos:

Suponha que você pague na CASF o valor de R\$ 1.557,68 (Valor de Referência do Banco) e esteja na faixa de reembolso de 85%. O Banco reembolsaria R\$ 1.324,02. Ocorre que, com o desconto o valor da mensalidade seria 1.057,68, e o banco reembolsa R\$ 899,02, ou seja, R\$ 425,00 a menos. Ou seja, o desconto para o associado da CASF, está virando um desconto para o Banco.

Outrossim, o Banco dá um tratamento a esse desconto diferente as outras onerações do plano, tipo a coparticipação. Faz juízo em mão única. **Havendo um desconto discricionário, abate como se fosse uma redução no valor de contrato, e se há um valor à mais a pagar à CASF, para além da mensalidade, desconsidera.**

O entendimento da AEBA é que **o Banco não pode se beneficiar de um desconto que não reflete uma redução efetiva nas mensalidades, haja vista que é, repetindo: temporário, voluntário e precário.** Inclusive, já alertamos que esse desconto não pode servir para retirar a responsabilidade do Banco para com a saúde dos empregados, que todas as formas de financiamento da saúde dos empregados são válidas, mas nenhuma delas deve ser revertida para isentar o empregador de custear a saúde de seus empregados.

Na campanha salarial, queremos pautar esse financiamento à saúde como eixo principal de discussão, na mesa de negociação. **Colocar no ACT que o Banco é responsável por reembolsar 85% do valor dos planos de saúde de seus empregados, independente de faixa salarial e regulamentar no ACT a política de reembolso para evitar que o Banco se beneficie daquilo que é dos empregados.**

