

PARECER

SOLICITANTE: Associação dos Funcionários do BNDES – AFBNDES.

OBJETO: Implicações da negociação do ACT específico de saúde no direito adquirido dos empregados do BNDES.

1. INTRODUÇÃO

A AFBNDES solicitou parecer desta Assessoria jurídica acerca do direito adquirido dos empregados do BNDES ao benefício de assistência e saúde (PAS), em face de questionamentos surgidos entre os empregados, em especial após a divulgação no relatório final do Grupo de Trabalho (GT) constituído para estudar medidas de economicidade no PAS.

Esta Assessoria se debruçou sobre a legislação vigente, a jurisprudência atual e sobre os documentos pertinentes para responder às dúvidas comunicadas pela diretoria da Associação. Os questionamentos podem ser resumidos conforme abaixo:

1) Acaso haja supressão do reembolso casal e congelamento da inscrição e exclusão de genitores, haverá fragilização dos demais direitos adquiridos previstos no Regulamento do PAS?

2) O plano de saúde oferecido pelo BNDES configura salário in natura?

2. DO DIREITO ADQUIRIDO – Art. 468 da CLT

2.1 Da previsão do PAS nas normas internas do BNDES e da proposta escolhida pela diretoria

O benefício de assistência médica e hospitalar dos empregados e aposentados do BNDES foi implementado com base em dispositivos da Lei nº 5.662/71, a partir da qual o Banco foi enquadrado como Empresa Pública.

Naquela ocasião, os servidores do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) – então uma autarquia - que escolheram se tornar empregados públicos do BNDES passaram a gozar dos **mesmos benefícios de assistência médica e hospitalar** concedidos aos funcionários federais do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado, nos termos do art. 4º e respectivos parágrafos da referida Lei.

A partir de então, o BNDES passou a regulamentar o benefício de assistência à saúde mediante regulamento empresarial (norma interna), o qual **previa a assistência médica e hospitalar sem ônus** para os seus empregados e aposentados.

O regulamento atual do benefício de assistência e saúde do BNDES (RAS) - seguindo o mesmo princípio de ausência de ônus para os empregados - foi instituído pela **Resolução 1483/2007, do BNDES** (doc. 1), a qual estabelece, em seu art. 1º, que:



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Art. 1º - O presente Regulamento tem por objeto estabelecer as diretrizes e coberturas do plano privado de assistência e saúde, denominado Plano de Assistência e Saúde –PAS, custeado pelas empresas do Sistema BNDES (BNDES, BNDESPAR e FINAME) em caráter supletivo ao sistema público de saúde, que garante a prestação continuada de serviços de assistência médico-hospitalar, com obstetrícia e odontologia.

O PAS é operado pela Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES (FAPES) – entidade fechada de previdência complementar, que faz a gestão do plano de saúde das empresas do Sistema BNDES – e o seus beneficiários estão descritos no art. 2º da Resolução acima referida:

Art. 2º - O Plano de Assistência e Saúde, definido neste Regulamento, será operado pela Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES - FAPES e terá como destinatários os beneficiários titulares e os dependentes destes, tal como definido neste Regulamento.

Art. 3º - São considerados beneficiários titulares do Plano de Assistência e Saúde:

- I. os empregados das empresas do Sistema BNDES e os ex-empregados que tenham adquirido benefício de aposentadoria durante a vigência do vínculo empregatício e não tenham sido despedidos por justa causa ou em decorrência de decisão tomada como resultado de sindicância ou inquérito administrativo ou, ainda, por inadaptabilidade profissional após a tramitação dos procedimentos regulamentares institucionais;
- II. os membros da Diretoria; e
- III. os cedidos ao Sistema BNDES que tenham renunciado aos planos de assistência e saúde de seus órgãos de origem.

O GT do PAS, cuja regulamentação se encontra na cláusula 31ª do ACT 2022-2024 (doc. 2), firmado entre as empresas do BNDES e as entidades representativas dos empregados, concluiu seus trabalhos e divulgou, em 27.10.2023, o seu relatório final (doc. 3), o qual previu três possibilidades de encaminhamentos, abaixo resumidas:



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

9.1 Encaminhamento A – Coparticipação na Livre Escolha

Essa opção de encaminhamento consiste no compartilhamento de custeio por meio da instituição da cobrança de coparticipação de 50% do valor de reembolso de consultas e terapias no atendimento na modalidade de livre escolha, que são os atendimentos realizados fora da rede de médicos e clínicas credenciados pela FAPES.

Além desta medida, seriam adotadas ainda, como medidas de racionalização do plano, a extinção da modalidade de reembolso prevista no art. 34, §2º do RAS (que só se aplica a empregados ou aposentados cujo cônjuge também seja beneficiário titular do plano) e o congelamento da exclusão e inscrição de genitores como dependentes de beneficiários titulares (considerada de racionalização por conta da redução do risco de inscrição de beneficiários desenquadrados, mas que podem voltar a ter condições de inscrição no futuro por conta de correção na tabela do imposto de renda¹⁷).

9.2 Encaminhamento B – Novo Plano com Mensalidade (por adesão)

Essa opção de encaminhamento envolve uma proposição em duas etapas. Na primeira, submete-se à deliberação dos empregados em Acordo Coletivo Específico a alteração no PAS com aplicação das medidas de racionalização, como a extinção da modalidade de reembolso prevista no art. 34, §2º do RAS e o congelamento da exclusão e inscrição de genitores como dependentes de beneficiários titulares, e a criação de um novo plano de saúde por adesão com mensalidade e possibilidade de inclusão de beneficiários agregados (com custeio integral pelo titular). As contrapartidas neste caso seriam apenas os reajustes previstos nas cláusulas 7ª a 9ª do ACT 2022/2024.

O benefício pós emprego nos termos previstos na cláusula 10 do ACT 2022/2024 seria incluído no regulamento do novo plano de saúde e este benefício seria, portanto, concedido apenas aos empregados que optarem pela migração (por meio de adesão individual) para o novo plano de saúde.

9.3 Encaminhamento C – Medidas de Racionalização

Tendo em vista a dificuldade negocial exposta e a desconexão com a atual estratégia do BNDES, ao menos neste momento, o GT considera ainda esta terceira opção de encaminhamento, no sentido de permitir que a negociação sobre o compartilhamento de custeio do PAS seja feita em outro contexto, com mais participação da representação dos empregados e em consonância com as necessidades do BNDES.

Com isso, esse encaminhamento consiste na adoção das medidas de racionalização do plano, como a extinção da modalidade de reembolso prevista no art. 34, §2º do RAS e o congelamento da exclusão e inscrição de genitores como dependentes de beneficiários titulares, tendo como contrapartida os reajustes previstos no ACT 2022/2024.



CEZAR BRITTO
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Em e-mail enviado aos empregados no mesmo dia, 27.10.2023, o BNDES informou que a sua diretoria havia escolhido uma das propostas elencadas pelo GT do PAS, senão veja-se:

De: Comunicação Interna <comunicacao.interna@bndes.gov.br>

Enviado: Friday, October 27, 2023 7:06:43 PM

Assunto: [INFORME ARH] ACT 2022/2024 – GT-PAS

ACT 2022/2024 – GT-PAS

Prezados(as) empregados(as),

Comunicamos que a Diretoria Executiva aprovou nesta quinta-feira, 26 de outubro, proposta de Acordo Coletivo sobre Benefício de Assistência e Saúde, a partir das conclusões do relatório do Grupo de Trabalho do Plano de Assistência e Saúde (GT-PAS).

A proposta estabelece:

- i. alterações pontuais no plano de saúde atual (extinção do reembolso casal e “congelamento” dos beneficiários inscritos atualmente como genitores) e
- ii. que a concessão pelo BNDES do benefício pós-emprego ocorrerá em um novo plano de saúde a ser criado e apresentado oportunamente.

No mesmo dia, o Banco divulgou um comunicado de “*perguntas e respostas*” (doc. 4), o qual, em seu item 4, informa que a proposta escolhida pela diretoria corresponde ao encaminhamento B do relatório do GT do PAS.

Diante da divulgação dos documentos acima citados, parte dos empregados do BNDES se questionou sobre os impactos da aceitação da proposta escolhida pela Administração no direito adquirido ao plano de saúde nos moldes hoje previstos no RAS.



Antes de passar à análise em concreto, no entanto, vale uma breve digressão sobre o tema do direito adquirido na Justiça do Trabalho, em especial após o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

2.2 Da previsão no ordenamento jurídico e da jurisprudência sobre o tema

O art. 468, da CLT prevê que **não pode haver alteração de contrato individual de trabalho - exceto por mútuo consentimento - e, ainda assim, desde que não constitua prejuízo ao empregado**, conforme abaixo:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Por sua vez, o **art. 5º, XXXVI, da CF/88**, estabelece o respeito ao direito adquirido:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

O direito adquirido também encontra previsão na Lei de introdução às normas do direito brasileiro (LINDB), em seu **art. 6º, §1º**, conforme abaixo:

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.



Em outras palavras, **os empregados do BNDES têm direito adquirido, na forma do art. 5º, XXXVI, da CF/88, aos benefícios previstos no atual PAS**, já que, como se viu anteriormente, os referidos benefícios são ofertados, voluntariamente, pelo BNDES, e regulamentados em norma interna.

A questão que se apresenta aos empregados do BNDES, no entanto, é outra: trata-se da **possibilidade de acordo coletivo para autorizar a supressão de determinadas condições hoje previstas no RAS**, sobre a qual se discorre, mais detalhadamente, no documento em anexo produzido por esta Assessoria¹ (doc. 5).

É a partir do quadro legal e jurisprudencial desenvolvido no doc. 5, anexo a este parecer, que serão analisados, a seguir, os questionamentos dos empregados do BNDES no contexto da negociação coletiva em questão.

2.3 Da análise da proposta escolhida pela diretoria do BNDES

2.3.1 Do argumento do direito adquirido (art. 468, da CLT)

Como dito anteriormente, o RAS é norma interna instituída voluntariamente pela empresa, do que se concluiu que **todos os benefícios ali previstos compõem o patrimônio jurídico dos trabalhadores do BNDES**, ou seja, estão incorporados aos seus respectivos contratos de

¹ Decidiu-se disponibilizar a discussão mais ampla sobre a jurisprudência em forma de anexo para tornar mais prática a leitura do parecer.



trabalho e, como tais, **não podem ser suprimidos, pelo empregador, unilateralmente e de forma prejudicial aos empregados**, nos termos do art. 468, da CLT e do art. 5º, XXXVI, da CF/88 e da jurisprudência sobre o tema.

Tal constatação é corroborada pelo próprio **Relatório Final do GT do PAS**, no qual o BNDES admite a existência do direito adquirido às atuais condições estabelecidas no RAS, eis que introduzidas por norma interna, voluntariamente, pelo empregador:

4.6 Direito Adquirido

O PAS é um plano privado de saúde complementar ofertado aos empregados e aposentados do BNDES como benefício trabalhista custeado integralmente pelas empresas do Sistema BNDES¹¹.

O benefício está previsto no Regulamento do Plano de Assistência e Saúde - RAS, regulamento interno ao BNDES, que define dentre os beneficiários os empregados e aposentados do Sistema BNDES, assim como seus dependentes, assegurado, em quaisquer hipóteses, o custeio integral pelo empregador.

Sob a ótica trabalhista, a jurisprudência majoritária confere ao regulamento de empresa *status* de cláusula contratual. Assim, quando o empregador disponibiliza determinada vantagem aos empregados em regulamento, mesmo que por mera liberalidade, esta passa a integrar o contrato individual de trabalho.¹²

Nesse contexto, há risco provável de que as condições essenciais do benefício de assistência à saúde sejam consideradas como já consolidadas na esfera jurídica dos beneficiários atuais, seja em razão: (i) da existência de direito adquirido conferido aos empregados pelo art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, conforme especificação do art. 6º, § 3º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro; (ii) da inalterabilidade lesiva das condições contratuais vigentes na forma do art. 468 da CLT; ou ainda, (iii) diante da configuração de ato jurídico perfeito para os aposentados.



CEZAR BRITTO
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Em outro trecho, o BNDES destaca que a análise constante no relatório final do GT foi produzida a partir do **aporte técnico de sua área jurídica:**

Esclareça-se que os apontamentos constantes deste item refletem os esclarecimentos prestados no âmbito GT, pelos membros designados para representação das empresas do Sistema BNDES, com subsídio do Departamento Jurídico que presta assessoria à Área de Recursos Humanos. Busca esclarecer, sobretudo, a natureza do benefício de assistência à saúde fornecido pelas empresas do Sistema BNDES a seus empregados, sob a modalidade de autogestão, e as implicações, de cunho estritamente jurídico, daí decorrentes.

Pois bem, retornando ao questionamento surgido entre os empregados e que motiva o presente parecer: esta Assessoria esclarece que **eventual supressão, mediante acordo coletivo, de benefícios específicos no RAS**, nos termos do Encaminhamento B do Relatório Final do PAS, **não fragiliza, sob o ponto de vista jurídico, os demais benefícios e condições ali previstas.**

Em reforço a esta afirmação, o **art. 114, do Código Civil**, estabelece que “*os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente*”. Assim, a renúncia a um determinado benefício não fragiliza a proteção jurídica dos demais, porque **só se pode interpretar esta renúncia de forma estrita.**

É dizer, acaso a negociação coletiva resulte em supressão do “*reembolso casal*” (art. 34, §2º do RAS) e congelamento da exclusão e inscrição de genitores como dependentes de beneficiários titulares, nos termos previstos no Encaminhamento B do Relatório Final do GT do PAS,



não haverá maior ou menor propensão à perda dos demais benefícios previstos no RAS.

Quatro são as razões que corroboram a afirmativa acima:

1ª Razão: não há obrigação jurídica de retomar o tema em negociação coletiva futura.

Como dito anteriormente, a alteração proposta no Encaminhamento B do relatório final do GT do PAS se refere, tão somente, ao reembolso casal e à regra aplicável aos gestores, **não podendo ser invocada para avaliar alterações em relação a outros benefícios/direitos constantes no RAS.**

Assim, na negociação coletiva seguinte, ou seja, quando cessar a vigência do ACT específico, **não haverá qualquer obrigação jurídica no sentido de retomar o tema “alterações no plano de saúde” em mesa de negociação**, inclusive porque, desde a Reforma Trabalhista, **não há mais ultratividade das normas coletivas**, alteração legislativa que foi respaldada pelo STF no julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, razão pela qual não há risco de “*regressividade progressiva*”² de direitos.

² Cabe aqui uma observação: no caso da ECT houve, sim, “*regressividade progressiva*” de direitos, porque as obrigações do empregador referentes ao plano de saúde decorriam de acordo coletivo, e não de norma interna. Com o fim da ultratividade das normas coletivas, na medida em que os acordos coletivos iam expirando, os direitos ali previstos iam sendo revogados pela ECT, a qual, por sua vez, se recusava a negociá-los em novo acordo coletivo. No caso do BNDES, diferentemente, o serviço de assistência à saúde decorre de norma interna, e não de norma coletiva.

2ª razão: o BNDES pode propor negociação coletiva a qualquer momento.

O BNDES pode, a qualquer momento – em função da cláusula 35ª do ACT 2022-2024, que estabelece a “*negociação permanente*” - propor negociação de direitos/benefícios previstos no RAS. Assim, do ponto de vista jurídico, a aprovação da proposta apresentada pela Diretoria não influencia futuras negociações.

3ª razão: não há previsão legislativa ou jurisprudencial em sentido contrário.

Não há, na legislação ou na jurisprudência, qualquer indicativo de que a autorização para supressão de benefícios específicos implique em autorização para suprimir outros, ainda que previstos na mesma norma interna.

4ª Razão: o próprio BNDES admite que as mudanças viabilizadas pelo acordo não afetam as demais condições do PAS.

Em seu comunicado de perguntas e respostas, o BNDES corrobora a tese acima descrita e esclarece que “*essas novas condições [se refere ao fim do reembolso casal e congelamento de inclusão ou exclusão de genitores], assim como as condições essenciais do plano que não foram objeto de ajuste coletivo, permanecem resguardadas pelo direito adquirido*”.



[10] A aprovação da proposta de acordo coletivo com alterações no regulamento do PAS atual “quebra” o direito adquirido dos beneficiários do PAS?

Não. A aprovação do acordo altera as condições do PAS atual exclusivamente nos itens especificados: extinção de reembolso casal e “congelamento” do cadastro de dependentes genitores. Após aprovação do ACT específico, o regulamento do plano deverá ser formalmente alterado para incorporar as referidas mudanças. Uma vez constantes do regulamento, essas novas condições,

assim como as condições essenciais do plano que não foram objeto de ajuste coletivo, permanecem resguardadas pelo direito adquirido.

Na remota hipótese de questionamento judicial acerca do direito adquirido aos demais benefícios previstos no RAS, a afirmação desse direito por parte do Banco, não só no Relatório Final do PAS, mas também em documento unilateralmente produzido pelo empregador, como o comunicado de perguntas e respostas, possui **valor probatório significativo**.

A admissão, por parte do BNDES, da existência do direito adquirido, reveste a negociação coletiva de **maior segurança jurídica**, já que fica explícita a **boa-fé** (art. 422, do Código Civil) entre as partes, bem como enfraquece qualquer argumento futuro – inclusive de outra Administração – que baseie em entendimento diverso, tendo em vista a vedação do ordenamento jurídico à **reserva mental** (art. 110, do Código Civil).

Em síntese, os direitos/benefícios incorporados ao contrato de trabalho **não constituem um todo indivisível**, do que se conclui que a supressão de um direito não torna os outros direitos mais ou menos suprimíveis, já que **todos gozam da mesma proteção legal/constitucional**



e demandam o mesmo rito – neste caso, negociação coletiva - para serem modificados.

Não se diga, também, que, por conta da autorização conferida por norma coletiva para alterar condições específicas do PAS, o benefício de assistência à saúde dos empregados do BNDES estaria “contaminado” pelo acordo coletivo ou mesmo que passaria a ser regulamentado por norma coletiva.

Tal argumentação **não encontra respaldo legal ou jurisprudencial** e é rechaçada, também, pelo próprio empregador, nos itens 11 e 12 do comunicado de perguntas e respostas:

[11] A aprovação da proposta de acordo coletivo com alterações no regulamento do PAS atual abre precedente para futuras propostas de acordo coletivo sobre outras alterações?

De acordo com a legislação trabalhista, alterações de condições trabalhistas que envolvam a redução de benefícios são mais seguras do ponto de vista jurídico se apoiadas em acordo coletivo. A prerrogativa do empregador de propor eventuais alterações de condições trabalhistas, pela via negocial, independe de haver precedente e tem a finalidade de mitigar risco de questionamento da medida.

[12] Esse acordo coletivo sobre plano de saúde abre precedente para futuras alterações no PAS atual?

A aprovação deste acordo coletivo específico não modifica a necessidade de negociação coletiva com assistência sindical para quaisquer propostas futuras envolvendo mudanças de direitos trabalhistas. Eventuais mudanças neste sentido são previstas na legislação trabalhista e podem ocorrer a qualquer tempo por iniciativa de quaisquer das partes, respeitadas as prerrogativas legais.

Como dito nas primeiras linhas deste parecer, a regulamentação do PAS do BNDES sempre se deu por meio de norma interna, daí que **há segurança em afirmar que ela nunca decorreu e seguirá não decorrendo de ACT.**



Diferente seria se, como no caso da ECT, o direito em discussão tivesse decorrido, historicamente, de norma coletiva, como tem entendido o Judiciário em alguns casos, a exemplo do proc. 0000809-89.2021.5.12.0035³, cujos trechos de fundamentação esta Assessoria reproduz a seguir:

(...)

Não há que se falar em violação ao previsto no Artigo 468 da CLT e do verbete da Súmula 51 do C. TST, visto que **o direito dos empregados ora discutido não foi criado por norma interna da ré**, essa passou a disciplinar a matéria somente a partir de 23/12/2014, e o fez nos limites e termos do previsto nas convenções coletivas, tendo constado expressamente no regulamento interno da ré que o direito seria conferido "conforme estiver estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho e durante a sua vigência". **O direito a ter os afastamentos para desempenho de mandato sindical considerado interrupção do contrato de trabalho, remonta, no mínimo, ao ano de 2002, conforme acordo coletivo juntado (ID. dcf49ca).**

(...)

Em outras palavras, foi o BNDES quem *criou* o benefício de assistência à saúde, espontaneamente, o que é reconhecido, frise-se, pelo próprio empregador, **constatação que fulmina o argumento segundo o qual haveria “contaminação negocial” do direito adquirido ao PAS e às condições atualmente previstas no RAS** em caso de aprovação da proposta escolhida pela diretoria do banco.

³ Neste caso, discute-se direito à liberação de dirigentes sindicais, e não benefício de assistência à saúde, mas a sua fundamentação serve para explicar a tendência predominante na jurisprudência do TST.



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Por outro lado, acaso houvesse alteração **unilateral e prejudicial** dos direitos/benefícios constantes no RAS, tal alteração não teria efeito jurídico para os empregados admitidos até a sua implementação, pelo que dispõe a **Súmula nº 51, do TST, em seu inciso I:**

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Quanto à negociação coletiva em si, esta Assessoria orienta que **a deliberação dos empregados em Assembleia discrimine, expressamente, os benefícios que estão em negociação**, de modo que fique clara a sua individualização.

Outrossim, no intuito de reduzir quaisquer inseguranças sobre o tema, orienta-se, ainda, que a representação dos empregados advogue a inclusão de uma cláusula no ACT específico que afirme que **os demais direitos constantes no RAS não serão afetados** pela autorização para suprimir o “*reembolso casal*” e congelar a exclusão ou inscrição de genitores.

Por fim, esta Assessoria destaca que **a negociação coletiva de benefícios previstos em norma interna, em que pese reduzir os riscos de “passivo trabalhista” para o empregador, não os elimina**, como se extrai do relatório final do GT do PAS e, também, do documento de

perguntas e respostas do BNDES. Assim, acaso se sinta lesado em seus direitos, **o(a) trabalhador(a) possui amparo no ordenamento jurídico para reivindicar a manutenção das condições anteriormente previstas, desde que comprovado o prejuízo.**

2.3.1 Da (não) caracterização do PAS como salário *in natura*

Outro questionamento surgido entre os empregados do BNDES e trazido ao conhecimento desta Assessoria é o relativo à natureza jurídica do plano de assistência e saúde oferecido pelo BNDES.

O ‘salário *in natura*’, também conhecido como ‘salário utilidade’, é toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado. Sua previsão legal se encontra no art. 458, da CLT:

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.

A partir de 2001, com a entrada em vigor da Lei nº 10.243, o foi introduzido o IV no §2º do art. 458, da CLT, conforme abaixo:

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

(...)



CEZAR BRITTO
ADVOGADOS ASSOCIADOS

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

Assim, desde 19.06.2001, há previsão legal explícita quanto à natureza jurídica da assistência médica concedida pelo empregador. No entanto, cumpre destacar que, **mesmo antes desta alteração legislativa e**, em especial, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, havia juristas que entendiam que o fornecimento de assistência em saúde, pelo empregador, **não detinha natureza jurídica salarial**.

Na doutrina justralhista existem, pelo menos, duas condições para se determinar que uma parcela ou bem fornecido pelo empregador configura salário *in natura*, quais sejam: (1) habitualidade do fornecimento do bem ou serviço; e (2) causa e objetivo contraprestativos.

O PAS do BNDES cumpre o primeiro requisito definido na doutrina, da habitualidade, já que o serviço é concedido, habitualmente, aos empregados, mas não o segundo, eis que **a saúde é serviço ofertado em cumprimento de dever legalmente imposto ao empregador**, como defende o doutrinador e ministro do TST, Maurício Godinho Delgado:

Nesse contexto, ações que atendam ao cumprimento de um dever legal imposto ao empregador não configurariam salário-utilidade. Enquadra-se-iam nesse rol, como já visto, o fornecimento de serviços educacionais (arts. 205, 212, §5º, CF/88; DL n. 1.422/75). No mesmo grupo, o fornecimento de serviços educacionais vale-transporte (Leis ns. 7.418/85 e 7.619/87). Ainda neste grupo, o fornecimento de equipamentos de proteção individual em circunstâncias laborais perigosas ou insalubres 0 os chamados EPIs (arts. 157, 158, 168, 200 e 458, §2º, CLT).



Também poderia ser acrescentada a esse rol a oferta de serviços de saúde. É que a Constituição da República **assegura a saúde como direito do indivíduo e dever não apenas do Estado como também da própria sociedade e, em consequência, na empresa (art. 194, caput).** Por essa razão, considera de relevância pública as ações e serviços de saúde (art. 197), elegendo como uma das principais diretrizes fundamentais para a concretização dessas ações e serviços a participação da comunidade (art. 198). Aduz, ainda, o Texto Magno, que as ações relativas à saúde do trabalhador são parte integrante essencial do sistema único de saúde (art. 200, II, CF/88). Completa a Constituição sua visão acerca da seguridade e saúde comunitárias estabelecendo que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193, grifos acrescidos), fixando, para tanto, como direito dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, CF/88).

Na verdade, **até mesmo a CLT – embora tímida e acanhada em matéria de ações de saúde pública – já estabelecia o dever jurídico do empregador de propiciar exames médicos periódicos ao obreiro,** no quadro de algumas medidas preventivas de medicina do trabalho que estabelecia (art. 168, CLT). Essa timidez foi suplantada pela Constituição, que firmou com clareza o dever jurídico do Estado, da comunidade e, em especial, do empregador de participar, ativamente, com ações e serviços concretos, dos problemas relacionados à saúde e bem-estar públicos, no ambiente e relações sob sua influência direta.⁴

O Min. Godinho explica, ainda, que, até 1996, parte significativa da jurisprudência ainda não tinha se apercebido desta argumentação, já que a função social da propriedade, que impõe determinadas obrigações ao empregador, entre as quais a do atendimento a

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 19.ed., pp. 907-908, São Paulo, Ltr, 2020:



certos interesses comunitários, como a saúde, só foi introduzida no ordenamento jurídico a partir da Constituição da República de 1988.

Na esteira do entendimento acima adotado, o então Min. Altino Pedrozo dos Santos, do TST, decidiu que **a assistência médica concedida pelo empregador se reveste de natureza assistencial**, eis que **ausente o caráter de contraprestação** pelo trabalho realizado, conforme ementa abaixo:

RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA MÉDICA CONCEDIDA PELO EMPREGADOR. INTEGRAÇÃO SALARIAL INDEVIDA. A Constituição Federal, em seu artigo 170, estabelece que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social. Estatui, ainda, que compete aos Poderes Públicos e a toda sociedade a iniciativa de ações destinadas a assegurar à população os direitos relativos à saúde (art. 194). Segue-se, portanto, que **a ordem jurídica constitucional impõe à sociedade como um todo, aí incluídas as empresas, o dever jurídico geral de colaborar com o Estado na concretização do direito à saúde.** Nessa linha de raciocínio, tem-se que n. Assim, os benefícios proporcionados por essa atuação empresarial benemérita ostentam **natureza meramente assistencial, não se constituindo em salário in natura, ante a ausência de caráter contraprestativo no fornecimento da utilidade.** Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 0637681-25.2000.5.01.5555, Relator: Altino Pedrozo Dos Santos, Data de Julgamento: 11/05/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: 03/06/2005)

(destacou-se)

Não obstante, juristas há que defendem a mesma posição, mas por **fundamentos distintos**, como no caso do também ministro do TST,



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Ives Gandra Martins Filho. Para este magistrado, o serviço de saúde oferecido pelo empregador constitui **vantagem para o trabalho ou comodidade**, e não contraprestação pelo trabalho realizado, conforme se depreende do julgado abaixo:

(...) 2. SALÁRIO IN NATURA NÃO CARACTERIZADO – PLANO DE SAÚDE OFERECIDO PELO EMPREGADOR. O plano de saúde oferecido gratuitamente ao empregado, por se revestir de caráter assistencial, **representa uma vantagem para o trabalho, e não apenas um conforto para o beneficiado**. Ora, um empregado que depende da lentidão do atendimento médico oferecido pela rede hospitalar do sistema público de saúde (filas, demora na realização de consultas e de exames, etc.) pode negligenciar os cuidados médicos indispensáveis ou ter a recuperação de sua saúde mais demorada e, por isso, pode estar sujeito a praticar mais faltas ao trabalho, ser mais vulnerável a acidentes de trabalho ou realizar suas tarefas sem motivação, sendo certo que todas essas conseqüências podem gerar prejuízos para a empresa. Assim, **quando o empregador oferece um plano de saúde ao empregado, é manifesto o seu intuito de poder contar com a sua mão-de-obra assídua, eficiente e produtiva, não tendo a vantagem feição de salário indireto, por não ser contraprestação ao trabalho**. Ademais, a tese que empresta natureza de salário-utilidade a plano de saúde e a outros benefícios de caráter assistencial, liberalmente concedidos pelas empresas, apenas tem trazido desvantagens e prejuízos para a classe trabalhadora e, também, para a sociedade, por inibir a sua concessão pelo empregador. Se, por um lado, tudo aquilo que o empregado recebe do empregador e que lhe poupa um gasto decorrente de necessidade a ser atendida pelo salário (CF, art. 7º, IV; CLT, art. 76) entra em princípio, no conceito de salário indireto, por outro, **a liberalidade decorrente da concessão gratuita de plano de saúde, mais do que poupar gasto, constitui comodidade ofertada pelo empregador**, já que o trabalhador conta, em princípio, com o serviço público de saúde, mais demorado e de pior qualidade, mas que atende à necessidade que o salário visaria a cobrir. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.



CEZAR BRITTO
ADVOGADOS ASSOCIADOS

(TST - RR: 0451318-95.1998.5.01.5555, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/05/2003, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/05/2003)

(destacou-se)

A jurisprudência da Corte máxima trabalhista parece corroborar o “*caráter supletivo ao sistema de saúde público*” do benefício de saúde oferecido pelo BNDES, conforme descrito no relatório final do PAS:

O PAS é custeado pelas empresas do Sistema BNDES por meio do Fundo de Assistência Médico Social – FAMS em caráter supletivo ao sistema público de saúde, que garante a prestação continuada de serviços de assistência médico-hospitalar, com obstetrícia e odontologia, nos termos do Art. 1º do RAS.

Poder-se-ia argumentar, ainda, que, para os empregados admitidos anteriormente à entrada em vigor da Lei de 2001, o plano de saúde deveria ser considerado salário *in natura*. Em que pese a possibilidade de se advogar a referida tese, com base, inclusive, na Súmula 51, I, do TST, esta Assessoria entende que **o argumento esbarraria na jurisprudência atual, iterativa e notória do TST⁵** acerca do tema, como se depreende da leitura dos julgados abaixo:

(...) **PLANO DE SAÚDE - INTEGRAÇÃO - PERÍODO ANTERIOR À LEI Nº 10.243/2001.** Na redação originária do art. 458 da CLT não havia discriminação do que seriam -outras prestações in natura- a serem consideradas como integrantes do salário do obreiro. A teor do art. 194 da Constituição Federal, a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações

⁵ Quando há uma quantidade significativa de decisões recentes no mesmo sentido, por parte do TST, o Tribunal aplica o óbice da sua Súmula nº 333 para denegar seguimento aos recursos de revista, que são os recursos interpostos em face dos acórdãos dos tribunais regionais.



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinada a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. O art. 170 da Constituição Federal estabelece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por objetivo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Cabe, pois, à sociedade como um todo, o que inclui a iniciativa privada, o dever geral de atuar concomitantemente e o Estado na busca pela garantia concreta do direito à saúde. **Portanto, considerar a assistência médica fornecida gratuitamente ao empregado pelo empregador como parte integrante do seu salário implica o afastamento do estímulo à parceria entre o Estado e a sociedade na busca da existência digna do ser humano trabalhador.** A iniciativa empresarial deve ser estimulada, principalmente por corresponder à ação concreta no sentido de **cumprir com o dever jurídico que lhe impõe a Constituição Federal.** Ademais, a Lei nº 8.212/91, a teor dos arts. 22, § 2º e 28, § 9º, exclui o pagamento relativo ao plano de saúde do salário de contribuição do empregado. Portanto, **já havia amparo legal e constitucional para a não inclusão da parcela plano de saúde na remuneração obreira, razão pela qual não se há de falar em sua integração, mesmo antes da edição da Lei nº 10.243/2001. Precedente da SBDI-1 do TST.** Recurso de revista conhecido e desprovido.

(TST - RR: 93005920065040027 9300-59.2006.5.04.0027, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 17/08/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2011)

(destacou-se)

(...) RECURSO DE REVISTA DO AUTOR EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ASSISTÊNCIA MÉDICA. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. Antes da alteração legislativa promovida pela Lei nº 10.243/2001, não havia no ordenamento jurídico a previsão expressa contida no inciso IV do § 2º do artigo 458 da CLT no sentido de excluir a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde, do salário. Todavia, **a referida lei refletiu o**



posicionamento já adotado pela doutrina e jurisprudência prevalecente nos Tribunais trabalhistas no sentido de que a assistência médica não detinha natureza salarial. Isso porque, apesar de se tratar de prestação decorrente do trabalho, não tem o escopo de remunerá-lo e sim de atender preceito constitucional no sentido de que a saúde, direito de todos e dever do Estado (art. 196), deve ser implementada mediante um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade (art. 194), na qual se inclui a empresa em razão da função social que lhe é inerente (art. 5º, XXIII). Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (...)

(TST - ARR: 209008520075150108, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 11/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015)

(destacou-se)

Há, no entanto, outro argumento que circula entre os empregados do BNDES, segundo o qual o atual PAS não se configuraria como assistência médica prestada **“diretamente” ou mediante seguro-saúde**, ou seja, que não se amoldaria à hipótese do inciso IV do §2º do art. 458, da CLT.

De antemão, descarta-se a segunda possibilidade, já que, de acordo com o RAS, o benefício de assistência à saúde do BNDES se caracteriza como **“plano privado de assistência à saúde”**, cuja lógica é diferente do seguro-saúde, o qual é regido pela Lei nº 10.185/01.

Quanto à primeira possibilidade, cumpre destacar que **os recursos que possibilitam a operação do plano pela FAPES são fornecidos, exclusivamente, pelo Sistema BNDES**, como se vê da leitura do relatório final do GT do PAS:



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

O PAS é operado na modalidade de autogestão, tendo como beneficiários: (i) os empregados do Sistema BNDES admitidos até 18/03/2018; (ii) os ex-empregados admitidos até a mesma data que tenham adquirido benefício de aposentadoria durante a vigência do vínculo empregatício; e (iii) seus respectivos dependentes, na forma do Regulamento do PAS (RAS).

A cobertura do PAS contempla assistência médica, odontológica, hospitalar e complementar⁶ nos sistemas escolha dirigida e livre escolha. O plano também conta com cobertura adicional ao Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

O PAS é operado pela Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES com recursos de um fundo (Fundo de Assistência Médico Social – FAMS), oriundos exclusivamente das empresas do Sistema BNDES, cuja destinação é objeto de prestação mensal de contas da FAPES para o BNDES.

O relatório ainda descreve a relação contratual existente entre o Sistema BNDES e a FAPES, e destaca que **o Sistema BNDES é mantenedor do PAS**, na forma do Convênio de Adesão celebrado em 2007:

A relação jurídica entre a FAPES e as empresas do Sistema BNDES para a operação do PAS é disciplinada por meio de Convênio de Adesão, celebrado em 15/10/2007. O documento em questão dispõe sobre o custeio, a prestação de contas e outras obrigações das partes, estabelecendo o BNDES como mantenedor¹⁰ do PAS. Essa posição do BNDES está consubstanciada em termo de garantia firmado pelo Banco na forma do estabelecido na Resolução Normativa ANS nº 137/2006.

Eventual alteração da estrutura de custeio do benefício de assistência e saúde oferecido aos empregados do BNDES será instrumentalizada por alterações no regulamento do PAS ou, eventualmente, pela estruturação de um novo produto a ser registrado na ANS. A definição depende da proposta que for aprovada em assembleia sindical pelos empregados do BNDES e aposentados beneficiários do PAS.

Assim, em que pese a operacionalização do plano se dar por meio de outra pessoa jurídica (FAPES), o benefício de assistência à saúde é **custeado e mantido, exclusivamente**, pelo empregador (BNDES), e não por outra entidade ou pessoa jurídica. Neste sentido, portanto, é razoável concluir que **o PAS é serviço de saúde prestado diretamente pelo empregador**, nos termos do inciso IV do §2º do art. 458, da CLT.



Ademais, **as decisões acima elencadas**, que tratam do tema da determinação da natureza jurídica do benefício de assistência à saúde oferecido por empresas, **se debruçam sobre a “causa” e o “objetivo” do serviço ofertado pelo empregador, e não sobre a “forma” da prestação**, ou seja, se é realizada pelo próprio setor de recursos humanos da empresa ou se envolve outra pessoa jurídica, como no caso da relação entre BNDES e FAPES.

Tal abordagem está em consonância com a doutrina do Min. Maurício Godinho Delgado, citado acima, para quem existem, pelo menos, duas condições para se determinar que uma parcela ou bem fornecido pelo empregador configura salário *in natura*, a saber: (1) habitualidade do fornecimento do bem ou serviço; e (2) *causa e objetivo* contraprestativos.

Para efeito didático, esta Assessoria retoma, a seguir, dois julgados do TST já mencionados neste parecer, os quais ilustram a interpretação pacífica da Justiça do Trabalho sobre o inciso IV do §2º do art. 458, da CLT:

(...) 2. SALÁRIO IN NATURA. ASSISTÊNCIA MÉDICA. PERÍODO ANTERIOR À EDIÇÃO DA LEI 10.243/2011. NÃO INTEGRAÇÃO. Cinge a controvérsia a respeito da natureza jurídica da parcela relativa à **assistência médica paga pelo empregador em período anterior à edição da Lei 10.243/2001**, que incluiu a assistência médica como utilidade desprovida de caráter salarial (art. 458, 2º, IV, da CLT). A redação originária do artigo 458 da CLT não discriminava quais parcelas seriam consideradas como "outras prestações in natura" capazes de integrar o salário do empregado. Conforme artigos 170 e 194 da Constituição Federal, **cabe à sociedade, nela incluída a iniciativa privada, o dever de atuar, junto ao**



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Estado, na garantia do direito à saúde. Assim, considerar que a assistência médica gratuitamente fornecida ao empregado pelo empregador integra o salário gera uma ruptura no estímulo da sociedade (iniciativa privada) em preservar a existência digna do trabalhador. Portanto, adotando os fundamentos lançados pelo Exmo. Sr. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em voto proferido nos autos do processo RR-9300-59.2006.5.04.0027, publicado no DEJT de 26/08/2011, entende-se que não prevalece a tese de integração da assistência médica ao salário da Reclamante, mesmo antes da edição da Lei 10.243/2011. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 0122500-97.1999.5.01.0051, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 31/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2016)

Como se percebe do primeiro trecho destacado em amarelo, o TST não discute se o serviço é prestado direta ou indiretamente, mas sim que o empregador *pagava* o serviço de assistência à saúde. Assim como no caso daqueles autos, o BNDES, efetivamente, *paga* o PAS.

Por sua vez, o segundo trecho destacado em amarelo evidencia a preocupação do TST é a identificação da *causa* (dever constitucional e legal de contribuir para a promoção da saúde) e do *objetivo* (preservar a existência digna do trabalhador) do oferecimento do serviço, e não a sua operacionalização.

O mesmo exercício analítico pode ser feito a partir da decisão a seguir:

(...) 2. SALÁRIO IN NATURA NÃO CARACTERIZADO – PLANO DE SAÚDE OFERECIDO PELO EMPREGADOR. **O plano de saúde oferecido gratuitamente ao empregado, por se revestir de caráter assistencial, representa uma vantagem para**



CEZAR BRITTO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

o trabalho, e não apenas um conforto para o beneficiado. Ora, um empregado que depende da **lentidão do atendimento médico oferecido pela rede hospitalar do sistema público de saúde (filas, demora na realização de consultas e de exames, etc.)** pode negligenciar os cuidados médicos indispensáveis ou ter a recuperação de sua saúde mais demorada e, por isso, pode estar sujeito a praticar mais faltas ao trabalho, ser mais vulnerável a acidentes de trabalho ou realizar suas tarefas sem motivação, sendo certo que todas essas conseqüências podem gerar prejuízos para a empresa. Assim, **quando o empregador oferece um plano de saúde ao empregado, é manifesto o seu intuito de poder contar com a sua mão-de-obra assídua, eficiente e produtiva, não tendo a vantagem feição de salário indireto, por não ser contraprestação ao trabalho.**

(...)

(TST - RR: 0451318-95.1998.5.01.5555, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/05/2003, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/05/2003)

(destacou-se)

No primeiro trecho destacado em amarelo, o TST atenta para o fato de o serviço ser oferecido pelo empregador (e não para a sua operacionalização, mais uma vez) e afirma que o seu **caráter é assistencial**.

No segundo trecho destacado, está evidente a *causa* eleita pelo TST, qual seja o interesse do empregador em oferecer um serviço de saúde em qualidade superior ao do sistema de saúde público.

Já no segundo trecho destacado em amarelo, o TST se debruça sobre o objetivo da oferta do serviço de saúde pelo empregador, qual seja “*poder contar com a sua mão-de-obra assídua, eficiente e produtiva*”.



Assim, as duas decisões acima diferem na identificação das *causas e objetivos* – enquanto uma trata do dever constitucional da empresa de promover a saúde dos seus empregados, outra se atem à liberdade do empregador de oferecer uma vantagem para reter e preservar a sua mão de obra – mas **nenhuma das duas centra a sua análise na forma da prestação do serviço, se direto ou indireto.**

Não obstante, da pesquisa jurisprudencial realizada por esta Assessoria, **não se encontrou decisão que considerasse a forma – se direta ou indireta - da prestação da assistência médica um fator determinante para a declaração da sua natureza jurídica.** Pelo contrário, a única decisão encontrada que tratou da forma da prestação da assistência médica, nos termos acima descritos, entendeu que, **ainda que prestada indiretamente,** a assistência à saúde oferecida pelo empregador **não deve ser considerada salário *in natura*,** senão veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PLANO DE SAÚDE. NATUREZA. ART. 458, § 2º, IV, DA CLT. A decisão regional que afasta a incidência do art. 468 da CLT, na hipótese da extinção da cobertura de assistência médica provocada unilateralmente pela reclamada - ao proceder à rescisão do contrato de prestação de serviços com a empresa prestadora sem substituí-lo por outra - **está em consonância com outro dispositivo da mesma Consolidação, o art. 458, § 2º, IV, de acordo com o qual não é considerado salário a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada direta ou indiretamente.** Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 961408220005040221 96140-82.2000.5.04.0221, Relator: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, Data de Julgamento: 09/06/2004, 3ª Turma., Data de Publicação: DJ 13/08/2004.)



(destacou-se)

Da análise doutrinária e jurisprudencial realizada acima, esta Assessoria conclui que o tema da prestação direta ou indireta da assistência em saúde oferecida pelo BNDES, **em que pese interessar para o debate de ideias, não apresenta relevância para a doutrina e a jurisprudência.**

Ainda no tema do salário *in natura*, há outro argumento que circula entre os empregados, segundo o qual **os empregados admitidos antes da entrada em vigor do §5º do art. 458, da CLT, teriam direito adquirido ao PAS com natureza remuneratória.** O referido dispositivo apresenta a seguinte dicção:

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na [alínea g do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.](#)

A redação do dispositivo acima em nada altera a conclusão sobre a natureza jurídica do PAS oferecido pelo BNDES. Isto porque, como se demonstrou acima, **mesmo antes da alteração legislativa de 2001, a jurisprudência predominante na Justiça do Trabalho já considerava que a assistência em saúde oferecida pelo empregador possuía natureza assistencial, e não remuneratória.**

Tanto é assim que, do ponto de vista prático, nunca houve repercussão de qualquer valor relativo ao PAS em parcelas como férias, 13º salário, FGTS, PLR, entre outras.

A discussão – talvez mais relevante - trazida pelo §5º do art. 458, da CLT, foi a sua implicação na Lei nº 8.212/91, a qual passou a prever, expressamente, que os valores de reembolsos com despesas médicas, por exemplo, não integram o salário-de-contribuição, porém este debate foge ao escopo do presente parecer.

3. CONCLUSÃO

A seguir, esta Assessoria retoma as perguntas que motivam o presente parecer e apresenta suas conclusões de forma mais sucinta:

1) Acaso haja supressão do reembolso casal e congelamento da inscrição e exclusão de genitores, haverá fragilização dos demais direitos adquiridos previstos no Regulamento do PAS?

Não. Os benefícios previstos no RAS do BNDES **não constituem um todo indivisível**, de modo que a supressão de um deles, mediante negociação coletiva, não torna os outros mais ou menos suprimíveis, já que **todos os benefícios ali previstos gozam da mesma proteção legal/constitucional (art. 468, da CLT e art. 5º, XXXVI, da CF/88)**, por terem sido implementados, voluntariamente, pelo empregador.



O **art. 114, do Código Civil**, estabelece que “*os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente*”. Assim, a renúncia a um determinado benefício não fragiliza a proteção jurídica dos demais, porque **só se pode interpretar esta renúncia de forma estrita**.

Desta forma, a alteração proposta no Encaminhamento B do relatório final do GT do PAS se refere, tão somente, ao reembolso casal e à regra aplicável aos genitores, **não podendo ser invocada para avalizar alterações em relação a outros benefícios/direitos/condições constantes no RAS**.

Ademais, acaso aprovada a proposta acima mencionada, as partes que assinam o acordo coletivo **não são obrigadas, juridicamente, a retomar o tema do plano de saúde na mesa de negociação do ACT seguinte**.

Esta Assessoria orienta que **a deliberação dos empregados em Assembleia discrimine, expressamente, os benefícios que estão em negociação**, de modo que fique clara a sua individualização.

Por fim, no intuito de reduzir quaisquer inseguranças que ainda parem sobre o tema, orienta-se, ainda, que a representação dos empregados advogue a inclusão de uma cláusula no ACT específico que afirme que as alterações realizadas no RAS - supressão do reembolso casal e congelamento da exclusão ou inscrição de genitores - não afetam / não alcançam **os demais direitos/benefícios/condições constantes no RAS**.

2) O plano de saúde oferecido pelo BNDES configura salário in natura?

Não. Com base na legislação atual (art. 458, §2º, IV, da CLT) e na jurisprudência pacífica da Justiça do Trabalho, pode-se afirmar que o benefício de assistência à saúde concedido pelo BNDES **não possui natureza remuneratória, mas sim assistencial.**

Segundo a jurisprudência do TST, a sua concessão, pelo empregador, decorre de dever legal/constitucional de promoção da saúde e/ou de estratégia de retenção de mão de obra, sendo considerado vantagem, e não contraprestação pelo trabalho realizado. Também segundo o Tribunal, **mesmo antes da entrada em vigor do §2º, IV ou mesmo do §5º do art. 458, da CLT, a assistência em saúde concedida pelo empregador aos seus empregados já detinha caráter assistencial, e não remuneratório.**

Feitos os esclarecimentos e as considerações acima, esta Associação permanece à disposição para sanar dúvidas dos empregados e auxiliar a AFBNDES na negociação coletiva em questão.

Lista de documentos citados

Doc. 1: RAS - Resolução 1483/2007;

Doc. 2: ACT 2022-2024;

Doc. 3: relatório final do PAS;

Doc. 4: documento de perguntas e respostas.



CEZAR BRITTO
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Doc. 5: Da possibilidade de acordo coletivo para autorizar a supressão de determinadas condições hoje previstas no RAS.

São os termos deste parecer.

Brasília/DF, 13 de novembro de 2023.

Isabela Blanco
OAB/RJ 183.668

Breno Cavalcante
OAB/DF 66.000

Cezar Britto
OAB/DF 32.147

CEZAR BRITTO & ADVOGADOS ASSOCIADOS