

Classificação de Informações

Modelo gerido pela
AIC/DEROC/GSEG

	<p>Documento (utilize este campo para identificar o documento): Relatório Grupo de Trabalho Plano de Saúde - PAS no âmbito do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024, de 29 de setembro de 2023</p> <p>Classificação (grau de sigilo - Art. 7º): <input type="checkbox"/> Ostensivo <input checked="" type="checkbox"/> Controlado <input type="checkbox"/> Confidencial Utilize o Termo de Classificação de Informações - TCI - para documentos <u>Reservados</u> e <u>Secretos</u></p> <p>Tipo de Sigilo (obrigatório - Art. 36): empresarial</p> <p>Data da Classificação (Art. 12): 20/10/2023</p> <p>Classificação Válida Até (assumido prazo máximo se não informado - Art. 13, § 5º):</p> <p>Restrição de Acesso (estabelece limites para obtenção, consulta ou utilização da informação sigilosa - Art. 17 a Art. 19): <input checked="" type="checkbox"/> Empresas do Sistema BNDES (Art. 18, § 3º) <input type="checkbox"/></p> <p>Unidade Gestora no BNDES (Art. 5º): ARH</p> <p>Nível de Disponibilidade (opcional - Art. 22): <input type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Crítico <input type="checkbox"/> Supercrítico</p> <p>Observações:</p>
---	---

obs: documento assinado digitalmente para atestar a integridade das assinaturas eletrônicas do documento.

Emitente(s): ARH N/A

Qtde Págs Documento Original: 1

Assinaturas: 1

Rubrica: 0

Identificador do Documento: aec49215-d4e5-4281-bd83-b2533a3d2e7a

Hash do Documento Original: 769514920f56e8b1892c71c6260f0de19819aebf5c2c991fe6e8d0123cc6686b081a916f280d338207ca9c678896867faf19fe8ea9e62b9902f7762b9a14ed8c

Fuso horário: UTC-03:00 (Brasília)

Documento assinado eletronicamente por

Informações da assinatura

RAQUEL CRISTINA DE CARVALHO E SILVA, Chefe de Departamento, Superintendente Substituta da ARH, Lotação: ARH/DERHU

ASSINATURA

Modalidade: ELETRÔNICA SIMPLES - LOGIN/SENHA

Assinado em: 20/10/2023 14:58

Código de Acesso

CYFBRN



https://assinador.bndes.gov.br/smd_spa_validador/#/validador/assinatura/eletronica?token=74f58158-ef765736

Para verificar a assinatura use endereço de internet ou acesse via QRCode.

OBS: Caso clique no link, verifique, antecipadamente, o endereço informado.

Classificação
Documento Controlado -
Sigilo Empresarial

Restrição de Acesso
Grupo de Trabalho, Diretoria e
CA do BNDES.

Relatório

Grupo de Trabalho

Plano de Saúde - PAS

No âmbito do
Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024

Rio de Janeiro, 29 de setembro de 2023

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a simple, rounded shape with vertical lines inside. The second is a more complex, angular shape. The third is a stylized, somewhat abstract shape. The fourth is a large, flowing signature with a prominent loop and a long tail.

Índice

1	Introdução.....	3
2	Histórico.....	3
3	ACT 2022/2024 e Grupo de Trabalho	5
3.1	Termos do ACT 2022/2024.....	5
3.2	Constituição do GT.....	8
4	Plano de Assistência e Saúde (PAS)	8
4.1	Histórico do PAS no Sistema BNDES	9
4.2	Participação do BNDES no Custeio do Plano de Saúde.....	10
4.3	Evolução das Despesas Médicas do PAS (custeadas pelo BNDES)	12
4.4	Previsão orçamentária para 2023.....	12
4.5	Evolução do Custeio Administrativo do PAS	13
4.6	Direito Adquirido.....	14
5	Benchmarking.....	17
5.1	Comparativo de condições.....	17
5.2	Comparativo de indicadores das estatais e custeio de saúde	20
6	Medidas de Racionalização de Custos.....	23
6.1	Ajuste na modalidade de reembolso	23
6.2	Projeto Data Science	24
7	Concessão do Benefício PAS pós-emprego e Estratégia do BNDES	24
8	Previdência complementar e questões relacionadas	28
9	Opções de Encaminhamento para o ACT 2022/2024	29
9.1	Encaminhamento A – Coparticipação na Livre Escolha	29
9.2	Encaminhamento B – Novo Plano com Mensalidade (por adesão)	30
9.3	Encaminhamento C – Medidas de Racionalização	32
10	Conclusão	33



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, a small circular mark, and a signature on the right. A small number '2' is visible below the middle signature.

1 Introdução

Este Relatório tem por objetivo descrever os trabalhos realizados e as conclusões a que chegaram os integrantes do Grupo de Trabalho sobre o atual Plano de Assistência e Saúde - GT PAS, constituído em decorrência do Acordo Coletivo de Trabalho do ciclo de 2022/2024 (“ACT 2022/2024”).

O GT PAS teve a sua finalidade e objetivo descrito pela cláusula 31 do ACT 2022/2024. Nos termos do dispositivo, os estudos desenvolvidos pelo GT deveriam ter como objetivo, em relação ao Plano de Assistência e Saúde - PAS, “aprimoramentos em sua economicidade, buscando encaminhar soluções para contenção de despesas e eventuais formas de redução do seu custeio por parte do BNDES, observando a manutenção da qualidade atual do serviço, e analisando a necessidade e oportunidade de introdução de mecanismo de compartilhamento do seu custeio” (caput da Cláusula 31 do ACT 2022-2024) .

Como se verá ao longo deste relatório, o GT fez uma ampla análise dos custos do PAS e ao final dos trabalhos estruturou opções de encaminhamento com o objetivo de ofertar à Diretoria do BNDES, alternativas de compartilhamento de custeio e/ou medidas de racionalização de despesas.

Este Relatório tem por objetivo consignar as conclusões do GT, consistindo em um documento final, subscrito pela maioria dos seus membros.¹

2 Histórico

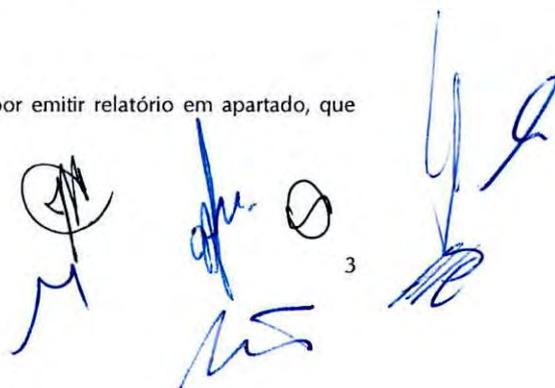
A iniciativa de avaliação da necessidade de alteração do PAS para o compartilhamento de custeio com os beneficiários, adotada ainda na administração anterior, se concentrou na proposta de ajustes apresentada no âmbito da negociação coletiva referente à data-base de 2022. Nesta linha, durante a negociação do ACT 2022-2024, o Conselho de Administração do BNDES estabeleceu a introdução de mensalidade e coparticipação no PAS como uma das metas do programa de PLR 2022 da Área de Pessoas e Cultura – APEC (atual Área de Recursos Humanos – ARH), assim como no Programa de Remuneração Variável Anual dos Dirigentes² do BNDES. Além disso, determinou a criação de um novo plano de saúde para os empregados admitidos desde o fechamento do PAS, em 18/03/2018, com paridade contributiva³, nos termos da Resolução CGPAR nº 42/2022.

Ao longo de 2022, a então APEC abordou a necessidade de adequação do PAS em encontros denominados “Café com APEC”, nos quais a problemática era exposta aos empregados de uma determinada Área do Banco. Adicionalmente, foram realizados em

¹ Uma das representantes dos empregados e dos aposentados no GT optou por emitir relatório em apartado, que anexamos ao presente documento.

² Conforme Dec. C.A. nº 80/2021.

³ Detalhada seção 7. a seguir.



agosto, previamente à apresentação da proposta de acordo em mesa de negociação, eventos de apresentação aos empregados relacionados à “Agenda FAPES”, chamados “Roda de Conversa FAPES”⁴ na qual foram tratados os benefícios de assistência à saúde e previdência oferecidos por meio da Fundação.

Especificamente quanto à saúde, foi demonstrada a evolução dos gastos, os esforços empreendidos desde 2016 pela FAPES para sua contenção. Também foram evidenciadas as diferenças existentes entre o PAS e os planos patrocinados por outras estatais.

Por fim, foram realizadas também em agosto de 2022 três Rodas de Conversa⁵ sobre o ACT 2022-2024, nas quais foi apresentada para todos os empregados do BNDES a proposta da Administração – que abrangia mudanças no PAS – bem como sua motivação e informações solicitadas pelos empregados por ocasião das Rodas de Conversa FAPES.

A estratégia negocial para o ACT 2022-2024, foi validada com a Diretoria e o Conselho de Administração do BNDES e previa a introdução de mensalidade por preço preestabelecido e de coparticipação de procedimentos como mecanismo de regulação, tendo sido apresentada proposta em assembleia.

A APEC levou para a mesa de negociação as apresentações mencionadas acima no dia 2 de agosto, ou seja, no último mês de validade do ACT 2020-2022. Dada a proximidade do término da validade do Acordo Coletivo então vigente, e a complexidade do assunto, não houve tempo hábil para os debates necessários, e a consequente elaboração de questionamento por parte das representações dos empregados⁶.

Na visão da representação dos empregados, apesar do esforço de realização de apresentações feito pela diretoria anterior, não houve espaço de debate e a negociação com a representação dos empregados foi mínima⁷.

No dia 22 de agosto os empregados reprovaram, quase que consensualmente, a proposta da administração (apenas 23 votos favoráveis à proposta, e mais de 98% de votos foram contrários na assembleia realizada)⁸.

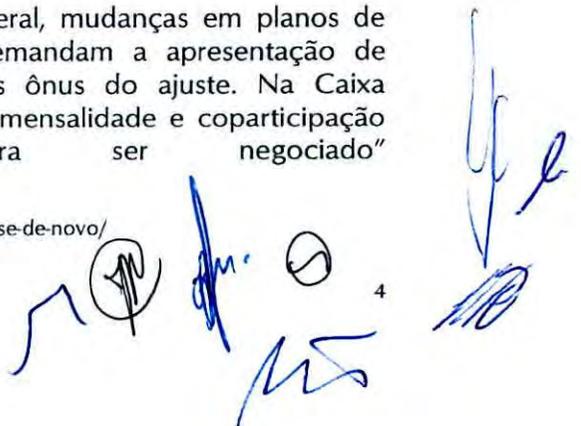
⁴ Ao todo, foram sete Rodas de Conversa FAPES, realizadas entre os dias 03 e 05/08/2022, contemplando os empregados de todas as áreas do BNDES.

⁵ Todas as três apresentações ocorreram no dia 12/08/2022, contemplando os empregados de todas as áreas do BNDES.

⁶ <https://www.afbndes.org.br/vinculo/editorial/dia-da-marmota/>

⁷ Como destacou a AFBNDES em comunicado aos empregados: “Em geral, mudanças em planos de saúde são precedidas de negociações longas, que demandam a apresentação de diagnóstico e discussão sobre a divisão de eventuais ônus do ajuste. Na Caixa Econômica, o último ajuste num plano que já envolvia mensalidade e coparticipação levou mais de um ano para ser negociado” (http://afbndestecnologi1.hospedagemdesites.ws/neg22/bol_150822.htm).

⁸ <https://www.afbndes.org.br/vinculo/editorial/negociacao-do-act-2022-impasse-de-novo/>



Para lidar com o impasse, o BNDES solicitou a abertura de mediação pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST Entretanto, tendo em vista o contexto de negociação em meio a impasse, a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho, ocorreu somente em 26 de dezembro de 2022.

O ACT decorrente da mediação condicionou a concessão de reajustes salariais e de benefícios na data-base de 2023, assim como a concessão do denominado benefício pós emprego⁹ no plano de saúde nas situações de obtenção de benefício de complementação pela FAPES em data anterior à aposentadoria pelo INSS, à aprovação, em assembleia sindical, de proposta de “compartilhamento de custeio por meio da introdução de mensalidade e/ou coparticipação em níveis considerados adequados pela Administração do Banco”. As cláusulas em questão estão mais bem detalhadas no item a seguir deste Relatório.

Importa esclarecer e destacar que o único instrumento jurídico capaz de promover eventuais alterações na estrutura de custeio do PAS é a negociação coletiva e assinatura de ACT, pois essas modificações atingem direitos adquiridos de empregados e aposentados do BNDES, o que não evita, *per se*, possível judicialização individual da questão.

A negociação coletiva como instrumento de transação do direito adquirido vem sendo encorajada pela Sest que, por meio do Ofício Circular SEI nº 1485/2020/ME, datado de 21/5/2020, e endereçado aos Presidentes das Empresas Estatais Federais, ao tratar das adequações dos seus Benefícios de Assistência e Saúde à Resolução CGPAR nº 23/2018 afirmou que: “cabe à gestão da empresa adotar todas as medidas necessárias para tal enquadramento, observando o direito adquirido dos empregados (...)”

3 ACT 2022/2024 e Grupo de Trabalho

3.1 Termos do ACT 2022/2024

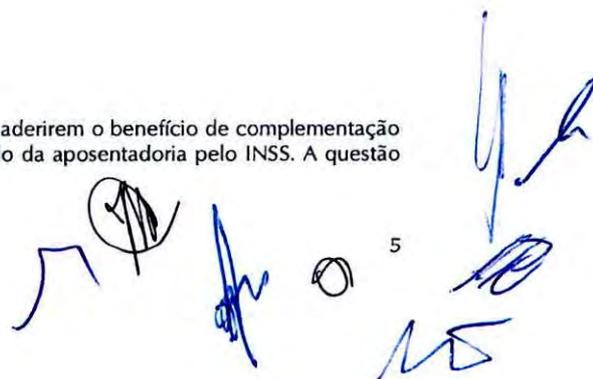
De acordo com o item IV do ACT 2022/2024, as cláusulas relativas ao reajuste dos salários, do auxílio-refeição e a da assistência educacional na data-base de 01/09/2023, têm sua eficácia condicionada ao disposto no parágrafo 4º (grifado a seguir) da cláusula 31ª do referido acordo:

IV – CLÁUSULAS DE EFICÁCIA CONDICIONADA

As cláusulas desta sessão têm sua eficácia condicionada à hipótese disposta no parágrafo 4º, da Cláusula 31ª, do presente acordo.

O grupo de trabalho foi criado para dar cumprimento à Cláusula 31 do ACT que determinava:

⁹ Trata-se da manutenção do plano de saúde para aqueles empregados que aderirem o benefício de complementação antecipada de aposentadoria, segundo o PBB da FAPES, que é desvinculado da aposentadoria pelo INSS. A questão está sub judice na Ação Civil Pública 0100682-46.2022.5.01.0031.



5

CLÁUSULA 31ª – CRIAÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO SOBRE PLANO DE SAÚDE

*As partes concordam com a criação de um Grupo de Trabalho para **estudo sobre a situação atual do Plano de Saúde – PAS** (Benefício de Assistência à Saúde, oferecido para os atuais empregados, ex-empregados e respectivos dependentes), visando aprimoramentos em sua economicidade, buscando encaminhar soluções para contenção de despesas e eventuais formas de redução do seu custeio por parte do BNDES, observando a manutenção da qualidade atual do serviço, e analisando a necessidade e oportunidade de introdução de mecanismo de compartilhamento do seu custeio.*

§ 1º A composição do GT será paritária entre representantes da empresa e dos trabalhadores, garantida a participação de pelo menos um(a) representante de cada organização de representantes dos trabalhadores;

§ 2º A proposta deverá considerar a situação dos empregados que já se encontram no gozo de aposentadoria, que poderão ter tratamento diferente dos demais participantes.

§ 3º A proposta do GT deverá ser submetida pelas entidades sindicais à assembleia extraordinária, com garantia de participação de todos os impactados por eventuais alterações, e posteriormente consolidado em acordo coletivo específico.

§ 4º As cláusulas 7ª a 10 do presente Acordo terão eficácia se aprovado, em assembleia sindical, nos termos do parágrafo 3º desta cláusula, compartilhamento de custeio por meio da introdução de mensalidade e/ou coparticipação em níveis considerados adequados pela Administração do Banco.

§ 5º O GT deverá concluir sua finalidade, apresentando o resultado de seus estudos e formalizando sua proposta até 31.07.2023

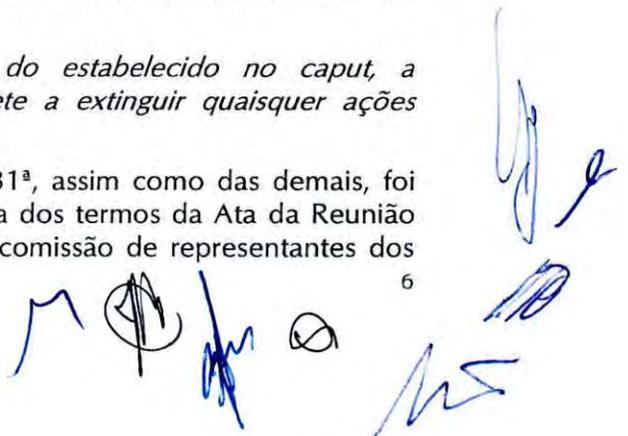
As Cláusulas 7ª a 9ª do ACT tratam dos reajustes salarial e de auxílios na data-base de setembro de 2023, ao passo que a Cláusula 10 trata da condição para habilitação de empregados do BNDES ao benefício pós emprego do plano de saúde nas situações de descasamento de datas entre o benefício da FAPES e do INSS:

CLÁUSULA 10ª – CONDIÇÃO DE HABILITAÇÃO DE EMPREGADOS AO BENEFÍCIO PÓS-EMPREGO DO PLANO DE SAÚDE

Será ofertado pelas Empresas do Sistema BNDES o plano de saúde no pós-emprego (aposentadoria), nas mesmas condições do pessoal da ativa, para aqueles empregados que se aposentem pela FAPES, independentemente da aposentadoria pelo INSS.

Parágrafo único – No caso de aplicação do estabelecido no caput, a representação dos empregados se compromete a extinguir quaisquer ações judiciais sobre o tema contra o BNDES.

Cumprir destacar que a redação do §4º da cláusula 31ª, assim como das demais, foi objeto de debate entre as partes, conforme se observa dos termos da Ata da Reunião Bilateral de Trabalho e Negociação realizada entre a comissão de representantes dos



trabalhadores e o BNDES, no âmbito do RPP 000783-81.2022.5.00.0000 (processo de mediação junto ao Tribunal Superior do Trabalho - TST), em 17.01.2022, conforme abaixo:

Para **melhor clareza e direcionamento dos trabalhos do Grupo de Trabalho**, os representantes do BNDES solicitaram registro em ata de que o **§ 4º, da Cláusula 31ª, reflete os termos que o empregador oferece aos empregados**, considerando as condições e valores da proposta feita em agosto, com base nos estudos até então por ele realizados.

A representação do BNDES, quando interpelada pela representação dos empregados, reconheceu, entretanto, que **esta posição não vincula a futura Administração**, em especial, **tendo em vista as discussões e novas propostas que possam surgir no âmbito do Grupo de Trabalho**.

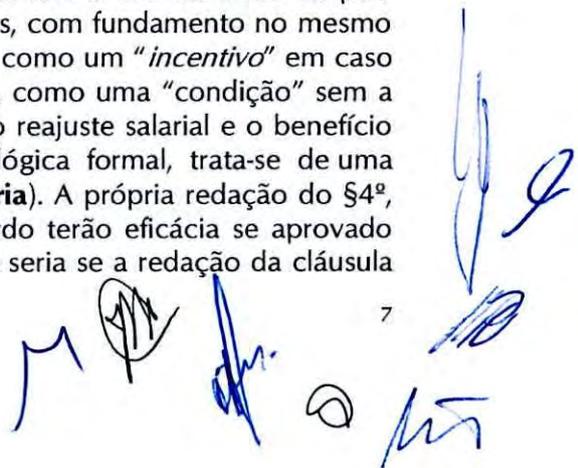
A Mediadora então assentiu com as manifestações supra, **reiterando** que o § 4º, da Cláusula 31ª reflete a opinião da atual administração do BNDES e **que nada impede que as "cláusulas de eficácia condicionada" sejam concedidas em outras condições, em particular tendo em vista o resultado das discussões do Grupo de Trabalho**.

A Mediadora esclareceu para as partes que, de acordo com os princípios que norteiam a Administração Pública, **caso o Grupo de Trabalho não conclua pela necessidade e oportunidade de compartilhamento de custeio no plano de saúde, a nova Administração não está impedida de conceder o quanto disposto, atualmente, entre as cláusulas 7ª e 10ª do ACT 2022-2024**, estando, tal cenário, inclusive, amplamente amparado, sob o prisma jurídico, pelas disposições da cláusula 35ª do Acordo Coletivo de Trabalho, que prevê o **caráter permanente da negociação coletiva**.

(destacou-se)

Da leitura acima, a qual integra o processo negocial do ACT 2022/2024, a representação das empresas entende que os termos discutidos no âmbito do referido processo, aprovados pelas instâncias competentes, homologado pelo TST e firmado entre as partes não impede que a Administração atual do BNDES, com base na cláusula de negociação coletiva permanente, altere as condições previamente acordadas, observando o devido processo necessário para tanto.

Por seu turno, a representação dos empregados, com fundamento no mesmo registro, sustenta que o §4º da cláusula 31ª deve ser lido como um *"incentivo"* em caso de aprovação do compartilhamento de custeio e, jamais, como uma condição sem a qual a Administração do BNDES não poderia conceder o reajuste salarial e o benefício do pós-emprego. Por seu turno, a representação dos empregados, com fundamento no mesmo registro, sustenta que o §4º da cláusula 31ª deve ser lido como um *"incentivo"* em caso de aprovação do compartilhamento de custeio e, jamais, como uma *"condição"* sem a qual a Administração do BNDES não poderia conceder o reajuste salarial e o benefício do pós-emprego (ou seja, para usar a linguagem da lógica formal, trata-se de uma **condição suficiente**, mas não de uma **condição necessária**). A própria redação do §4º, que dispõe que "As cláusulas 7ª a 10 do presente Acordo terão eficácia se aprovado (...)", sem estabelecer uma condição *sine qua non*, como seria se a redação da cláusula



7

fosse: “As cláusulas 7ª a 10 do presente Acordo SOMENTE terão eficácia se aprovado (...)”. Note-se que a exclusão do termo “somente” foi alvo de negociação. Finalmente, o uso do termo “cláusulas de eficácia condicionada” no ACT tem significado especificado na ata acima: ora se essas cláusulas podem ser “concedidas em outras condições” fica claro que o termo está pressupondo que as condições especificadas para dar eficácia às cláusulas (previstas no §4º) são suficientes, mas não necessárias.

3.2 Constituição do GT

O Grupo de Trabalho foi constituído pela Portaria PRESI nº 41/2023 - BNDES, de 02/03/2024, com prazo de conclusão até 31/05/2023. Posteriormente foram editadas novas portarias com a prorrogação do prazo de conclusão do GT, conforme tabela a seguir.

Tabela 1 – Portarias do Grupo de Trabalho

Portaria	Prazo
054/2023	31/07/2023
088/2023	31/08/2023
116/2023	30/09/2023

Todas as prorrogações do prazo de conclusão do grupo de trabalho foram feitas de comum acordo em os representantes das empresas do Sistema BNDES e dos empregados, por meio de entendimentos consignados em atas de reunião dos coordenadores do GT, e com “de acordo” da Diretoria do BNDES, por meio de comunicados apresentados em Reuniões Ordinárias de Diretoria.

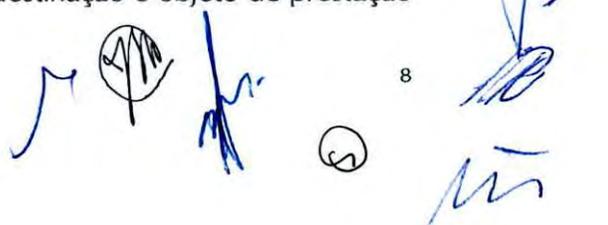
O GT realizou 14 reuniões, sobre os temas tratados na presente Nota

4 Plano de Assistência e Saúde (PAS)

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.



8

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.

4.1 Histórico do PAS no Sistema BNDES

O benefício de assistência médica e hospitalar dos empregados e aposentados do Sistema BNDES foi constituído com base em disposições da Lei Nº 5.662, de 21 de junho de 1971, que enquadrou o então Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE) na categoria de empresa pública.

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), autarquia federal, criada pela Lei nº 1.628, de 20/06/1952, foi enquadrada como empresa pública de personalidade jurídica de direito privado nos termos da Lei nº 5.662, de 21/06/1971, a qual pode ser vista no link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15662.htm.

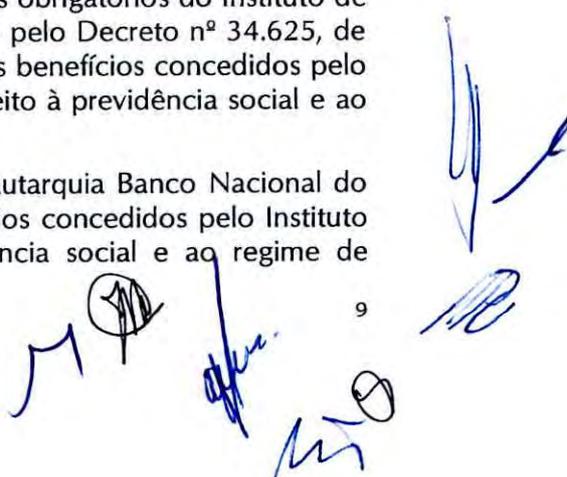
O PAS foi criado em atendimento aos termos do Art. 4º, §§ 1º e 2º da citada Lei nº 5.662, os quais e são transcritos abaixo, com grifos nossos:

Art. 4º Os servidores, sob qualquer modalidade, da autarquia extinta Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE), terão o prazo de 1 (um) ano para optar entre a condição de servidor com vínculo estatutário e a de empregado sujeito à legislação vigente para as relações de emprego privado, segundo o que dispuser o Estatuto da Empresa, computado, para efeito de prestações a cargo do Sistema Geral de Previdência Social, o tempo de serviço anterior.

§ 1º Os servidores que conservarem o vínculo estatutário serão incluídos em quadro suplementar e seus cargos serão declarados extintos à medida que vagarem, resguardadas as oportunidades de progresso funcional.

§ 2º Aos servidores da extinta autarquia Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE), incluídos entre os contribuintes obrigatórios do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado pelo Decreto nº 34.625, de 16 de novembro de 1953, se estendem os mesmos benefícios concedidos pelo Instituto aos funcionários federais no que diz respeito à previdência social e ao regime de assistência médica e hospitalar.

Desta forma, foram estendidos aos servidores da extinta autarquia Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDE) "os mesmos benefícios concedidos pelo Instituto aos funcionários federais no que diz respeito à previdência social e ao regime de



9

assistência médica e hospitalar”, com o objetivo de assegurar tais benefícios aos servidores autárquicos que optassem por se tornar empregados, regidos pela CLT, da nova empresa pública criada.

Na sequência, os novos empregados da empresa pública BNDES, admitidos por concurso público, passaram a ter benefício de assistência à saúde, nos termos previstos nos regulamentos internos.

4.2 Participação do BNDES no Custeio do Plano de Saúde

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.

Mencione-se ainda que em seu Art. 35, o RAS estabelece que não haverá contraprestação pecuniária mensal dos beneficiários para o custeio do PAS, à exceção dos percentuais de coparticipação (50% nos casos de uso além do limite de sessões de psicoterapia) e dos parcelamentos previstos no regulamento do plano.

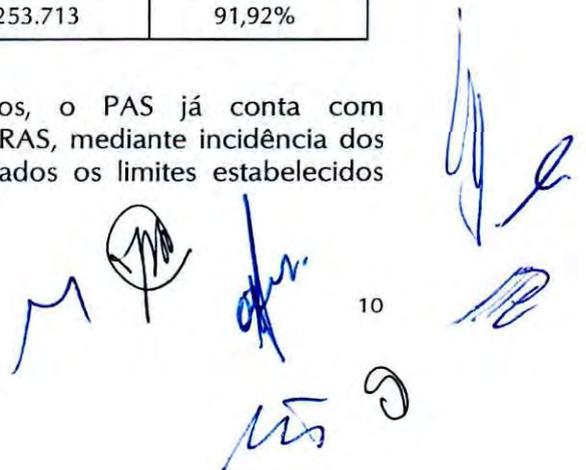
Logo, sob a ótica do compartilhamento de custeio estabelecido por meio de mensalidade e/ou coparticipação, a modalidade de escolha dirigida é custeada integralmente pelas empresas do Sistema BNDES, conforme previsto no RAS. Essa ótica é a considerada pela Sest no âmbito do Relatório de Benefícios das Empresas Estatais – REBEF.

Por outro lado, ao optar pelo atendimento na modalidade de livre escolha (atendimento por médicos não credenciados, sendo o custo parcialmente reembolsado pelo PAS), o beneficiário custeia parte das despesas médicas, uma vez que o reembolso oferecido pelo PAS é parcial, conforme previsto no RAS. Assim, sob esta ótica, a participação das empresas do Sistema BNDES no PAS é a seguinte:

Tabela 2 - Participação do BNDES no Custeio do PAS em 2022 (em R\$ mil)

Empresa	Despesa PAS + Custeio pelo Beneficiário	Custeio pelo Beneficiário	Custeio pelo Mantenedor	% Mantenedor
BNDES	233.779	19.724	214.055	91,56%
BNDESPAR	29.620	1.797	27.823	93,93%
FINAME	12.627	791	11.835	93,73%
Sistema BNDES	276.026	22.312	253.713	91,92%

No entendimento da representação dos empregados, o PAS já conta com compartilhamento de custeio nos termos do Art. 26 do RAS, mediante incidência dos percentuais indicados na Tabela de Reembolso, observados os limites estabelecidos conforme tabela a seguir.



10

MODALIDADE ASSISTENCIAL	PERCENTUAL MÁXIMO SOBRE A DESPESA REALIZADA EM FUNÇÃO DA REMUNERAÇÃO CONTRATUAL			
	Até 3000 US (inclusive)	De 3000 a 6000 US (inclusive)	De 6000 a 9000 US (inclusive)	Acima de 9000 US
Hospitalar / Domiciliar	90	85	75	65
Médica	80	75	65	55
Odontológica	70	60	50	45
Complementar	65	60	55	50

Registre-se que o valor das “unidades de serviço” – US, em que são expressas as remunerações contratuais, conforme Parágrafo único do Art. 26 e do Art. 42, será reajustado sempre que julgado necessário mediante proposta da FAPES, de forma que os valores de reembolso praticados não sejam inferiores aos praticados entre os credenciados para prestação do mesmo serviço no Sistema de Escolha Dirigida.

Ademais, há limites de valores para a participação do FAMS, fixados na Tabela de Reembolso da FAPES por procedimentos, que, por sua vez, não serão inferiores à Tabela de Referência praticada pela FAPES com a rede credenciada, conforme Art. 28 do RAS.

Ainda sobre a modalidade livre escolha, a FAPES elucidou a aplicação das regras mencionadas em sua página na internet, informando entre outros aspectos, o exemplo que segue de atendimento a consulta médica ¹⁰:

Despesa: R\$ 300			
% previsto x remuneração do titular			
Até R\$ 9 mil	Acima de R\$ 9 mil até R\$ 18 mil	Acima de R\$ 18 mil até R\$ 27 mil	Acima de R\$ 27 mil
80%	75%	65%	55%
Até R\$ 240	Até R\$ 225	Até R\$ 195	Até R\$ 165
Limite do reembolso para este procedimento			
Até R\$ 240	Até R\$ 240	Até R\$ 240	Até R\$ 240
Reembolso a receber			
R\$ 240	R\$ 225	R\$ 195	R\$ 165

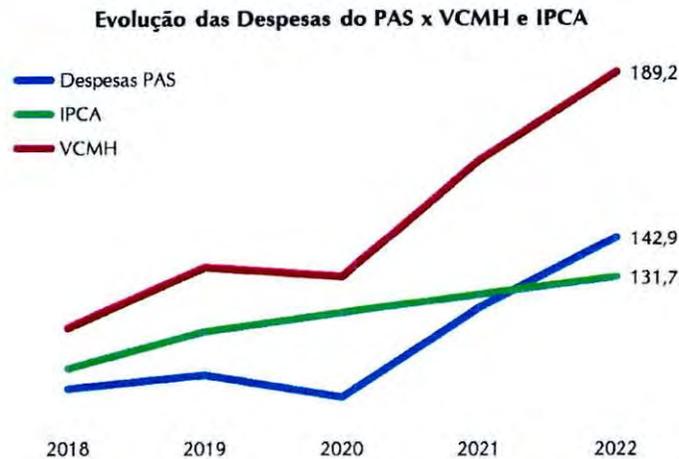
No exemplo fica evidente que o reembolso, além de parcial em relação ao valor que o beneficiário paga pelo procedimento, pode ser inferior ao valor da tabela de procedimentos da FAPES, a depender do % de reembolso em função da remuneração do titular.

¹⁰ Explicação e exemplos sobre reembolso são informados na seguinte notícia da FAPES do início de 2023: <https://www.fapes.com.br/saude/noticias-interna/noticias-saude/conheca-o-calculo-e-os-valores-maximos-para-reembolsos-do-pas#:~:text=Para%20facilitar%20o%20c%C3%A1lculo%20o,0%20reembolso%20seja%20calculado%20automaticamente.>

4.3 Evolução das Despesas Médicas do PAS (custeadas pelo BNDES)

As despesas (totais) do PAS custeadas pelo BNDES (R\$ 253,7 milhões em 2022) são decompostas em despesas médicas (R\$ 224,2 milhões em 2022 ou cerca de 88% das despesas totais) e despesas administrativas (R\$ 29,5 milhões ou cerca de 12% das despesas totais). A evolução desses dois componentes das despesas revela um esforço de racionalização da gestão da FAPES sobretudo por meio de um processo de reestruturação administrativa ocorrido nos últimos 5 anos (mais detalhes sobre o custeio administrativo serão apresentados a seguir).

Considerando as despesas totais do PAS (médicas e administrativas) custeadas pelo BNDES, em termos de evolução histórica, observa um crescimento abaixo da Variação dos Custos Médicos e Hospitalares - VCMH e próximo à variação da inflação geral medida pelo IPCA, conforme gráfico a seguir.



A evolução das despesas médicas do PAS decorre basicamente de dois fatores: (1) a inflação de custos médicos e hospitalares e (2) do envelhecimento dos beneficiários, uma vez que se trata de um plano fechado a adesão de novos beneficiários. Com isso, o esforço de gestão empreendido pela FAPES com a supervisão do BNDES, se reflete no controle da evolução das despesas do PAS, mantendo-o em nível inferior a evolução observa no setor de saúde (VCMH).

4.4 Previsão orçamentária para 2023

Passado o período de pandemia da Covid-19, a FAPES busca retomar o desempenho observado entre os anos de 2018 e 2020. Neste sentido, foi estabelecido como meta para o crescimento das despesas médicas do PAS em 2023 o índice de 9,4% em relação a 2022. A meta para 2023 se assenta nas premissas orçamentárias da FAPES, consideradas aderentes com a realidade do comportamento dos custos da saúde suplementar. O índice de 9,4% é decorrente da composição de 50% VCMH de março de 2022, correspondendo a 11,50% aplicável sobre despesas com exames terapias e

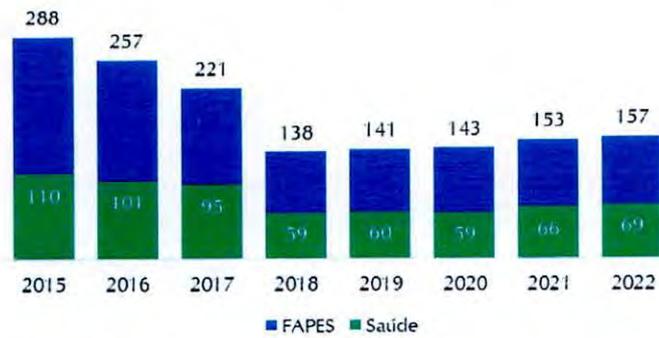
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

internação, com a estimativa do FIPE saúde para 2023, de 6,19%, aplicado sobre as demais despesas.

4.5 Evolução do Custeio Administrativo do PAS

Ao longo dos últimos anos a FAPES adotou uma série de medidas de redução de despesas administrativas por meio da reestruturação do quadro de pessoal, que se refletiu numa redução de 288 empregados (2015) para 157 empregados (2022), gráfico a seguir.

Evolução do Quadro de Pessoal da FAPES (Saúde)



Essa reestruturação também se reflete na trajetória das despesas administrativas fazendo com que a FAPES tenha apresentado desde 2019 até 2022 despesas administrativas em valor real menor do que em 2015 (e, no mesmo período, valores nominais inferiores aos de 2015), gráfico a seguir.

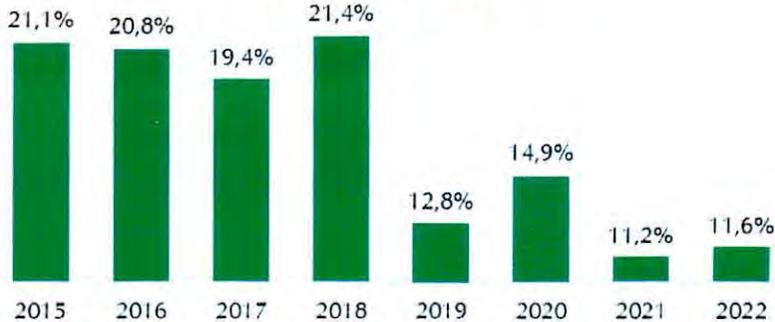
Evolução das Despesas Administrativas



O maior controle das despesas administrativas mudou o patamar da FAPES no indicador “percentual de despesas administrativas em relação ao custo total do PAS”. Esse indicador que no período 2015 – 2018 oscilou em torno de 20%, em 2022 foi 11,6%.

(Assinaturas manuscritas e rubrica)

Evolução do Indicador de Despesa Administrativas sobre
Despesa Total do PAS



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

¹¹ Art. 1º do RAS – O presente Regulamento tem por objeto estabelecer as diretrizes e coberturas do plano privado de assistência e saúde, denominado de 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.

Parágrafo Primeiro – As despesas referentes à manutenção do PAS serão cobertas pelo Fundo de Assistência Médico Social – FAMS, na forma descrita neste Regulamento.

Parágrafo Segundo – Os critérios de utilização do PAS encontram-se no Anexo a este Regulamento, que dele passa a fazer parte integrante.

¹² "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. PLANO DE SAÚDE. NULIDADE DA ALTERAÇÃO LESIVA DO REGULAMENTO. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 51, I, DO TST.

I- Extrai-se do acórdão regional ser incontroverso que o plano de saúde pactuado em 2005 sofreu modificação unilateral em 2013, fazendo com que o valor cobrado por pessoa deixasse de ser fixo para ser estabelecido acordo com a faixa etária do beneficiário.

II-Assim, o valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) por vida coberta pelo plano de saúde para quarto privativo e R\$ 100,00 (cem reais) por vida para quarto coletivo, ao ser escalonado por faixa etária, foi majorado para R\$ 509,01, em decorrência da idade dos agravados na ocasião.

III - Essa alteração foi considerada nula pelo Colegiado local, ao fundamento de que a mudança unilateral na forma de cobrança do benefício foi lesiva por ocasionar elevado ajuste no valor da mensalidade dos agravados.

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.

A representação dos empregados registra, ainda, que se entende como condições essenciais ao benefício de assistência à saúde do atual PAS, protegidas principalmente pelo direito adquirido: a atual qualidade e abrangência da rede credenciada, o rol de beneficiários e dependentes atual e a ausência de ônus financeiro para os beneficiários, isto é, ausência de mensalidade ou coparticipação na escolha dirigida.

É de se considerar que a instituição de mensalidade e/ou coparticipação é tema sensível com potencial para alterar de forma substancial a sistemática do PAS. Da mesma forma, a redução do rol de beneficiários dependentes e/ou modificação das condições para seu ingresso ou manutenção, mesmo para aqueles que ainda não exerceram efetivamente o direito de inscrição de seu dependente, enseja risco de configurar alteração contratual lesiva, passível de nulidade pelo judiciário.

Não se ignora que condições não essenciais do benefício de saúde poderiam ser ajustadas pelo Sistema BNDES sem concordância dos beneficiários com risco jurídico significativamente diminuído, a exemplo do disposto no parágrafo 2º, do art. 34, do RAS, que permite complementação de reembolso de despesas solicitado por beneficiário titular que acumule a qualidade de dependente, na condição de cônjuge ou companheiro(a). Contudo, ainda assim, factível que a supressão do referido benefício seja levada à negociação coletiva, com finalidade de tornar ainda menos provável as chances de sucesso de quaisquer questionamentos.

IV - A Turma salientou, ainda, que a nova na forma de custeio do plano de saúde somente poderia ser aplicada aos contratos de trabalho dos empregados admitidos após a alteração.

V - Diante dessas premissas fáticas, sabidamente intangíveis em sede de cognição extraordinária, a teor da Súmula 126, sobressai a certeza de que a decisão regional que declarou nula a alteração contratual lesiva do custeio do plano de saúde não merece qualquer reparo, por estar em consonância com o entendimento sedimentado na Súmula 51, I, segundo a qual "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

VI - Desse modo, estando o acórdão recorrido em conformidade com Súmula da Jurisprudência desta Corte, o recurso de revista não lograva admissibilidade quer à guisa de violação constitucional ou legal, quer a título de divergência jurisprudencial, a teor do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST, pela qual os precedentes desta Corte foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo.

VII - O TRT não analisou a questão da nulidade da alteração contratual pelo prisma da alegada vulneração de dispositivos da Lei 9.656/98 ou da Resolução Normativa 279 da ANS, tampouco foram opostos embargos de declaração no intuito de provocar pronunciamento sobre esse particular, circunstância que inviabiliza o processamento do recurso de revista, em razão da ausência de prequestionamento de que trata a Súmula 297, I, do TST.

VIII - Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR - 12520-63.2014.5.15.0129, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 03/05/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017). GRIFOS NOSSOS

Sob a proteção às condições essenciais do benefício de saúde em razão de ostentar natureza trabalhista, corrobora o argumento a própria Resolução CGPAR nº 42/2022, que ao tratar da exigibilidade de custeio compartilhado dos benefícios de assistência à saúde ofertado por estatais, resguarda, de forma expressa, o direito adquirido.

Diante desse cenário, no âmbito da mediação realizada junto ao TST, restou ajustado entre empregador e a representação dos empregados, que a implementação de eventual custeio compartilhado entre o BNDES e os beneficiários, bem como a análise de demais medidas de economicidade se daria mediante negociação coletiva. O art. 611-A¹³ da CLT corrobora a opção realizada pela negociação coletiva.

Inclusive, a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest, ao manifestar-se acerca dos termos do ACT, conforme Nota Técnica SEI nº 55795/2022/ME, avalizou o entendimento de que a medida adequada para mitigação de riscos é submeter a proposta à negociação coletiva com os representantes dos empregados, de modo que fique demonstrado o consentimento mútuo pelo eventualmente acordado.

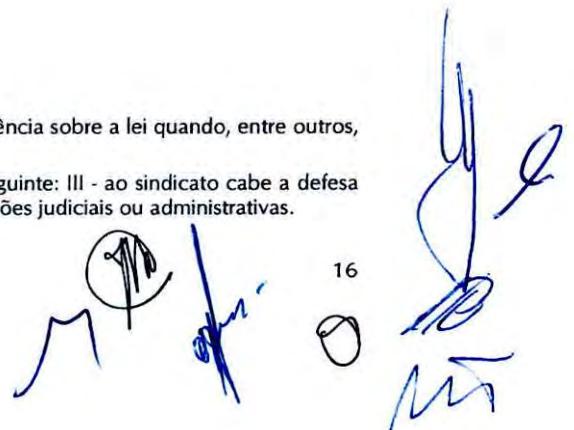
Quanto aos participantes da negociação coletiva, fundamental que todos os beneficiários titulares envolvidos - empregados e aposentados - possam participar e sejam representados. Por esta razão, entende-se que o sindicato¹⁴ profissional tem legitimidade para negociar por toda categoria, aí incluídos os empregados e os aposentados. Em consequência, as alterações negociadas e aprovadas pela respectiva Assembleia poderiam ser aplicáveis a todos os beneficiários indistintamente, desde que o direito a voto tenha sido universalmente conferido.

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.

Logo, não se trata de análise das propostas objeto de encaminhamento deste Relatório, seja quanto ao mérito ou no que se refere aos aspectos formais de adequação ao disposto na Cláusula 31, do ACT 2022/2024. Análise esta que poderá ser objeto de manifestação específica de ambas as partes (representação das empresas e dos empregados).

¹³ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VI - regulamento empresarial

¹⁴ Art. 8º, III, da CF É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.



16

5 Benchmarking

5.1 Comparativo de condições

Com o intuito de realizar uma análise comparativa das condições do PAS frente aos planos de saúde de outras empresas e órgãos públicos, o grupo de trabalho realizou um *benchmarking* envolvendo Banco do Brasil (BB), Caixa econômica federal (CEF), Petrobras, Senado federal, Superior Tribunal Federal (STF), GEAP e Real Grandeza.

Esse trabalho buscou comparar aspectos como extensão da cobertura (médico-hospitalar e odontológica), rol de beneficiários permitidos pelos planos, regras para manutenção do plano para aposentados, regras e formas de pagamento de mensalidade e ou coparticipação.

Banco do Brasil

O Banco do Brasil (CASSI), que possui cerca de 720 mil beneficiários, oferece cobertura médico-hospitalar, contemplando como beneficiários cônjuge ou companheiro; filhos ou enteados até 24 anos (inclui filhos com mais de 21 anos incapacitados para o trabalho); pensionistas e agregados.

O custeio é feito através de cobrança de mensalidade: 4% sobre a remuneração (titular) e adicionais por dependente (com teto de 7,5%).

Adicionalmente há coparticipação de 40% sobre consultas e psicoterapia, sobre exames e fisioterapia a alíquota é de 20%. O somatório dos valores de coparticipação não pode exceder o teto mensal de 1/24 da remuneração do empregado. Beneficiários inscritos até 06/03/2018 tinham direito ao benefício pós-emprego nas regras dos ativos. Após esta data, é assegurada a condição de beneficiário, desde que assuma o pagamento integral, conforme regulamentação da ANS.

Caixa Econômica Federal

A Caixa econômica federal adota o modelo de autogestão por RH, possuindo em torno de 272 mil vidas que contam com cobertura médico-hospitalar. Seu regulamento considera como beneficiários cônjuge ou companheiro; filhos ou enteados até 24 anos (inclui filhos com mais de 21 anos incapacitados para o trabalho); genitores inscritos até 31/08/2018 (dependente econômico e sem rendimento formal ou informal); pensionistas e agregados inscritos até 31/08/2001.

Os empregados compartilham o custeio através de mensalidade de 3,5% para o titular e 0,4% por dependente, com teto de 4,3% sobre a remuneração. O regulamento também prevê coparticipação de 30% (exceto internação e oncologia) e R\$ 75,00 em pronto atendimento/pronto socorro, sendo essa contribuição limitada pelo teto anual familiar de R\$ 3,6 mil. A manutenção do plano nas condições de ativo está garantida aos beneficiários inscritos até 31/08/2018. Após esta data, o beneficiário precisa assumir o pagamento integral, conforme regulamentação da ANS, se quiser continuar no plano de saúde.

Petrobrás

O Saúde Petrobrás possui em torno de 270 mil vidas que contam com cobertura médico-hospitalar e odontológica. Seu regulamento considera como beneficiários cônjuge ou companheiro; filhos ou enteados até 24 anos (inclui filhos com mais de 21 anos incapacitados para o trabalho); pensionista e filhos até 29 anos, porém sem custeio do patrocinador.

Os empregados compartilham o custeio através de mensalidade que respeita uma tabela em que são consideradas as variáveis faixa salarial e faixa etária. Há ainda a previsão de coparticipação que incide sobre consultas e procedimentos ambulatoriais, denominados “pequeno risco” que tem alíquotas que variam de 7 à 50% de acordo com a faixa salarial.

Senado Federal

O plano de saúde do Senado Federal possui em torno de 17,2 mil vidas que contam com cobertura médico-hospitalar e odontológica. Seu regulamento considera como beneficiários cônjuge ou companheiro; filhos ou enteados até 24 anos (inclui filhos com mais de 21 anos incapacitados para o trabalho); genitores dependentes economicamente, pensionistas e filhos até 33 anos, sendo estes últimos custeados integralmente pelo beneficiário titular.

Os beneficiários compartilham o custeio por meio de mensalidade de acordo com a faixa etária e espécie de vinculação ao plano. Há ainda a previsão de coparticipação, com desconto limitado a 5% da remuneração mensal, que incide de acordo com as seguintes alíquotas: (i) 5% sobre internações, tratamentos oncológicos, urgência e emergência e procedimentos de alto custo; (ii) 30% sobre consultas, exames e procedimentos ambulatoriais; e (iii) 30% sobre o valor reembolsado na utilização de hospitais de notória especialização (Albert Einstein, Samaritano, Sírio Libanês, Vila Nova Star)

Supremo Tribunal Federal

O STF conta com um plano de saúde na modalidade de autogestão, que atende 3,9 mil vidas, que contam com cobertura médico-hospitalar e odontológica. Seu regulamento considera como beneficiários cônjuge ou companheiro; filhos ou enteados até 24 anos; pensionistas; sogros (inscritos até 30/2/2004) e agregados (filhos não dependentes, genitores dependentes economicamente, netos e irmãos).

Os beneficiários compartilham o custeio através de mensalidade de acordo com a faixa etária e espécie de vinculação ao plano. Há ainda a previsão de coparticipação, com desconto limitado a 10% da remuneração, que incide de acordo com as seguintes alíquotas: (i) 10% sobre internações; (ii) 15% sobre a utilização de emergências e internações em hospitais de notória especialização; (iii) 40% sobre a utilização de atendimentos ambulatoriais em hospitais de notória especialização; e (iv) 20% sobre consultas, exames, cirurgias eletivas, procedimentos ambulatoriais e odontológicos.

GEAP Saúde

O GEAP Saúde é o plano administrado na modalidade de autogestão pela Fundação de Assistência à Saúde do Servidor, uma autogestão multipatrocinada que possui convênio com a União.

O Plano GEAP Saúde Vida (com quarto particular) tem como beneficiários: Servidores Públicos Federais e seus familiares até o quarto grau consanguíneo e até o segundo grau por afinidade. Possui Pós-emprego (sem contrapartida do patrocinador). O custeio é compartilhado por meio de mensalidade definida conforme faixa etária. Esse plano não possui coparticipação.

Real Grandeza

A Real Grandeza é uma Autogestão multipatrocinada por Eletrobrás Furnas e Eletrobrás Eletronuclear.

O Plano Plames Electra Plus (com quarto particular) possui como beneficiários: Participantes da Real Grandeza e pessoas a eles vinculadas. O custeio é compartilhado por meio de mensalidade definida conforme faixa etária. Esse plano não possui coparticipação.

Quadro Síntese

A Tabela a seguir apresenta um resumo das características dos planos de saúde das empresas e órgãos públicos contidas neste levantamento.



19

Tabela 3 - Comparativo

Empresa/Órgão	Beneficiários	Pós-Emprego	Mensalidade	Coparticipação
BNDES	Genitores	Sim	Não	Não
Banco do Brasil	Pensionistas e agregados	Inscritos até 2018	% remuneração	20% a 40%
Caixa Econômica	Pensionistas	Inscritos até 2018	% remuneração	30%
Petrobrás	Pensionistas e agregados	Vínculo de 10 anos em 2022	Por faixas salarial e etária	7% a 50%
Senado	Genitores, pensionistas e agregados	Sim	Por faixa etária	5% a 30%
STF	Genitores, pensionistas e agregados	Sim	Por faixa etária	10% a 40%
GEAP Saúde Vida	Familiares até o quarto grau consanguíneo e até o segundo grau por afinidade	Sim	Por faixa etária	Não
Real Grandeza (Eletrobrás) - Plano Plames Electra Plus	Participantes e pessoas vinculadas	Informação não identificada	Por faixa etária	Não

Como se observa, em termos de beneficiários dependentes, o PAS possui condição mais restritiva, pois permite genitores (apenas os de baixa renda, conforme o regulamento), e não inclui nem pensionistas nem agregados (ainda que com pagamento de mensalidade integral como se verificou nas empresas e órgãos pesquisados).

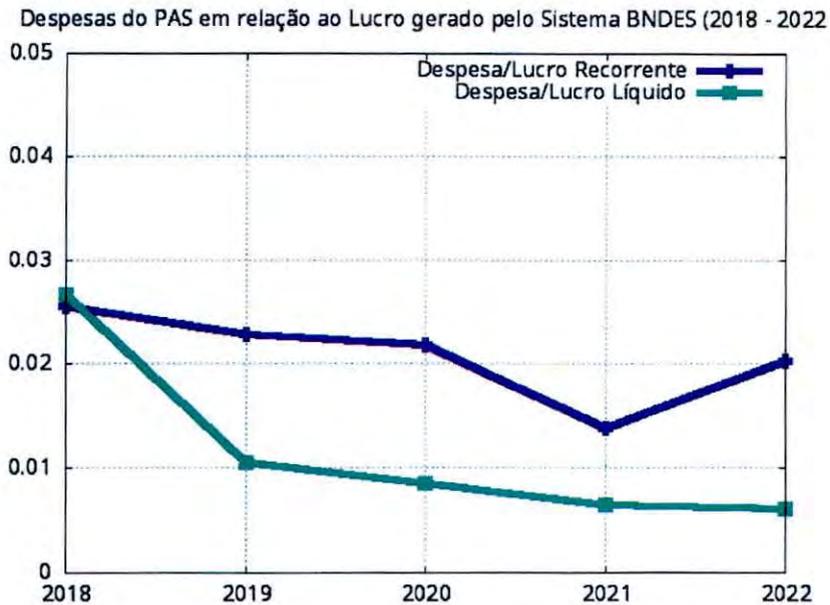
Por outro lado, em termos de compartilhamento de custeio o PAS é o único custeado integralmente pelo empregador. Vale mencionar que, à exceção do Senado e do STF, cujas restrições jurídicas para alteração de direitos não são de direito trabalhista, as demais empresas possuem algum tipo de compartilhamento de custeio desde muito tempo, quase que desde a sua origem (não foi possível obter informações históricas sobre isso).

5.2 Comparativo de indicadores das estatais e custeio de saúde

A representação dos empregados apresentou uma abordagem que julga relevante ser considerada na análise dos benefícios oferecidos pelo BNDES aos seus empregados, em especial o plano de saúde. Trata-se da compatibilidade entre as despesas com o PAS e o retorno gerado pela operação do Sistema BNDES.

Uma forma de observar isso é comparar as despesas do BNDES com o PAS e o lucro gerado pelo Banco. Como se observa no gráfico a seguir, os gastos do BNDES com

plano de saúde nos últimos 5 anos correspondem a uma fração de cerca de 2% do lucro recorrente e 1% do lucro líquido.



Adicionalmente, acrescentam que os gastos do BNDES com o plano de saúde, dado que o BNDES é empresa pública, podem ser abatidos do Imposto de Renda e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido em cerca de 45%. Com isso, o impacto líquido dos gastos do BNDES com plano de saúde é equivalente em média a menos de 1% do seu resultado médio recorrente, o que demonstra a capacidade do BNDES de oferecer aos seus empregados um plano de saúde com os atuais patamares de despesa.

Na visão da representação dos empregados, o BNDES comparado a outras empresas estatais possui plena capacidade de sustentar os benefícios oferecidos aos seus empregados porque opera volumes significativos de recursos com um quadro de pessoal enxuto, realizando um trabalho de qualidade reconhecida entre clientes e Governo.

Não obstante, a representação das empresas tem o entendimento de que a definição dos benefícios a serem concedidos e suas condições são atribuições do poder diretivo do empregador, respeitadas eventuais situações de direito adquirido.

A tabela a seguir apresenta um comparativo de indicadores do BNDES em relação ao Banco do Brasil, a Caixa Econômica Federal e a Petrobrás.

21

Indicadores das principais Empresas Estatais relacionados ao Custeio de Saúde

Valores em 31/12/2022

Especificação	BNDES	BB	Caixa	Petrobras
(A) Valores em R\$ milhões				
Ativo Total	683.753	2.028.958	1.589.308	976.709
Patrimônio Líquido	131.324	163.588	122.608	364.385
Resultado Líquido	41.743	31.011	17.268	189.005
Dividendo e JCP	27.523	11.808	1.700	187.104
Gasto com plano de saúde da empresa	224	2.028	1.791	2.039
(B) Número de Empregados (em unidades)				
	2.463	90.229	86.038	44.839
(C) Valores p/ Empregado em R\$ mil				
Ativo Total	277.610	22.487	18.472	21.783
Patrimônio Líquido	53.319	1.813	1.425	8.127
Resultado Líquido	16.948	344	201	4.215
Dividendos e JCP	11.175	131	20	4.173
Gasto com plano de saúde da empresa	91	22	21	45
(D) Valores p/Empregado - Base BNDES=100%				
Ativo Total	100,00%	8,10%	6,65%	7,85%
Patrimônio Líquido	100,00%	3,40%	2,67%	15,24%
Resultado Líquido	100,00%	2,03%	1,18%	24,87%
Dividendos e JCP	100,00%	1,17%	0,18%	37,34%
Gasto com plano de saúde da empresa	100,00%	24,70%	22,87%	49,96%
(E) Valores p/ Empregado/Valores p/Empregado do BNDES				
Ativo Total	1,00	12,35	15,03	12,74
Patrimônio Líquido	1,00	29,41	37,42	6,56
Resultado Líquido	1,00	49,31	84,44	4,02
Dividendos e JCP	1,00	85,39	565,55	2,68
Gasto com plano de saúde da empresa	1,00	4,05	4,37	2,00
(F) Dividendos e JCP/Gasto com Plano de Saúde				
	122,79	5,82	0,95	91,78
(G) Gasto com Plano de saúde/Dados de Balanço				
Ativo Total	0,03%	0,10%	0,11%	0,21%
Patrimônio Líquido	0,17%	1,24%	1,46%	0,56%
Resultado Líquido	0,54%	6,54%	10,37%	1,08%
Dividendos e JCP	0,81%	17,18%	105,34%	1,09%
Gasto com plano de saúde da empresa	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fontes e Considerações Metodológicas:

(A) Fonte: Demonstrações Contábeis Consolidadas

(B) Fonte: Relatório de Benefícios de Empresas Estatais (SEST)

(C) = (A)/(B)

(D) = Valores (C)/ Valores (C) do BNDES

(E) = Valores (C) do BNDES/Valores (C)

(F) = Dividendo e JCP por empregado/Gasto total da empresa com o custeio

(G) = Gasto total da empresa com o custeio em (A)/Demais dados de Balanço em (A)

6 Medidas de Racionalização de Custos

6.1 Ajuste na modalidade de reembolso

As três opções de encaminhamento que serão expostas adiante contemplam a adoção da extinção de uma modalidade de reembolso, como medida de racionalização de custos, com vistas à sustentabilidade do PAS.

A modalidade de reembolso a ser extinta está prevista no art. 34, § 2º do RAS. Ela consiste na prerrogativa de, na hipótese de ambos os cônjuges serem empregados do BNDES se inscreverem como dependentes correlatos no PAS, podendo, como consequência, solicitar reembolso de uma mesma despesa realizada na livre escolha em ambas as matrículas (sendo uma na qualidade de beneficiário titular e outra como beneficiário dependente) observando como limite o valor efetivo da despesa.

Essa situação, ao longo dos anos, tem gerado os custos demonstrados na tabela a seguir.

Tabela 4 - Dados sobre modalidade de reembolso do art. 34, §2º do RAS

ANO	Despesa Total (R\$)	Reembolso TITULAR (R\$)	Reembolso CONJUGE (R\$)	Participação BENEFICIARIO (R\$)	% Reembolso TITULAR	% Reembolso CONJUGE
2018	1.693.129	940.135	551.963	201.031	55,53%	32,60%
2019	1.971.511	937.764	638.787	394.960	47,57%	32,40%
2020	1.663.074	904.013	532.325	226.736	54,36%	32,01%
2021	2.765.552	1.424.687	913.386	427.478	51,52%	33,03%
2022	2.584.283	1.285.880	845.721	452.682	49,76%	32,73%
Total	18.445.947	9.692.214	6.148.237	2.605.496	52,5%	33,3%

Nesta modalidade de reembolso, uma consulta médica, por exemplo, pode levar a soma dos percentuais de reembolso do beneficiário titular e do cônjuge chegar a 100% da despesa e ultrapassar o valor-limite previsto na tabela de reembolso da FAPES, que hoje é de R\$ 240,00 por consulta.

Essa modalidade de reembolso representa um estímulo à utilização de profissional mais caro em relação ao credenciado do PAS e maior da participação da FAPES na despesa quando comparada ao reembolso requerido por outro empregado que não possua dependente cônjuge/companheiro(a) que também seja empregado do Banco.

Além disso, a modalidade acaba por consolidar uma situação em que o mantenedor do plano, em última análise, destina recursos diferenciados para o pagamento de eventos iguais, com base exclusivamente no fato do empregado(a) ser cônjuge de outro empregado(a). Em outros termos, concretamente, um empregado conta com maior cobertura que outro, com base em um critério que não decorre da relação de trabalho, o que é questionável sob a ótica da necessidade de equiparação de benefícios e remuneração entre empregados que integram uma mesma carreira.

A representação dos empregados registra que a efetivação dessa mudança implica em aumento da coparticipação dos beneficiários, se o reembolso parcial for considerado como forma de coparticipação. Vale dizer que, por exemplo, o plano de saúde do Senado considera situação similar, de recebimento de reembolso parcial, como

coparticipação. Nesse sentido, essa medida, implica na introdução de um mecanismo de compartilhamento de custeio nos termos do § 4º da Cláusula 31ª do ACT.

6.2 Projeto Data Science

Embora não tenha o potencial de gerar impactos imediatos nos custos do plano, é digno de menção que em 2023, o ARH/DEPAS juntamente com a AP/DEGEPRO/GECOE, iniciou um projeto de análise de dados provenientes das bases de eventos do PAS. Cada um desses eventos dá origem a um registro no sistema da FAPES, o que acaba por oferecer diversos detalhes que servem de subsídio para análises variadas, dentre elas, a de comportamento de despesas e utilização do plano.

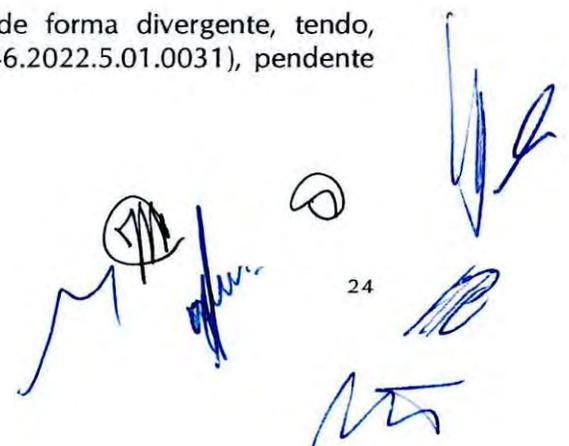
Nesse contexto, a FAPES disponibilizou uma base de dados com todos os eventos desde 2018, com mais de 6 milhões de observações. A partir de técnicas de Data Science será possível estruturar uma série de análises quantitativas para explorar anomalias, tendências e padrões que podem no médio e longo prazo contribuir para estratégias de racionalização dos custos do PAS, alinhado com a atribuição do BNDES em fiscalizar o uso dos recursos.

7 Concessão do Benefício PAS pós-emprego e Estratégia do BNDES

Em 2018, a FAPES, com a anuência do BNDES (patrocinador do plano de previdência) e da PREVIC, adotou diversas mudanças nas condições de complementação de aposentadoria no regulamento do PBB. No âmbito do Plano de Equacionamento de Déficit – PEDT, foram aplicadas medidas de redução de benefícios (como redução do percentual de pensão e a desvinculação do PBB da aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, que consistiu no estabelecimento de um valor de referência para o benefício da previdência social dos participantes [aposentadoria pelo INSS] sobre o qual passou a ser aplicada a complementação de aposentadoria da FAPES no PBB), bem como no estabelecimento de contribuições extraordinários pelos participantes. Com isso, a data na qual o participante do PBB atinge a condição de obter a complementação integral (salário de benefício menos o valor de referência INSS) ficou desvinculada da data no qual o participante preenche os requisitos para aposentadoria pelo INSS.

Conforme entendimento jurídico do BNDES, o Regulamento do PAS não ampara a concessão do benefício do plano no caso em que o empregado não tenha se aposentado pelo INSS durante a vigência do seu contrato de trabalho com o BNDES, mas tão somente tenha obtido o benefício de complementação de aposentadoria junto à FAPES.

Entretanto, a representação dos empregados entende de forma divergente, tendo, inclusive, ajuizado Ação Civil Pública (ACP nº 0100682-46.2022.5.01.0031), pendente de julgamento.



24

Com a reforma da previdência de 2019, tendo em vista o aumento na idade mínima de aposentadoria para homens e mulheres, e as regras de transição aplicáveis aos trabalhadores já inscritos no RGPS, houve um descasamento entre a data de complementação integral de benefício pela FAPES e a data de aposentadoria pelo INSS¹⁵. Em média, estima-se que a maioria dos atuais empregados do BNDES terá condições de aposentar pelo INSS cinco anos depois de poder obter complemento integral de aposentadoria pela FAPES (data FAPES). O gráfico a seguir apresenta a distribuição de frequência por tempo de “GAP” entre essas datas.



Desta forma, seguindo o entendimento do BNDES, para os atuais empregados, eventual desligamento do BNDES e obtenção do benefício de complementação pela FAPES não atende ao requisito para obtenção do benefício pós emprego no PAS, ensejando um tempo médio de cinco anos para que este requisito seja atendido, qual seja obtenção de aposentadoria pelo INSS.

O PBB está estruturado com base em premissas atuariais que consideram que os participantes ativos vão exercer o direito de solicitação de complementação integral de aposentadoria na data FAPES, que foi desvinculada do INSS em 2018.

Porém, considerando a ampliação do tempo entre a data FAPES e a data INSS, reflexo da Reforma da Previdência de 2019, existem atualmente dois aspectos financeiros que podem estimular os empregados ativos participantes do PBB a atrasarem a suas datas de solicitação de complementação de aposentadoria, são eles: [a] o maior tempo para obtenção de aposentadoria pelo INSS (empregado ficará sem uma parcela de sua renda

¹⁵ Estimativa realizada pela equipe do ARH/DEPAS/GPREV com base no tempo de contribuição para o INSS de cada empregado e nas regras de transição da reforma da previdência de 2019.

e tendo que contribuir ao INSS) e [b] o fato de não ter direito ao PAS, por não ter se aposentado pelo INSS enquanto ativo seu contrato de trabalho com o BNDES.

Com isso, fica evidenciado que os atuais empregados e participantes do PBB possuem interesse em potencial na habilitação do benefício pós-emprego no PAS de forma desvinculada à aposentadoria do INSS, o que torna este aspecto uma alavanca negocial relevante no âmbito do ACT-2022/2024, no que se refere ao incremento das chances de sucesso à aprovação do compartilhamento do custeio do PAS¹⁶.

Por outro lado, a atual administração do BNDES está realizando diversas ações estratégicas que reposicionam o banco em termos de volume de atuação, conforme Planejamento do BNDES para o período 2024-2027.

De acordo com as novas diretrizes, o propósito do BNDES é ser um Banco capaz de melhorar a vida de gerações, promovendo o desenvolvimento econômico, social e ambiental, valorizando o compromisso com o desenvolvimento, o espírito público, a ética e a excelência. Nesse sentido, o Banco busca atuar no desenvolvimento verde, digital, inclusivo, inovador, industrializante e tecnológico com a missão de retomar seu protagonismo no desenvolvimento econômico, social e ambiental brasileiro.

Assim, diante do desafio de retomar o protagonismo do BNDES com maior capacidade financeira para ampliar o investimento e fomentar o desenvolvimento, o BNDES passa a adotar 7 (sete) temas estratégicos de negócios e transversais em seu planejamento de longo prazo e seus respectivos objetivos estratégicos, conforme segue:

Figura 1 - Estratégia de Longo Prazo do BNDES: Temas Estratégicos de Negócios

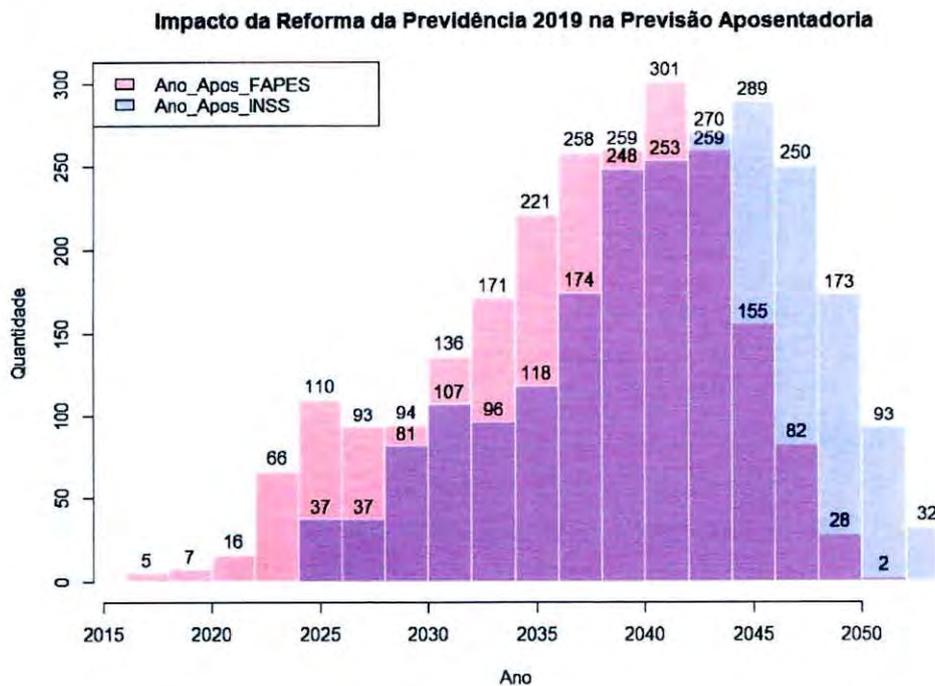


Fonte: AP/DEPLAN

¹⁶ Essa situação pode mudar a depender do julgamento da Ação Civil Pública 0100682-46.2022.5.01.0031, que aguardar parecer do Ministério Público do Trabalho para ser julgada.

Um dos efeitos deste direcionamento estratégico é a necessidade de aumento do Quadro Permanente de Pessoal do BNDES que atualmente conta com cerca de 2390 vagas, mas está em processo de solicitação para passar a contar com 2840 vagas, um aumento de aproximadamente 450 vagas.

Considerando as estimativas de quantidade de empregados que preenchem os requisitos para aposentadoria na data FAPES, em comparação com a data INSS, tem-se um “deslocamento” na curva de condição de aposentadoria dos empregados do BNDES, conforme gráfico a seguir.



Como se observa, aproximadamente 300 empregados podem optar pelo desligamento do BNDES com antecipação do benefício de complementação pela FAPES até o final de 2026. Neste contexto, a concessão do benefício pós-emprego no PAS de forma desvinculada à concessão de aposentadoria pelo INSS pode ser um elemento facilitador para o desligamento de empregados de forma incompatível com a atual estratégia do BNDES.

Apesar de estar em preparação um concurso público e haver solicitação para o aumento de seu quadro de pessoal, sabe-se que essas medidas demandam tempo de implementação e podem não ocorrer de forma tempestiva para compensar uma saída significativa de empregados. Trata-se, portanto, de aspecto conjuntural relevante para a formulação das possíveis propostas de acordo.

27

8 Previdência complementar e questões relacionadas

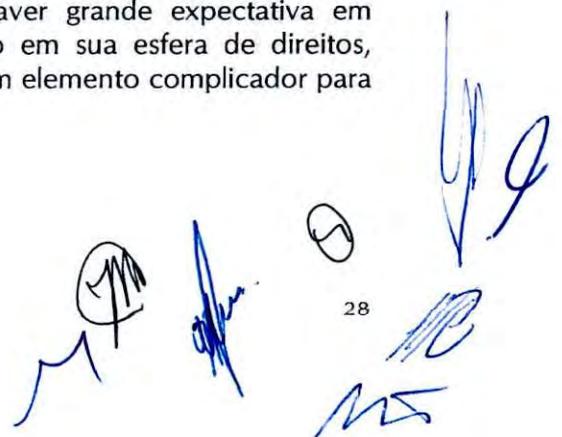
Como é de amplo conhecimento dos empregados do BNDES, conforme constam das notas explicativas às demonstrações contábeis da FAPES, existem controvérsias legais envolvendo o Tribunal de Contas da União e a Justiça Federal acerca de contratos de confissão dívida e aportes realizados pelas empresas do sistema BNDES para o Plano Básico de Benefícios (PBB), na condição de patrocinadores do PBB, administrado pela FAPES. Tais controvérsias administrativo-judiciais afetam os interesses dos participantes do PBB, que, em sua quase totalidade, também são beneficiários do PAS.

A seguir, comentam-se os dois principais processos em trâmite no TCU envolvendo controvérsias sobre o aporte de recursos no PBB. No processo TC nº 029.845/2016-5 o TCU examinou a regularidade de Contratos de Confissão de Dívida firmados em 2002 e 2004 entre as empresas do Sistema BNDES e a FAPES, por meio dos quais o Sistema BNDES se comprometeu a complementar unilateralmente a reserva matemática de benefícios, que apresentava desequilíbrio, em virtude de alterações nos contratos de trabalho e unificação de cargos promovidas pelo BNDES, além da redução do teto do salário de contribuição para o INSS, ocorrida em 1989. O processo TC nº 029.058/2014-7 se refere aos aportes unilaterais realizados pelo BNDES, em 2009 e 2010, em favor do PBB, com o fim de corrigir desequilíbrio nas suas provisões matemáticas, causadas por mudanças nos planos de cargos e salários dos empregados do BNDES.

Ocorre que, recentemente, o TCU proferiu o Acórdão n. 1703/2023-TCU-Plenário, no âmbito do TC nº 029.845/2016-5, determinando o envio de questões relativas à negociação dos montantes de valores e métodos de ressarcimento relativos, a princípio, aos Contratos de Confissão de Dívida de 2002 e 2004 para procedimento de solução consensual, buscando garantir a sustentabilidade financeira do plano e, portanto, a previsibilidade e capacidade de planejamento de médio e longo prazo dos seus participantes.

Considerando que apenas uma solução que envolva todos os valores em discussão no PBB pode garantir a capacidade de planejamento de médio e longo prazo necessária para a segurança jurídica do futuro atuarial do plano de previdência, o BNDES está em tratativas com o TCU e os demais envolvidos – como seu Ministério Supervisor e a própria FAPES - para que todos os processos envolvendo os questionamentos de aportes no PBB sejam objeto de composição no âmbito da solução consensual de controvérsias no TCU.

Em razão disso, é inegável, quando analisado o cenário total dos benefícios de interesse dos empregados e aposentados do Sistema BNDES, haver grande expectativa em relação aos impactos que desdobramentos futuros terão em sua esfera de direitos, sobretudo em termos financeiros. Com isso, tem-se mais um elemento complicador para o contexto negocial atual.



28

9 Opções de Encaminhamento para o ACT 2022/2024

Considerando que o ACT 2022/2024 prevê que a proposta a ser deliberada em assembleia específica deve estabelecer condições em “**níveis considerados adequados pela Administração do Banco**”, o Grupo de Trabalho resolveu apresentar à Diretoria do BNDES **3 (três)** opções de encaminhamento.

Uma vez que a Diretoria do BNDES decida por uma das opções, ou por outra proposta que entenda ser mais adequada, essa proposta será submetida à deliberação em assembleia específica convocada pela representação dos empregados, conforme previsto no ACT 2022/2024.

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).

No entendimento do Grupo de Trabalho esta opção de encaminhamento, se considerada adequada pela Diretoria do BNDES e aprovada, com anuência prévia da Sest, em Acordo Coletivo Específico (conforme previsto no ACT), é possível sustentar que atende à condição de eficácia estabelecida no ACT 2022/2024, permitindo a concessão das contrapartidas previstas no ACT, quais sejam: (a) o reajuste salarial de 2023 e (b) a concessão do benefício pós emprego nos termos da cláusula 10º do ACT 2022/2024.

Considerando o volume despesas de consultas e terapias e as despesas médicas totais de 2022, a implantação destas medidas implicaria numa redução estimada de 3,8% ao ano nas despesas médicas do PAS.

Tendo em vista que o GT passou a considerar uma opção que envolve a escolha por adesão, opção B a seguir, a representação dos empregados entende que aquela opção de encaminhamento é mais favorável, tendo em vista seu caráter voluntário em que cada empregado fará a escolha sobre a transação de seu direito adquirido em troca das contrapartidas oferecidas, desde que respeitado que o plano de escolha dirigida atual terá cobertura de rede credenciada preservada e atualizada de forma que não se torne inferior ao novo plano oferecido como opção de migração.

¹⁷ Critério para inscrição de dependentes genitores previstos no regulamento do PAS.

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.

O compartilhamento de custeio por meio de mensalidade a ser aplicado no novo plano de saúde consiste na instituição de uma tabela escalonada por faixa salarial e por faixa etária (modelo adotado no Saúde Petrobrás). Os valores de mensalidades foram estruturados com base em estudo preliminar¹⁸ realizado pela consultoria Milliman, contratada pela FAPES com este objetivo, no qual foi estabelecida uma tabela de custo base, apresentada a seguir, de acordo com as faixas etárias e regras de precificação de mensalidades da ANS.

Tabela 5 - Custo Base

Faixa Etária	Custo Base
0-18 anos	R\$ 924,39
19-23 anos	R\$ 1.016,83
24-28 anos	R\$ 1.118,51
29-33 anos	R\$ 1.286,29
34-38 anos	R\$ 1.479,23
39-43 anos	R\$ 1.701,11
44-48 anos	R\$ 2.296,50
49-53 anos	R\$ 2.640,98
54-58 anos	R\$ 3.565,32
De 59 em diante	R\$ 5.169,71

A partir da tabela custo base por faixa etária foram definidos percentuais de precificação de mensalidades por faixas de renda líquida (renda bruta exclusive descontos de verbas

¹⁸ Este estudo foi realizado para efeito de estimação de valores, requer revisão por ocasião de eventual implantação, conforme Parecer Técnico nº 153/2023, de 17/08/2023. (conteúdo exclusivo do BNDES e da FAPES)

comuns a qualquer empregado: imposto de renda, INSS, FAPES). Os percentuais de precificação foram definidos com objetivo de obter em médias os percentuais utilizados na proposta de mensalidade apresentada pelo BNDES em 2022, quais sejam: 6% para o nível médio e 12% para nível universitário. A inovação consiste na ideia de se estabelecer uma distribuição de mensalidades ponderada pelo nível de renda do empregado.

Tabela 6 - Faixas de Renda

Faixa de renda	% pgto
0 - 7000	1%
7000,01 - 14000	3%
14000,01 - 21000	5%
21000,01 - 28000	7%
28000,01 - 35000	9%
35000,01 - 42000	11%
42000,01 - 49000	13%
49000,01 - 56000	15%
56000,01 - 63000	17%
a partir de 63000,01	19%

A título de ilustração, seguindo esse modelo, um empregado fictício com renda líquida de R\$ 32.000, teria uma tabela de mensalidade correspondente a 9% do valor da tabela de custo base. Supondo um empregado (45 anos) com cônjuge (45 anos) e dois filhos (menores de 18 anos), teríamos a seguinte precificação:

Tabela 7 - Exemplo de Precificação

Beneficiário	Idade	Precificação integral	% de pagamento	Mensalidade
Empregado	45	R\$ 2.296,50	9%	R\$ 206,69
Cônjuge	45	R\$ 2.296,50	9%	R\$ 206,69
Filho 1	15	R\$ 924,39	9%	R\$ 83,20
Filho 2	12	R\$ 924,39	9%	R\$ 83,20
Valor total =>				R\$ 579,76

As tabelas de mensalidade serão estabelecidas no regulamento do novo plano de saúde, tendo por base o Acordo Coletivo Específico em que a criação do plano for aprovada, e estabelecendo que o reajuste a ser aplicado ao longo do tempo seja o mesmo índice aplicado no reajuste salarial dos empregados do BNDES, de modo a assegurar previsibilidade aos beneficiários que decidam pela adesão. Vale ressaltar que essa regra de reajuste é condição negocial relevante para o potencial de aceitação da proposta, pois a ausência dessa previsão foi um dos fatores mais relevantes para a rejeição da proposta feita em 2022.

Os representantes do BNDES no GT ressaltam que essa opção de concessão do benefício pós-emprego na data FAPES por meio da adesão a um novo plano de saúde acaba por conciliar as preocupações da Diretoria do BNDES quanto ao quantitativo de pessoal nos próximos quatro anos. Isto porque a implementação de um novo plano tem sua duração estimada em cerca de 12 meses (definição de regulamento, registro na ANS e operacionalização pela FAPES).

Adicionalmente, considerando que as contrapartidas de reajustes previstos no ACT 2022/2024 são atrativas apenas para os beneficiários ativos (exclui os aposentados, uma vez que estes possuem reajuste de complementação de aposentadoria atrelada a um indexador de inflação), será oferecida no novo plano a possibilidade de cadastramento como beneficiário dependente: (a) filhos entre 25 e 33 anos e (b) dependente de beneficiário falecido após o 25º mês de falecimento do titular. Sendo que, nestes casos, os beneficiários titulares arcarão com o custeio integral do plano de acordo com a tabela de mensalidade de custeio integral a ser definida no Regulamento do Plano de Saúde.

A possibilidade de adesão individual tem o objetivo de mitigar eventuais riscos de judicialização, pois cada beneficiário terá a oportunidade de escolha individual de transacionar o seu direito em troca das contrapartidas oferecidas. Adicionalmente, a proposta por adesão acaba por minimizar a aparente desconexão com a estratégia de recursos humanos do BNDES, na medida em que a implementação de um novo plano de saúde requer um prazo aproximado de 12 meses para registro na ANS e operacionalização pela FAPES, fazendo com que os efeitos do benefício pós-emprego na data FAPES venham a ocorrer já no contexto de novas contratações no âmbito do concurso público.

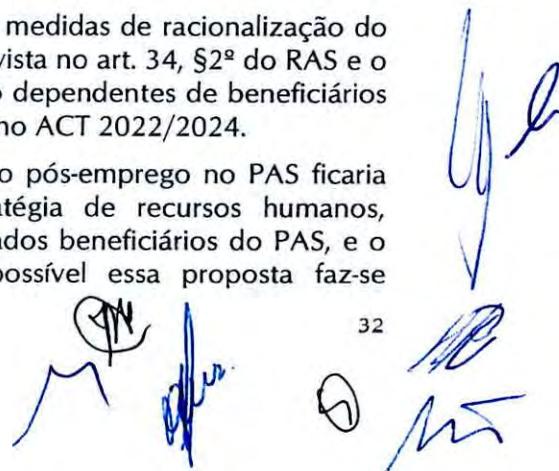
Considerando o volume despesas médicas totais de 2022, e o fato de que se trata de uma proposta por adesão, a implantação destas medidas implicaria numa redução estimada entre 3% (30% de adesão) e 5,9% (60% de adesão) ao ano nas despesas médicas do PAS.

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.

A modificação das condições de habilitação do benefício pós-emprego no PAS ficaria para o debate no âmbito de uma revisão da estratégia de recursos humanos, considerando as necessidades do BNDES e dos empregados beneficiários do PAS, e o compartilhamento de custeio no PAS. Para tornar possível essa proposta faz-se



32

necessário aditar o ACT 2022/2024, de modo a possibilitar o reajuste salarial, conforme previsto no referido acordo, mediante a adoção das medidas de racionalização citadas e exclusão da contrapartida do benefício pós emprego no PAS.

10 Conclusão

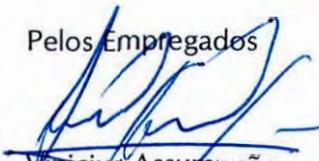
No dia 29 de setembro de 2023 foi realizada a última reunião do GT em que foram formalmente encerrados os seus trabalhos. Ficou consignado que foi atingido o resultado possível, dadas as dificuldades negociais já relatadas e o tempo de que dispôs o grupo para debater, estudar e buscar uma solução para a questão posta.

O presente relatório traz os resultados alcançados, dando à Diretoria do BNDES um leque de opções de encaminhamento para que opte pela que melhor entender, como uma etapa necessária e indispensável para a sua submissão ao crivo da assembleia sindical.

Pelo BNDES

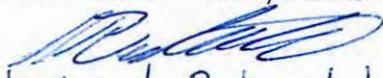

Leopoldo Orsini de Castro França
Coordenador do GT - ARH

Pelos Empregados


Vinicius Assumpção
CONTRAF

Fábio Chiletto Gonçalves

Membro do GT - ARH/DEPAS

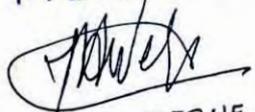

Henrique de Paula Batista
Membro do GT - ARH/DEPAS

Arthur Koblitz

AFBNDES


ROGÉRIO DA COSTA CAMPANATE
SEEB RIO DE JANEIRO


CLAUDIO BRAGA DE ABREU E SILVA
AFBNDES PAR


JORGE HENRIQUE GUIMARÃES VELLOSO
AFFINAME