



Ilmo
Dr José Sérgio Gabrielli de Azevedo
Presidente do Petróleo Brasileiro S/A – Petrobrás
Av. Chile, 65/24º andar
Nesta

Ass.: AMS- Assistência Multidisciplinar de Saúde

Prezado presidente,

Em sua primeira reunião realizada em 02/04/2011, o Conselho Deliberativo da AEPET resolveu nomear uma comissão para estudar e propor sugestões em relação à AMS- Assistência Multidisciplinar de Saúde para servir de subsidio para a PETROBRAS, tal que esta possa atender melhor o seu corpo de funcionários envolvendo os aposentados e os ativos. Para tanto, sugere a criação de um Comitê Gestor conforme mostra o trabalho em anexo.

Atenciosamente,

Fernando Leite Siqueira
Presidente

c.c: Diretoria da Petrobrás



AMS DA PETROBRÁS

AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde é um compromisso social da Petrobrás para com os seus funcionários e suas famílias, assumido no momento da contratação dos jovens trabalhadores.

Há de se considerar que desde o seu início, o investimento na AMS teve por objetivo a adoção e o compromisso da assistência médica aos empregados e dependentes e, posteriormente, a garantia dessa “assistência vitalícia à saúde”, para os que se aposentaram na Empresa.

Este compromisso social foi assumido voluntariamente pela Petrobrás em sua fundação. E foi um dos principais atrativos para que os trabalhadores que a construíram deixassem nela os melhores dias de suas vidas.

Na medida em que o tempo passou, este compromisso de investimento social foi aumentando o seu valor. Jovens trabalhadores e seus familiares foram envelhecendo. E na medida do seu envelhecimento, a vida traz sua conta cobrada na saúde de todos nós. A saúde passa a ser considerada uma dádiva (como sempre deveria ser), garantida pelo compromisso social que a Petrobrás voluntariamente assumiu.

Não é e nunca foi um privilégio. Não é um gasto ou um desperdício e, por isso, não pode ser considerado custo. Como resultado, o investimento proporcionou, também, investimento pessoal de cada um dos trabalhadores para a construção da Petrobrás e colocando-a entre as maiores empresas do mundo; portanto, foi e continua sendo um investimento da Empresa para assegurar que os ex-empregados cumprissem e os atuais continuem cumprindo essa missão, porque têm a garantia dessa assistência médica, inclusive na aposentadoria.

Passados anos de seu compromisso inicial, é inconcebível que a direção da Petrobrás, queira se desvencilhar de suas obrigações, jogando aqueles jovens trabalhadores – hoje envelhecidos – ao “Deus dará”.

É inconcebível que a direção da Petrobrás se permita a precarização dos serviços de assistência à saúde de seus trabalhadores, principalmente os aposentados e sem o mesmo vigor que lhes permitiu dignificar a empresa.

É inconcebível que permitamos que a direção da Petrobrás ignore as dificuldades impostas aos trabalhadores e que necessitam dos serviços da AMS, como vemos a seguir:

- Demora excessiva na aprovação de intervenção cirúrgica envolvendo risco de vida;
- Demora na liberação de exames clínicos específicos e necessários envolvendo a pré-cirurgia;
- Reembolso de despesas médicas realizada pelo empregado ou aposentado que arcou com os custos para evitar um desfecho fatal, como consequência dos dois itens anteriores;
- Negativa na autorização de procedimentos recomendados por médicos credenciados;
- Ineficiência do centro de atendimento telefônico (Call Center) pela falta de treinamento e procedimentos operacionais para os atendentes dessa área;
- Abuso de poder por parte de alguns gerentes na execução da administração da AMS.

Entre os mecanismos que são utilizados na gestão da AMS hoje está a chamada “EXCEPCIONALIDADE”. Trata-se de uma gestão do administrador para resolver as demandas dos assistidos pelo programa que não são resolvidas pelos procedimentos padrões. Tal mecanismo, infelizmente, hoje é o responsável por “desemperrar” autorizações, internamentos, operações cirúrgicas, entre outros.



Em nossa opinião, apesar de hoje ser uma das únicas formas de viabilizar algumas das muitas situações que os assistidos do programa AMS passam, o princípio do mecanismo da “EXCEPCIONALIDADE” é nefasto.

Trata-se do princípio da corrupção, onde se cria a dificuldade para vender a facilidade. Não estamos acusando qualquer tentativa de corrupção no programa, apenas apontamos uma lacuna que pode ser um escoadouro para este tipo de prática que todos repudiamos.

A direção da Petrobras deve entender que a AMS não é simplesmente um Plano de Assistência Médica como tantos outros, mas uma parte integrante de seu plano de assistência social para os seus empregados e dependentes, amplamente elogiado em períodos passados, e não como fator de “lucro” ou “prejuízo”.

Não é justo que hoje se queira reverter esse compromisso, principalmente quando a Petrobras passa a considerar os recursos necessários para a manutenção da AMS como custo e não como investimento, como tem sido apresentado pelo RH em suas diversas apresentações. Essa postura é a principal causa do caos administrativo em que a AMS se transformou, principalmente, pelos conflitos entre o Corporativo responsável pela execução e o RH normativo.

No mundo cada vez mais globalizado, é importante não perdermos de vista o fato de que as empresas se adequam às regras do mercado global e atendem exigências que a sociedade faz para se manterem no poder. A sociedade faz exigências porque, no afã de produzirem mais e de terem lucros astronômicos, as empresas esquecem-se de cuidar do meio ambiente e de devolverem a ele aquilo que lhe é tirado, incluindo a saúde do trabalhador.

No caso da Petrobras, não basta fazer Publicidade tais como: respeito ao trabalhador, respeito à vida, respeito ao compromisso social; é necessário que a Empresa cuide efetivamente da saúde do trabalhador, evitando que o mesmo fique doente. Cuidar da saúde não é a mesma coisa que cuidar de uma doença; esta custa muito mais caro para a Empresa e para a sociedade como um todo. É necessário cuidar da saúde para manter uma vida saudável.

Vários estudos têm demonstrado que:

- Funcionários mais ativos, motivados e conscientes produzem mais e têm menores riscos de doenças e acidentes de trabalho;
- Trabalhadores com boa saúde compreendem melhor seus direitos e deveres e possuem maior responsabilidade nos locais de trabalhos e na sociedade;
- Programas de modificação de comportamento podem melhorar a produtividade e reduzir o risco de doenças e custos relacionados;
- Programas educacionais dirigidos diretamente a todos os trabalhadores são instrumentos de gestão que devem ser utilizados pela Petrobras;
- O trabalhador deve ter a obrigação de conhecer, de comportar-se e de respeitar certas regras implícitas no desempenho de sua função seja ele da ativa ou como aposentado.

Não resta dúvida que a AMS em muito contribui para a eficiência e retenção da força de trabalho da Empresa, sendo responsável pelo enorme lucro que apresenta. Certamente, teremos êxito e acreditamos que somente com um choque de gestão, promovido por um Comitê Gestor a ser criado com a participação de representantes da Empresa e também pelas lideranças sindicais e pelas associações dos empregados e ex-empregados, já que estes contribuem com recursos para a manutenção da AMS; assim, poderemos reverter o atual quadro de ineficiência e decadência, tornando a AMS um instrumento mais eficiente e eficaz em seus objetivos e propósitos, que devem ser o de dar suporte às questões de saúde dos empregados ativos e aposentados, assim como a de seus dependentes.



Para tanto, **propomos** a criação de um Comitê Gestor através de uma decisão da Diretoria da Petrobrás, com atribuições específicas para definir e fiscalizar a condução da administração da AMS fazendo-a retornar ao padrão de atendimento que antes existia.

Além disso, **sugerimos** o seguinte eixo de atuação para o Comitê Gestor:

1º) Reversão imediata da precarização dos exames periódicos preventivos dos funcionários da ativa.

2º) Fazer um levantamento real das condições de saúde dos trabalhadores ativos e dos aposentados.

3º) Fazer um levantamento das causas da má conservação da saúde, levando-os a uma doença (ausência de uma alimentação saudável, falta de dinheiro para fazer exames preventivos negados pela Empresa, etc.).

4º) Propor à Direção da Empresa a realização de cursos periódicos sobre uma alimentação saudável e um comportamento adequado nos locais de trabalho para todos os trabalhadores (ativos e aposentados), inclusive com incentivos monetários para o alcance de uma meta (seja emagrecer, realizar exercícios físicos periodicamente, etc.).

5º) Propor à Direção da Empresa a realização de palestras sobre o Código de Ética da Petrobras com a presença obrigatória para todos os gerentes.

6º) Propor à Direção da Empresa pagar aos médicos, psicólogos, fisioterapeutas, laboratórios, etc., um valor digno pelos serviços prestados à AMS.

7º) Esclarecer os empregados ativos e aposentados pelo uso inadequado da AMS; devem ser fortes para denunciar abusos seja por parte do médico credenciado mas, de colegas que fazem mal uso do mesmo e também não aceitar o autoritarismo arrogante de certas gerências que hoje os cerca e propor sugestões visando melhorias.

8º) Propor à Direção da Empresa um melhor atendimento dos Call Center com profissionais mais qualificados seja através de cursos de aperfeiçoamento para conhecer o que vem a ser a AMS, como o mesmo funciona, a que instâncias dirigir um pedido de informação, etc., etc..

9º) Fiscalização de todos os itens acima (Implantar Procedimentos? Quem fiscalizará? Empresa terceirizada? Por amostragem?)

10º) Disponibilização a todas as entidades sindicais, associações de empregados e ex-empregados dos índices e resultados parametrizados do PCMSO das diversas unidades operacionais da empresa, bem como os índices e resultados parametrizados do PPRA e PPEOB destas mesmas unidades.

GLOSSÁRIO:

PPRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO A RISCOS AMBIENTAIS

PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

PPEOB - PROGRAMA DE PREVENÇÃO À EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO

(* GT formado na reunião do Conselho Deliberativo da AEPET em 02/04/2011

Sotoma (Coordenador), Tedesco, Brandão e Admilson.