PROPOSTA FINAL CASSI

ANÁLISE ANABB

I. CONTEXTO

a) A situação financeira deficitária da CASSI

A Cassi tem apresentado, sistematicamente, resultados negativos desde 2012. Registrou, em 2018, déficit de R$ 378 milhões.

Ademais, a Caixa de Assistência fechou o exercício de 2018 desenquadrada nos indicadores financeiros acompanhados pela ANS, quais sejam:

- Ativos Garantidores: R$ 74 milhões negativos. O desenquadramento vem desde Jul/2018;

- Margem de Solvência: R$ 810 milhões negativos. Situação se repete desde Jul/2017;

- Patrimônio Social: R$ 99 milhões negativos. Vem assim desde o início de 2018.

Com base na legislação vigente e normativos do segmento, no último dia útil de março, a CASSI enviou para a ANS relatório com as demonstrações contábeis do 4º trimestre de 2018. Com base nessas informações, a ANS avaliará possível adoção do Regime de Direção Fiscal, considerando o desequilíbrio estrutural na relação entre ativos e passivos e inadequação às regras de garantias financeiras e ativos garantidores. A medida equivale à indicação de um Diretor Fiscal pela ANS para proceder à auditoria das contas, colher informações de caráter financeiro e determinar a apresentação de Programa de Saneamento com ações e metas que visem à sua recuperação econômico-financeira.
Trata-se, portanto, de uma situação de risco iminente que pode levar a CASSI a deixar de ter condições de cumprir seu papel institucional, culminando até com a alienação de sua carteira.

b) Mesa de Negociação

Diante dessa situação e considerando a rejeição, pelo Corpo Social, da proposta levada à Consulta em Set/Out 2018, foi reaberta, em 31.01.2019, a Mesa de Negociação entre Banco e as Entidades Representativas dos Funcionários da Ativa e Aposentados (AAFBB, ANABB, CONTRAF, CONTEC e FAABB), com vistas a encontrar uma solução que garanta a sustentabilidade da Cassi, pelo menos até 2023.

De janeiro para cá, já ocorreram 08 (oito) reuniões nesse sentido.

A proposta inicial apresentada pelo BB na retomada da Mesa de Negociação foi considerada pelas Entidades da Mesa como pior que a rejeitada na votação de Set/Out/2018.

No decorrer das negociações, em função de posicionamentos firmes das Entidades, de demandas técnicas apresentadas, dos debates realizados, dos pedidos de simulações numéricas e análises técnicas realizadas nas prévias, a proposta foi sendo aperfeiçoada e resultou na proposição apresentada pelo BB em 27.03.2019, em reunião no CCBB do Rio de Janeiro.

II. NOVA PROPOSTA DE CUSTEIO

a) Resumo da nova proposta de custeio

ASSOCIADOS

Titulares	Mínimo	Limite
4,0%	R$120,00	7,5%

Dependentes (% da Renda)		
Ativos		Aposentados
1,00%	1º Dependente	2,00%
0,50%	2º Dependente	0,50%
0,25%	Demais	0,25%

Piso por Dependente	Teto por Dependente
R$ 50,00	R$ 300,00

BANCO

Titulares	4,5%	Mínimo	R$ 135,00
Dependentes	3,0%	da renda dos titulares Ativos p/ cada dependente (limitado a 3 por titular)	
Taxa Admin.	10%	sobre somatório das contribuições patronais e pessoais (Ativos até 2021)	

b) Contribuição dos associados titulares e do patrocinador

Ficou mantida a proporção já praticada atualmente: 4% (Associados) e 4,5% (Banco).

c) Piso de contribuição

Estabelecido o piso de R$ 120,00 para os Associados – valor aproximado a 4% do menor salário do BB.

A contrapartida do BB para o piso ficará em R$ 135,00.

d) Limite de contribuição em relação ao salário

7,5% do salário: mesmo que o associado tenha muitos dependentes, esse será o percentual limite em relação ao seu salário.

e) Contribuição por dependente

Inicialmente, as Entidades defenderam a não cobrança por dependentes. Entretanto, para o equilíbrio do custeio do Plano de Associados em relação à FOPAG (BB e PREVI), teria que saltar dos atuais 9,6% de contribuição para, pelo menos, 13,5%.

A proposta do GT, de Nov/18, previa uma contribuição única pelos associados, de 5%. Ao Banco, caberia a diferença de 8,5%, estruturada da seguinte forma: para os ativos, uma contribuição ordinária de 4,5% + Contribuição Adicional Temporária de 3%, totalizando 7,5%, além de Taxa de Administração de 4% sobre a FOPAG + taxa de Administração Retroativa + Ressarcimentos Temporários Extraordinários de R$ 27 milhões/mês + GDI de R$ 450 milhões.

O BB alegou impossibilidade de atender à solicitação.

f) Mudança de VRD (Valor de Referência por Dependente) para percentual de salários

As Entidades mostraram ao Banco que cobrança por Dependentes com base no VRD quebra a solidariedade e foge da relação salarial, uma vez que os reajustes anuais de cobrança por dependente seriam definidos pelo Conselho Deliberativo, com base no índice de sinistralidade e cálculo atuarial.

Um bom exemplo para entender o quanto seria prejudicial aos associados a aplicação dessa metodologia foi a atualização de mais de 17% do Plano Cassi Família de um ano para o outro.

Em vista de demandas dos representantes dos associados, o VRD foi substituído pelo percentual da renda/salário dos associados, trazendo uma grande vantagem, tanto para os funcionários da ativa quanto para os aposentados. A projeção de aumento para o próximo ano com base no VRD seria superior a 11,5%. Pela proposta, a contribuição fica atrelada a um percentual do salário e a atualização de valores acompanhará os reajustes salariais e de benefícios, cuja base é o INPC.

g) Modo de cobrança para dependentes de funcionários da ativa e aposentados

Os percentuais são iguais para ativos e aposentados, exceto para o 1º dependente que, na ativa, é de 1%, e para os aposentados, de 2%. Para o 2º e demais dependentes, são percentuais de 0,5% e 0,25% do salário, respectivamente.

Foi definido um piso de R$ 50,00 e um teto de R$ 300,00 para a cobrança por dependentes.

Para os funcionários da ativa, o BB passará a contribuir, de forma permanente, com 3% da renda dos titulares para cada dependente (limitado a 3 por titular), ou seja, para um funcionário da ativa com 3 (três) dependentes, o BB contribuirá com 9% (nove por cento) do salário do titular. O patrocinador se compromete também a pagar retroativamente, a janeiro/2019, a sua contribuição patronal por dependente.

Segundo informações da CASSI, considerando funcionários da ativa, aposentados e pensionistas (189.179 contribuintes), 64.659 não têm nenhum dependente, o que corresponde a quase 34% desse universo.

h) Taxa de administração

O Banco se compromete a contribuir, a título de taxa de administração, com o percentual de 10% sobre o somatório das contribuições pessoais e patronais dos funcionários da ativa, até 2021.

O Banco se compromete a pagar, também, a Taxa de Administração retroativa a Jan/2019.

Essa contribuição extra do patrocinador tem o objetivo de dar fôlego à CASSI no que se refere à Liquidez e Solvência.

i) Saving

O Saving representa a contrapartida dos gestores da CASSI no sentido de garantir uma economia para o caixa. Para 2019, está projetada uma economia de R$ 150 milhões e, nos anos subsequentes, em torno de R$ 396 milhões/ano.

j) Proporcionalidade da arrecadação entre associados e patrocinador

Em 2018, a proporcionalidade de arrecadação representou 59% para o BB e 41% para os associados.

Com a proposta, ficará da seguinte forma:

- 2019: 64% para o BB e 36% para os associados
- 2020: 57% para o BB e 43% para os associados
- 2021: 57% para o BB e 43% para os associados
- Período 2019/2021: 59% para o BB e 41% para os associados
- 2022: 55% para o BB e 45% para os associados (*)

*A proporcionalidade vai alterando a cada ano, em função de contribuições extraordinárias feitas pelo BB, como a RTE – Ressarcimento Temporário e Extraordinário, hoje, em torno de R$ 28 milhões/mês (até Dez/2019); Taxa de Administração (até Dez/2021); Taxa de Administração Retroativa a Jan/2019; Retroatividade a Jan/2019 da contribuição patronal por dependente.

k) Equilíbrio e sustentabilidade do plano e da CASSI

A proposta, considerando apenas o Plano de Associados, garante o equilíbrio financeiro até meados de 2022 e assegura a solvência até 2023.

Vale ressaltar que a ANS avalia a situação financeira da CASSI como um todo. Portanto, no consolidado (Plano de Associados + Plano Família), o equilíbrio fica garantido até 2023 e atende ao índice de solvência até 2024.

l) Universo de associados que será beneficiado pela proposta

Em relação à proposição rejeitada pelos associados em Set/Out/2018, a nova proposta mantém ou reduz a contribuição para a CASSI, de aposentados e ativos, da seguinte forma:

Funcionários da ativa: para 86% dos funcionários da ativa, as contribuições serão reduzidas ou mantidas, sendo que para 54%, haverá redução e, para 32%, a proposta mantém os valores da proposição anterior.

Aposentados: para 84% dos aposentados, as contribuições terão redução ou serão mantidas em relação à proposta rejeitada. Haverá redução para 55% dos aposentados e 29% terão mantidos os valores propostos em Out/2018.

Para 14% dos funcionários da ativa e 16% dos aposentados haverá uma pequena elevação de contribuição para os que estão na faixa salarial mais alta.

No caso de aposentados, este aumento fica em torno de R$ 10,00, considerando que foi estabelecido um teto por dependente.

III. NOVA PROPOSTA DE GOVERNANÇA

a) Resumo da nova proposta de governança

Será implementado o voto de decisão para a Presidência, que só poderá ser aplicado nos assuntos abaixo, já constantes no Estatuto vigente, de alçada da própria Diretoria, não podendo ser exercido em matérias de competência do Conselho Deliberativo ou do Corpo Social.

O voto de decisão somente poderá ser utilizado nas seguintes situações:

> VI. Orientar e controlar a execução das atividades técnicas e administrativas e baixar os atos necessários à organização e funcionamento da CASSI;
>
> XI. Conceder auxílios e benefícios, na forma dos Regulamentos, podendo delegar essa competência;
>
> XV. Estimular a instalação e apoiar os Conselhos de Usuários em suas atividades junto às dependências regionais;
>
> XVI. Apreciar recursos dos associados, podendo delegar essa competência;
>
> XVIII. Decidir sobre locação de imóveis, na forma do Regimento Interno e do Manual de Alçadas, nos limites estabelecidos pelo Orçamento;
>
> XXII. Decidir sobre a suspensão de associados nas situações descritas no Art.

11 deste Estatuto e dos Regulamentos;

XXIII. Assegurar a utilização dos meios hábeis para recuperação de quantias devidas à CASSI.

O indicado ou eleito a cargo na diretoria executiva deverá possuir experiência comprovada de, no mínimo, 4 (quatro) anos no exercício de função gerencial em, pelo menos, uma das seguintes áreas: saúde, financeira, administrativa, contábil, econômica, jurídica ou atuarial.

O indicado ou eleito a cargo de conselheiro deverá possuir experiência comprovada de, no mínimo, 4 (quatro) anos no exercício de função técnica ou gerencial em, pelo menos, uma das seguintes áreas: saúde, financeira, administrativa, contábil, econômica, jurídica ou atuarial, ou certificação reconhecida pelo mercado e aprovada pelo Conselho Deliberativo da Cassi.

Todos os assuntos encaminhados em boa forma e dentro do prazo regimental serão inseridos na Pauta da Reunião Ordinária do CD.

O processo eleitoral será aprimorado para prever eleições independentes para os Conselheiros Fiscais, podendo ser no mesmo processo eleitoral.

Análise da ANABB sobre proposta de governança:

b) Voto de decisão da presidência

Foram definidos alguns pontos onde o Presidente poderá utilizar o Voto de Decisão, basicamente restrito a questões administrativas e operacionais.

c) Experiência mínima exigida para membros da diretoria executiva

Diante da complexidade que representa a gestão do maior Plano de Autogestão de Saúde do País, entendemos que houve um avanço no estabelecimento desse pré-requisito, colocando pessoas nos cargos de diretoria com o mínimo de experiência em gestão.

d) Experiência mínima exigida para membros dos conselhos deliberativo e fiscal

Da mesma forma, entendemos que é um avanço a indicação ou eleição de membros para o CD e CF que tenham vivência em gestão, participação em órgãos colegiados de certa complexidade ou certificação por institutos credenciados para tal.

e) Pauta automática ao conselho deliberativo

O encaminhamento automático dos assuntos para a pauta do Conselho Deliberativo reduz a burocracia e atribui velocidade às decisões, sem comprometer os rituais e as boas práticas de governança.

f) Eleições independentes para os conselheiros fiscais

A eleição separada para o Conselho Fiscal tem sido uma demanda muito presente em relação à Cassi. Dessa forma, o órgão, de natureza eminentemente fiscalizadora, terá mais independência em sua atuação.

g) Implantação da estrutura sugerida pelo GT dasEntidades, de Nov/2018

Manutenção das atuais cadeiras de:

- Diretoria de Risco Populacional, Programas e Produtos de Saúde (eleito)
- Diretoria de Administração e Finanças (indicado)

Segregar as funções atuariais dentro da estrutura da Cassi visando adequar às melhores práticas de governança. A Diretoria de Finanças passaria institucionalmente a deter as funções atuariais, mantendo na Diretoria de Risco Populacional, Programas e Produtos de Saúde funções atuariais relacionadas às suas competências.

IV. DEMAIS PROPOSTAS

a) Estratégia Saúde da Família (ESF)

"A Diretoria Executiva da Cassi compromete-se a aprimorar o modelo da Estratégia Saúde da Família, priorizando a atenção primária e preventiva, sem descuidar dos demais compromissos contratuais de atendimento aos participantes dos Planos por ela geridos. Tal aprimoramento visa alcançar todos os participantes do Plano de Associados, em até 4 (quatro) anos, a contar da conclusão da implantação dos novos modelos organizacionais e de governança da Cassi."

b) Dependentes entre 21 e 24 anos

Os dependentes entre 21 e 24 anos devem estar cursando ensino superior.

c) Carência

Fixação de prazo de carência, de acordo com as normas da ANS, para os empregados cuja adesão ao plano ocorra após 90 dias do início do contrato de trabalho.

d) Incorporados

Compromisso de criar mesa específica para debater o ingresso dos funcionários egressos de instituições financeiras incorporadas, na CASSI.

e) Funcionários admitidos a partir de 01.01.2018

Permitir o ingresso no Plano de Associados, com a possibilidade de permanência neste Plano após o encerramento da vigência do contrato de trabalho (segundo critérios estabelecidos no Estatuto e Regulamento da CASSI vigentes), desde que o beneficiário assuma o pagamento integral das contribuições em regime de autopatrocínio, considerando-se para tanto as contribuições patronal (teto de 4,5%) mais a contribuição pessoal (teto de 7,5%), totalizando o limite máximo de contribuições de 12%.

f) Estatuto

O Estatuto que foi levado à consulta, em Set/Out/2018, perdeu seu objeto; portanto, será desconsiderado.

Levando em conta que o Estatuto deve refletir estritamente o que foi renegociado, será elaborada uma nova minuta para que, antes de ser submetida ao Corpo Social, seja avaliada pelas Entidades.

Pontos polêmicos que constavam naquela proposta que foi rejeitada pelo Corpo Social, tais como a denominação de "assembleia geral" e a diferenciação entre associados e beneficiários, não foram negociados e, portanto, não constarão da nova proposta.

V. POSICIONAMENTO DA DIRETORIA EXECUTIVA DA ANABB

Considerando:

- A situação de risco financeiro em que se encontra a CASSI.
- Os recorrentes resultados financeiros deficitários registrados desde 2012.
- Os desenquadramentos nos indicadores acompanhados pela ANS.

- A iminência de ativação do processo de direção fiscal pela ANS, onde o agravamento das questões financeiras pode provocar, inclusive, alienação da carteira.

- As melhorias apresentadas relativas aos itens de Custeio, que garantem, até meados de 2022, a proporcionalidade contributiva em torno de 60% (Patrocinador) x 40% (Associados).

- Que o Estatuto retornou ao documento original vigente aprovado em 2007 e que as alterações a serem realizadas se aterão estritamente aos itens ora negociados;

- Que a projeção dos números da proposta sinaliza resultados superavitários até 2021 para o Plano de Associados, e cujas reservas assegurarão solvência até 2023.

- Que se considerados todos os Planos, conforme avaliação da ANS, a CASSI terá reservas suficientes para manter a solvência, até 2024.

- Que a Diretoria Executiva da Cassi assumiu compromisso de implementar ações para redução de despesas que garantam um Saving (economia), já em 2019, de R$ 150 milhões e de R$ 396 milhões nos anos subsequentes.

- A não alteração da estrutura organizacional, mantendo as diretorias conforme proposta apresentada pelo GT das Entidades.

- Que a mudança do modelo de cobrança por dependente, de VRD para percentual de salários, traz vantagens financeiras e previsibilidade para os associados.

- Que, ao estabelecer cobrança atrelada ao salário, fica preservado o princípio em que cada um paga proporcionalmente ao que ganha e gasta conforme suas necessidades.

- Que a exigência de experiência em gestão e participação em órgãos colegiados e/ou certificações atribui um grau maior de qualidade à gestão e aos Conselhos.

- Que a eleição em separado do Conselho Fiscal dá maior transparência e independência ao colegiado e a cada um de seus membros.

- Que a nova proposta de custeio e de governança está adequada à nova Resolução da ANS (RN 443), que prevê atendimento a algumas regras de compliance, práticas de governança, gestão de riscos, controles internos, auditorias interna e externa, dentre outras, que podem beneficiar a CASSI.

DIRETORIA EXECUTIVA DA ANABB