

# JORNAL<sup>DA</sup>

ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DO BANCO DA AMAZÔNIA



aeba.org.br aeba@aeba.org.br aeba\_associacao AEBA Associação AEBA Associação (91) 3242-1766/99240-9300 (91) 3242-1766/3241-5628



# 57 MILHÕES EM RISCO

pag. 03

LEIA TAMBÉM:

**BASA investe no Banco Master, flexibiliza normas internas e expõe recursos públicos a prejuízo milionário.**

**2026: OU A CATEGORIA SE UNE, OU PERDE DIREITOS**

Campanha salarial, eleições e a necessidade de começar negociando em greve.

pag. 04

**SAÚDE NÃO É DESPESA!**

BASA tem o Dever Legal! CGPAR 52, reembolso saúde e a proposta que pode aliviar o bolso dos empregados.

pag. 05

**TRANSFORMAÇÃO OU DESMONTE?**

Projeto da atual gestão amplia sobrecarga, extingue funções e aprofunda o adoecimento dos trabalhadores.

pag. 06

**O RETRATO DO COLAPSO**

Belém-Pedreira e a crise criada pelo projeto "Transformação".

pag. 07

EDITORIAL

# FORA LESSA!

**O ano de 2025 ficará marcado**

**como um período em que vieram**

**à tona indícios de mau uso dos recursos**

**públicos pela gestão do Banco da Amazônia.**

Este Jornal AEBA, de fim de ano, não é apenas um balanço. É um documento de denúncia. As matérias aqui reunidas expõem fatos, conectam eventos e apontam caminhos, reafirmando que não vamos compactuar nem com o governo e nem com a gestão Lessa.

No dia 20 de maio de 2025, denunciemos aos órgãos de fiscalização, por gestão temerária, a administração do BASA. A troca de licitações mais adequadas, como o Pregão Eletrônico e coniventes com os altos valores (na casa das centenas de milhões de reais) e as altas complexidades, as normas internas e as leis, por “Chamamentos Públicos” e contratações supostamente irregulares.

Neste mesmo documento, denunciemos as artimanhas para retirar o financiamento da CASF pelo fim do contrato com a CASF Corretora, contrato benéfico para o Banco, haja vista diminuir o aporte de recursos do Basa com os recursos para o Amazônia Saúde (Reembolso), para a CASF que mantém a mais de 3 anos os valores dos planos de saúde congelado e fornece um abono de R\$500 para seus beneficiários.

No dia 19/11/25 reiteramos as denúncias que fizemos sobre a relação do BASA com o Banco Master. Sobre isso, temos neste jornal uma matéria específica.

Em 2026 teremos um ano de Campanha Salarial, portanto precisamos melhorar nossa capacidade de organização e mobilização. No início do ano, teremos o Planejamento Estratégico da AEBA, onde traremos um diagnóstico da situação da situação conjuntural e, especificamente, dos empregados no BASA.

Só a nossa união, organização e mobilização, de forma independente e autônoma, constrói a possibilidade de conquistas.

**EXPEDIENTE:**

O JORNAL DA AEBA é uma publicação da Associação dos Empregados do Banco da Amazônia.  
End.: Rua Ferreira Cantão, nº 42, Bairro da Campina – CEP: 66.017-110 – Belém - Pará - Brasil.

**Presidente:** Gilson Lima

**Diretor de Desenvolvimento e Organização:** Anderson Henrique

**Diretor de Adm., Patrimônio e Finanças:** Andrea Cristiane de Souza Amaral

**Diretor de Formação, Comunicação e Apoio:** Silvio Kanner

**Diretor de Articulação Sindical:** Neynaldo Silva

**Jornalista responsável:** Gabriela Alves DRT/PA 1922



# Banco Master: risco financeiro, conexões políticas e o envolvimento do BASA

O caso do Banco Master escancara diversos aspectos tanto da política como do mercado financeiro brasileiro. Se de um lado a **Operação Carbono Oculto** mostrou como as chamadas Fintechs atuam como mediadores financeiros para lavagem de dinheiro do PCC, a **Operação Compliance Zero** desmontou o esquema criminoso e de gestão fraudulenta do dono do Banco Master, Daniel Vorcaro.

Aqui focaremos nas ligações políticas de Vorcaro que angariou vários fundos para garantir rentabilidade do esquema de pirâmide que o Banco Master operou. O Banco Master captou recursos principalmente de fundos de pensão de estados e municípios (RPPS), que investiram cerca de R\$ 1,87 bilhão em Letras Financeiras e CDBs sem cobertura do FGC, incluindo grandes aportes do Rioprevidência (RJ) e Amprev (AM) e outros 16 fundos de pensão de diversos municípios. Demonstrando que o dinheiro e as ações políticas do Estado devem ser postos para enriquecer mais os mais ricos.

O Banco da Amazônia comprou cerca de R\$ 40 milhões em Letras Financeiras do Banco Master (em valores atualizados R\$ 57 milhões), títulos esses que não tinham garantia do Fundo Garantidor de Créditos (FGC). Em abril de 2024, o Banco da Amazônia (Basa) comprou R\$ 25 milhões em letras financeiras do Master — um tipo de título que não tem a garantia do Fundo Garantidor de Crédito (FGC). Dois meses depois, em junho, houve nova operação, e o Basa comprou mais letras financeiras — cerca de R\$ 15 milhões.

O que chama atenção da relação do Banco com o Master é que **o BASA modifica as normas de proteção da aplicação e faz a compra de papéis do Master com risco B sem garantias!**

Agora que Vorcaro está sendo investigado e o Banco Master liquidado o Banco pode ficar num prejuízo de R\$ 40 milhões, e são reveladas algumas conexões políticas, Vorcaro mantém relações com o senador Ciro Nogueira,

presidente do PP, e com Antônio Rueda, presidente da União Brasil — mas também com integrantes do governo. É próximo, por exemplo, do ministro da Casa Civil, Rui Costa, homem de confiança do presidente Lula, e do governador do Distrito Federal, Ibaneis Rocha. O governo do Rio de Janeiro também investiu em fundos de investimentos do banco. Não podemos esquecer que é atribuída ao Presidente Lessa a indicação dele pelo senador Eduardo Braga (MDB-AM). Ou seja, é uma possibilidade de que essa operação tenha sido feita sob medida a partir das conexões políticas de Vorcaro. E quem fica com o prejuízo é o Banco e os empregados, porque isso reflete diretamente nos seus resultados.

Em nota ao Estadão disse o Banco: “Ressaltamos que a aquisição dessas letras financeiras, bem como de todos os ativos adquiridos pela tesouraria, percorrem todo um processo de aprovação estabelecido pela governança e seguiu todas as políticas e normas da instituição. A operação, ainda, está alinhada com o plano de aplicação dos recursos da tesouraria, tendo sido validado pelas áreas técnicas e aprovado por todas as instâncias colegiadas do Banco da Amazônia.” (Fonte: Estadão). E aqui temos algumas inseguranças, porque já vimos isso no caso do Banco Santos (outra participação do Banco em fraude financeira de um banco falido há 20 anos).

O caso do Banco Santos envolvendo o BASA foi, financeiramente, mais grave, haja vista que parte do dinheiro investido em um banco em situação falimentar eram de clientes, que processaram o Banco e ganharam o direito a restituições de seus fundos, e no Master o dinheiro investido, pelo menos o que se sabe até agora, é que eram operações de tesouraria. Mas ambas decisões colocam em cheque a capacidade técnica e o compliance do Banco para administração de recursos de terceiros.

A AEBA acompanhará toda a movimentação relacionada ao Banco Master, assim como defendemos a responsabilização do Presidente Lessa e da Diretoria que aprovou esse fracasso.



## 2026: Campanha Salarial, eleições e os desafios da categoria

**H**averá campanha salarial em 2026. É um momento importante de discussão e mobilização da categoria. Em 2024, a AEBA lançou peso para resolver um problema histórico que afeta muitos empregados do Banco que são os custos da saúde, buscamos várias medidas de mobilização e jurídicas para garantir aos empregados o direito de ter o plano de saúde financiado pelo banco seja diretamente, seja pela CASF, seja pelo reembolso. A modalidade que esse financiamento da saúde acontecerá é o menor problema, desde que seja suficiente para aliviar os custos de saúde que os empregados do Banco têm.

Na mesa permanente em curso, conseguimos, até o momento, que os negociadores aceitassem mudanças importantes na tabela de reembolso. Apesar de não respeitar o prazo estabelecido na campanha salarial, e o Banco não aceitando a participação da Associação nas negociações diretamente, demos todo o suporte às entidades, desde estudos técnicos e mobilização. Conseguimos construir uma unidade firme com as entidades sindicais, com uma finalidade e objetivos claros.

Em 2026 focaremos em problemas concretos da categoria e dos trabalhadores bancários, em busca de mudanças significativas que melhorem o nosso dia a dia sem cair no eleitoralismo muito propício nesse período, mantendo nossa independência e autonomia, apostando em aumentar nossa capacidade de mobilização, organização da categoria e de sua unidade, lutando para resolver seus problemas reais. Qualquer política que nos desvia disso será uma ação despolitizada e o caminho para a divisão da categoria.

Há no Banco muitos problemas que afetam os empregados, baixos salários, PCCS defasado de 30 anos, plano de funções desenhados sem

qualquer previsibilidade, extinção de funções comissionadas, mas não do trabalho, problemas estruturais de tecnologia e segurança, uma gestão de pessoas que é fundamentalmente contra os empregados, aumento do assédio moral e perseguição de gestores a outros empregados, etc. Ou seja, as demandas são enormes e portanto o desafio é hercúleo.

No entanto, o Banco, a partir de seus “negociadores” seguem um roteiro medíocre que é: NADA É NEGOCIADO ANTES DA FENABAN, QUANDO A FENABAN FAZ A PROPOSTA, O BANCO SÓ REPETE. Ou seja, a comissão de negociadores do Banco, não serve pra nada, porque não negocia, enrola e mente as entidades e não tem uma proposta concreta para os empregados. O roteiro é sempre o mesmo, durante as negociações os responsáveis pela negociação não apresentam nada, só negam qualquer demanda das entidades, e quando sai a proposta da FENABAN repetem descaradamente como se fosse uma ideia original e genial dos negociadores do Banco.

Contudo, o Banco por meio dos gestores e da gestão de pessoas buscará desmobilizar e dividir os empregados a fim de impedir qualquer ação direta que envolva a decretação de uma greve. Esse ano, tentaremos, junto com a categoria, refutar a enrolação em greve, e parar o máximo possível das unidades do Banco. Afinal, se a Diretoria pode jogar fora milhões de reais no Banco Master e em consultorias para o Transformação, não é a greve que vai prejudicar o resultado do Banco em 2026. Até porque não houve greve em 2025 e a diretoria é diretamente responsável pelo péssimo resultado do Banco.

A AEBA se prepara para essa campanha salarial com o objetivo de tirar vitória e conquistas, pressionar o Banco para que haja uma efetiva valorização dos trabalhadores.



# Entendendo o Reembolso e o Patrocínio da CASF Corretora.

## BASA tem o Dever Legal de Assistência à Saúde de seus Empregados

A saúde dos empregados do Banco da Amazônia constitui tema permanente de debate, especialmente no âmbito do Programa Saúde Amazônia. Atualmente, as discussões concentram-se na proposta de reembolso e na continuidade do patrocínio da CASF Corretora aos planos de saúde. O tema é analisado no Grupo de Trabalho Saúde (GT-Saúde), composto pelas entidades sindicais SEEB-AM, SEEB-MA, SEEB-PA, SINTEC-TO, CONTEC e Contraf, com assessoria técnica do DIEESE e representação da mesa de negociação do Banco. A AEBA foi vetada pelo Banco, de participar diretamente das negociações, mas atuamos junto as entidades para construir uma proposta unitária. Essa mesa sobre a Saúde e a formação do GT significou um avanço qualitativo na unidade das entidades em torno de uma pauta concreta e urgente dos empregados do Banco. Longe de disputar protagonismo, a AEBA buscou contribuir com as entidades, divulgar e informar o que vinha acontecendo a cada reunião, e construir uma proposta sólida para melhoria do financiamento da saúde dos empregados do Banco.

O objetivo é esclarecer para todos os empregados a situação atual, os cenários em discussão e os limites legais que orientam a assistência à saúde.

Devemos anteriormente apresentar uma resolução importante que define e padroniza os custos com saúde das estatais, a Resolução CGPAR, que é uma norma emitida pela Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR) que estabelece diretrizes, parâmetros e regras de governança para as empresas estatais federais brasileiras, visando padronizar práticas, controlar custos, aprimorar a gestão e definir políticas de pessoal, benefícios e riscos, como planos de saúde e previdência.

A Resolução CGPAR nº 52/2024 estabelece diretrizes para benefícios de assistência à saúde em empresas estatais federais, apontando que a estatal federal pode custear até 70% do benefício total. A norma prioriza **Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs)** como instrumentos para definir regras, faixas, valores e participações. Direitos garantidos em normativos internos e ACTs anteriores devem ser **preservados**, sendo vedada sua supressão retroativa. São exigidas análises prévias de impacto, manifestações de auditoria e risco, e aprovação pelas instâncias do banco e, quando necessário, pela SEST.

Baseadas nesta Resolução, as entidades começaram a negociar e apresentar propostas para o Banco para alteração de algumas regras do Programa Saúde Amazônia. A AEBA na campanha salarial de 2024 defendeu abertamente que, como banco público federal, o BASA possui dever legal e político de garantir assistência à saúde adequada aos seus empregados, especialmente na Amazônia, onde os custos e a oferta de serviços são mais desfavoráveis, bem como, cumprir as determinações da CGPAR 52, assegurando participação significativa no custeio dos planos.

Assim, foi possível detalhar o retrato da situação do financiamento da saúde dos empregados com base nos dados fornecidos pelo BASA e nas análises do GT-Saúde, temos o seguinte cenário, em março de 2025:

|                                                            |                                                       |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Custo do Plano de Saúde-INTEGRAL                           | R\$ 5.071.570,21                                      |
| Despesas do BANCO com reembolso:                           | R\$ 2.726.808,70                                      |
| Patrocínio da CASF Corretora:                              | R\$ 1.215.754,04                                      |
| Despesas do BANCO com reembolso após o patrocínio da CASF: | R\$ 2.445.416,11<br>(Redução de aproximadamente 10%). |

Vamos explicar: O total do valor de todos os planos de saúde de empregados do Banco corresponde a pouco mais de 5 milhões, nem todos esses empregados usam CASF, logo ficam fora do patrocínio da CASF corretora. Quando a CASF corretora patrocina o plano de saúde da CASF, a despesa do Banco com reembolso geral cai em mais 10%, ou seja, com patrocínio sobra mais dinheiro para o Banco para investir no financiamento da saúde dos empregados. Concretamente isso quer dizer que o banco tem um margem financeira para aumentar os gastos com reembolso saúde, isso quer dizer que o gasto com plano de saúde do empregado deverá diminuir.

Isto posto, as entidades elaboraram proposta, que está sendo analisada pelo banco que altera estruturalmente o Programa Saúde Amazônia, que passaria a adotar 5 faixas salariais, ou seja, pessoas tem menor reembolso por estarem na última faixa salarial do Programa, seriam colocadas em outras faixas de reembolso, aumentando assim o reembolso recebido. Reajusta o valor de referência para R\$ 2.494,68 e isso resulta em custo aproximado de 67,88% para o banco, ou seja, dentro dos limites normativos da Resolução CGPAR 52.

A saúde dos empregados do BASA não pode ser tratada como mera despesa, mas como investimento institucional em bem-estar, produtividade e responsabilidade pública. O Programa Saúde Amazônia possui agora uma oportunidade de fortalecer o modelo assistencial, garantindo reembolso adequado, financiamento sustentável e conformidade legal.

### Em que pontos os representantes dos empregados chegaram na mesa de negociação?

Os estudos das entidades com apoio do DIEESE e da AEBA chegou em duas mudanças. Uma do valor de referência para os planos de saúde. Foi feito o levantamento de uma família média em idade e filhos e ajustamos para um valor respectivo médio de plano de saúde nacional com apartamento que atendesse essa expectativa, chegando a uma proposta que estabelece uma ampliação de faixas salariais (5 faixas, cada uma com cerca de 20% dos empregados), juntamente com reajuste do valor de referência para reembolso (proposta de +20%, elevando para cerca de R\$ 2.494,68). A proposta de nova tabela ficará assim:

| SALÁRIO                 | FAIXA | Reembolso | ATIVO | APOSENTADO | TOTAL | %    |
|-------------------------|-------|-----------|-------|------------|-------|------|
| Até 7.699,99            | 85%   | 1.415,52  | 424   | 397        | 821   | 24%  |
| de 7.700 até 9.799,99   | 75%   | 1.248,99  | 440   | 94         | 534   | 15%  |
| de 9.800 até 11.899,99  | 65%   | 1.082,46  | 423   | 163        | 586   | 17%  |
| de 11.900 até 15.499,99 | 55%   | 915,93    | 449   | 271        | 720   | 21%  |
| acima de 15.500         | 45%   | 749,39    | 467   | 351        | 818   | 24%  |
| Total                   |       |           | 2.203 | 1.276      | 3.479 | 100% |

As entidades esperam do Banco o retorno que, até o presente momento não houve. A proposição foi acatada em mesa, por unanimidade e seria levada à DIREX e encaminhada à SEST.

Esta solução, que não é a ideal, pois não retoma o patrocínio da saúde pelo BASA, como fazem os outros bancos federais, foi um esforço conjunto que precisamos todos ficar atentos e vigilantes no seu cumprimento.



# Projeto “Transformação” - Improviso, amadorismo e agravamento das condições de trabalho.

**T**oda diretoria que passa pelo Banco da Amazônia busca, de algum modo, deixar sua marca. Contudo, ao longo de mais de duas décadas, nenhuma delas apresentou um modelo de gestão que concilie a condução dos negócios com a resolução das demandas históricas dos empregados. A atual gestão, comandada pelo presidente Lessa, infelizmente, segue o mesmo padrão. Embora embalada pelo slogan da “Transformação” e por mudanças estéticas — como nova marca e alterações nas fachadas —, a gestão não tem demonstrado compromisso real com o fortalecimento institucional nem com o respeito aos trabalhadores. Isso porque a gestão do Banco não moveu nenhum esforço para superar o principal obstáculo do Projeto Transformação: falta de pessoal.

O chamado Projeto Transformação, anunciado como um salto estratégico, revela-se, na prática, uma iniciativa marcada por improviso e amadorismo. Reestruturações entram em vigor antes mesmo de haver definição das áreas, das atribuições e dos fluxos de competência. Extinção de função e terceirização de trabalhos estratégicos, como recuperação de ativos, acompanhamento para reduzir a inadimplência, que está aumentando e vai aumentar ainda mais em 2026 porque o Banco abriu mão dos assistentes de cobrança, colocando um telemarketing genérico. Normativos são alterados ou simplesmente extintos sem substituição adequada; rotinas técnicas são desmontadas sem que novas soluções sejam apresentadas; e, nos momentos em que os problemas explodem, a resposta da administração é sempre improvisada. O resultado é um Banco sem clareza normativa, sem direção estratégica e com processos cada vez mais desorganizados.

Enquanto a alta gestão terceiriza decisões estratégicas a consultorias milionárias — algo que deveria ser responsabilidade interna —, o cotidiano dos trabalhadores é atravessado por incerteza, sobrecarga, desvalorização e humilhação. O Projeto Transformação dá a impressão de que estruturas essenciais foram desmontadas sem planejamento, como crianças que desmontam um brinquedo e depois não sabem montá-lo de volta.

Uma das consequências mais graves do Transformação é a extinção de funções fundamentais nas agências, como assistente de cobrança, supervisor e coordenador de suporte operacional. O trabalho desempenhado por esses profissionais desapareceu? Não. Ele foi simplesmente transferido para a gerência, sem remuneração compatível, sem estrutura adequada e sem reconhecimento. Na prática, o Banco retira a comissão, achata salários, aumenta a carga de trabalho e tenta extrair até a última gota de dignidade do empregado.

A orientação é clara: diante de qualquer mudança imposta sem formalização, o trabalhador deve exigir registro por e-mail. É a única forma de, posteriormente, buscar proteção legal ou reparação na Justiça do Trabalho. A precarização não pode ser naturalizada. Já retiraram remuneração; agora tentam impor submissão e humilhação. Paralelamente à retirada de direitos e à extinção de funções, a gestão cria as chamadas “coordenações premium” e “gerências de central”, concentrando remunerações no topo, ampliando desigualdades internas e reforçando uma cultura nociva: no Banco da Amazônia, o mérito perde espaço para a subserviência. A mensagem transmitida é que, para ascender, mais do que competência, é necessário agradar alguém em posição de poder.

# Belém-Pedreira - balão de ensaio e a crise criada pelo “Transformação”.

**A** agência Belém Pedreira é um exemplo emblemático dos efeitos destrutivos da reestruturação. Transformada em unidade-piloto de diversas atividades, a agência passou a concentrar caixas, centralizar pagamentos de todas as unidades da capital e da Matriz, além de assumir pagamentos de demandas judiciais e de cobrança. Soma-se a isso o atendimento presencial a um grande volume de correntistas, muitos deles obrigados a recorrer à agência devido a falhas sistêmicas recorrentes.

O volume de trabalho aumentou exponencialmente, mas o quadro de pessoal diminuiu. A unidade absorveu as demandas das agências Belém Centro e Belém Reduto sem que houvesse qualquer ajuste de parâmetros operacionais. O limite de encaixe permaneceu desatualizado, gerando caos na rotina. A agência ainda foi transformada em Comitê de Crédito de outras unidades, exigindo autorizações de operações sem tempo hábil e sem ferramentas mínimas de verificação.

Para agravar a situação, desde janeiro a unidade sequer tem um gerente titular, o que fragiliza a gestão local. Trabalhadores são transferidos para a Matriz sem que os serviços que realizavam sejam extintos ou redistribuídos, sobrecarregando ainda mais quem permanece.

Em síntese, o que o Transformação produziu ali foi: concentração de caixas; centralização de pagamentos em uma única unidade; redução do quadro funcional; ausência de sistemas de apoio ao trabalho; processos mais comprometidos e maior adoecimento.

O resultado é um ambiente de trabalho insustentável, marcado por sobrecarga, risco de erros — pelos quais o empregado sempre é responsabilizado —, adoecimento físico e mental e perda de capacidade operacional da própria instituição.

O caso da Belém Pedreira não é isolado. É apenas o retrato mais evidente de como o Banco vem tratando seus trabalhadores: sobrecarregando, retirando direitos, retirando reconhecimento e exigindo produtividade sem oferecer condições mínimas de trabalho.

O Transformação, concebido por consultorias distantes e por gestores que desconhecem a realidade institucional e regional, não moderniza o Banco: fragiliza-o. Ao invés de fortalecer a operação e melhorar o atendimento à população amazônica, aprofunda desigualdades internas, destrói estruturas funcionais, desorganiza fluxos de trabalho e compromete a saúde dos empregados.

Nenhum projeto que sacrifica trabalhadores pode ser chamado de transformação. Isso não é modernização; é desumanização administrativa.

A defesa da saúde, da dignidade e da qualidade de vida dos empregados do BASA é inegociável. Não podemos aceitar que o Banco da Amazônia seja submetido a experimentos administrativos que geram sofrimento, adoecimento e degradação institucional.

Nenhuma consultoria sulista, nenhum gestor distante da realidade amazônica e nenhuma reestruturação improvisada resolverá os problemas da instituição. Somente a mobilização coletiva, firme e consciente dos trabalhadores, pode reorientar o rumo do Banco. É hora de defender melhores condições de trabalho, valorização profissional, respeito e um BASA que reconheça quem realmente sustenta sua existência: seus empregados.

O Banco só existirá como instituição pública relevante se respeitar aqueles que, todos os dias, o constroem com seu trabalho. O momento exige unidade, denúncia e reivindicação.



Que tal começar 2026 com o status  
de associado(a) da AEBA?  
Entre em contato com a gente e saiba como!



Você é a nossa razão de ser.  
Estamos de braços abertos  
para lhe receber.  
Faça parte da AEBA!

**A AEBA TEM  
COMPROMISSO  
DE VERDADE  
COM VOCÊ!**

**ASSOCIE-SE!**

aeba.org.br aeba\_associacao AEBA Associação aeba@aeba.org.br

AEBA Associação (91) 3242-1766/3241-5628 (91) 3242-1766/99240-9300

BOAS  
*festas*  
BOAS

Que cada novo  
dia seja uma  
oportunidade  
para sorrir e  
realizarmos  
sonhos.

FELIZ  
**NA  
TAL**

PRÓSPERO  
**ANO  
NOVO**

20  
26

