

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Plano de Saúde

Área de Recursos Humanos

[1] O que é o PAS?

O plano de assistência à saúde dos empregados e aposentados do BNDES - PAS é um plano de saúde custeado pelo BNDES e operado pela FAPES na modalidade de autogestão com mantenedor. O plano é registrado na Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS e conta com cobertura médica e odontológica por meio de atendimentos nas modalidades de escolha dirigida e livre escolha. As condições e limites em que esse benefício é concedido encontram-se fixadas no Regulamento do plano – RAS.

Trata-se de benefício trabalhista que, com fundamento na legislação e jurisprudência aplicáveis, não possui natureza remuneratória. Isto é, mesmo que concedido a título gratuito, o PAS não possui natureza retributiva, não constituindo remuneração *in natura*.

[2] O ACT 2022/2024 ainda está vigente? Qual a relação com o PAS?

O Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024. O ACT pode ser visualizado no seguinte [link ACT 2022/2024](#)

Conforme se observa do preâmbulo da Sessão “IV – CLÁUSULAS DE EFICÁCIA CONDICIONADA”, as cláusulas ali dispostas (Cláusulas 7ª a 10ª) têm sua eficácia condicionada ao disposto no §4º da Cláusula 31. Este último dispositivo estabelece a suspensão da referida condição em caso de aprovação, em assembleia sindical, de compartilhamento de custeio através da introdução de mensalidade ou coparticipação no PAS.

Para tanto, a citada Cláusula 31 previu a criação de Grupo de Trabalho, paritariamente constituído com representantes do empregador e do empregado, para realização de estudos sobre medidas de economicidade do plano e apresentação de proposta de compartilhamento de custeio. Por fim, o ACT 2022/2024 estabeleceu que a proposta decorrente dos estudos e debates do GT PAS deveria ser levada à assembleia sindical, após aprovação da Administração do BNDES.

[3] O grupo de trabalho concluiu seus estudos?

O grupo de trabalho – GT PAS concluiu sua finalidade em 29/09/2023, com emissão de relatório e apresentação das propostas de encaminhamento à Diretoria.

[4] Quais foram as conclusões do GT PAS?

O GT PAS apresentou três opções de encaminhamento, conforme o relatório, sendo duas (B e C) apontadas como de preferência da representação dos empregados. A Diretoria do BNDES escolheu a proposta B.

[5] A proposta ora apresentada é uma proposta da ARH ou do GT?

Conforme procedimento estabelecido no ACT 2022/2024, a proposta que está sendo apresentada foi elaborada no âmbito do GT e leva em consideração os estudos e debates realizados pelo Grupo. A proposição encontra-se em processo de validação nas instâncias internas e externas ao BNDES, tendo seus termos sido validados pela Diretoria do BNDES em 26.10.2023.

[6] Qual é exatamente a proposta para este acordo coletivo a ser celebrado neste ano de 2023?

Em linhas gerais, a proposta terá as seguintes condições:

- a. alterar o Regulamento do Plano de Assistência e Saúde - RAS para: (i) extinguir a modalidade de reembolso casal, prevista no art. 34, §2º do RAS, e (ii) fixar os beneficiários inscritos atualmente como dependentes na qualidade de genitores dos beneficiários titulares, vedando a inclusão ou a exclusão de pessoas nesta qualidade;
- b. ajustar que a habilitação ao benefício de assistência à saúde no pós-emprego, prevista na Cláusula 10ª do ACT 2022/2024, será concedida pelas empresas do Sistema BNDES em um novo plano de saúde a ser criado, mediante adesão individual não compulsória, com custeio compartilhado entre as empresas e os beneficiários; e
- c. estabelecer como contrapartida aos itens “a” e “b” acima, a concessão dos reajustes previstos nas Cláusulas 7ª a 9ª do ACT 2022/2024, bem como a revogação dos efeitos da Cláusula 10ª e seu parágrafo único.

A referida proposta foi submetida à deliberação da Diretoria em reunião ordinária realizada em 26/10/2023, tendo sido aprovada, com alteração, para condicionar a implementação do novo plano à adesão de, pelo menos, o equivalente a 60% (sessenta por cento) do número de empregados ativos das empresas do Sistema BNDES, assim considerados na data de início do processo de adesão.

[7] Quando a proposta será formalmente apresentada aos empregados para deliberação em assembleia específica?

A proposta aprovada pela Diretoria Executiva deve ainda ser submetida à deliberação do Conselho de Administração, e posteriormente, submetida à manifestação da Sest. Após estas etapas, a proposição, em uma minuta de ACT, será encaminhada à Assembleia de empregados conduzida pela entidade sindical.

[8] Como será feita a formalização da proposta? Será um aditivo ao ACT 2022/2024?

Conforme previsão constante do §3º da Cláusula 31 do ACT 2022/2024, a proposta será formalizada em um Acordo Coletivo de Trabalho sobre o Benefício de Assistência e Saúde – ACT específico, com cláusulas relacionadas ao benefício de assistência e saúde e cláusulas gerais que tratam dos efeitos sobre as cláusulas 7ª a 10ª do ACT 2022/2024.

[9] O reajuste de set/2023 está vinculado à adesão ao novo plano de saúde?

Nos termos do §4º da Cláusula 31 do ACT 2022/2024 os reajustes de 2023 estão condicionados à aprovação, em assembleia sindical, do compartilhamento de custeio no PAS meio da introdução de mensalidade e/ou coparticipação em níveis considerados adequados pela Alta Administração do BNDES. A proposta B, uma vez aprovada pela governança do BNDES, Sest e em assembleia sindical, possibilitará a concessão do reajuste mediante ajustes no PAS relacionados ao reembolso-casal e genitores, sem a necessidade de adesão a um novo plano de saúde..

[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.

[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.

[13] Este ACT específico terá prazo de vigência?

Este ACT irá vigorar até que sejam cumpridas as condições nele pactuadas, não havendo necessidade de revalidação (repactuação) periódica dos seus termos. Assim, após formalização das alterações do PAS, mediante aprovação de ajustes no RAS nas instâncias internas, e término da vigência do ACT 2022/2024 estarão cumpridas as finalidades do ACT específico.

[14] As condições gerais do novo plano constarão do acordo coletivo específico?

A referência ao novo plano no ACT específico visa tratar a questão da habilitação ao benefício de assistência à saúde no pós emprego, prevista atualmente na Cláusula 10ª do ACT 2022/2024. Isto é, consignar que o BNDES concederá o benefício em um novo plano a ser criado. Tendo em conta que a estruturação do novo plano de saúde ainda será iniciada, o ACT específico adianta algumas poucas premissas, além da habilitação ao benefício de assistência à saúde no pós-emprego, a saber: destinatários (beneficiários do PAS ativos e inativos), custeio compartilhado, formalização da opção e condições mínimas para operacionalização. Maiores informações acerca das condições do novo plano remetemos aos itens 20 a 22 abaixo.

[15] Onde posso saber qual é a minha provável data de aposentadoria pelo INSS?

Na plataforma gov.br/Meu INSS/Simular aposentadoria você tem acesso a um relatório com suas condições atuais.

[16] Onde posso saber qual é a minha provável data de "aposentadoria" pela FAPES?

No Portal de Serviços da FAPES/Complemento de aposentadoria/Informações de Cálculo é informada a idade e a data prevista para obtenção do benefício de complementação à aposentadoria integral pela FAPES, bem como demais informações pessoais de previdência.

[17] Haverá prazo de adesão ao novo plano?

Sim, após uma ampla divulgação do regulamento do novo plano e de todas as suas condições, será aberto um prazo de adesão voluntária e individual para todos os atuais beneficiários titulares do PAS.

[18] Há condição de adesão mínima para operação do novo plano?

Ao analisar a proposta “B” formulada pelo GT, a Diretoria decidiu que a operacionalização do novo plano fica condicionada a adesão de, pelo menos, o equivalente a 60% (sessenta por cento) do número de empregados ativos. O número de adesões será definido com base no quantitativo de empregados ativos no PAS na data de início do processo de adesão.

[19] Quais são os atrativos para a migração para o novo plano de saúde?

Inicialmente, registramos que a estruturação do novo plano de saúde ainda será iniciada, tendo a consultoria externa contratada apresentado apenas os estudos preliminares. Neste sentido, até o momento foram consideradas (i) a concessão do benefício pós-emprego para quem se desliga do BNDES apenas obtendo benefício de complementação de aposentadoria pela FAPES, ou seja, antes de se aposentar pelo INSS; e, mediante o pagamento de mensalidade integral, a possibilidade de: (ii) inscrição de filhos entre 25 e 33 anos, e (iii) permanência, após o 25º mês do falecimento do beneficiário titular, de seus dependentes (cônjuge – companheiro de forma vitalícia e filhos até 33 anos). No desenvolvimento deste novo plano de saúde poderão ser estudadas outras possibilidades de incentivos, como as que vierem a ser sugeridas pela representação dos empregados.

[20] Como fica o benefício pós-emprego no PAS atual para quem não migrar?

Exatamente como é hoje, vinculado à aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, concedida pelo INSS, ou seja, para ter direito ao plano de assistência e saúde na aposentadoria, pelo regulamento atual, é necessário que tenha havido a aposentadoria pelo INSS, na constância do vínculo com o BNDES.

[21] Como fica a qualidade de cobertura do benefício de assistência à saúde tendo mais de um plano de saúde em operação?

A manutenção da qualidade do benefício de assistência e saúde foi uma das premissas do trabalho do GT. A diretriz da gestão de recursos humanos do BNDES para os planos de saúde da Instituição é a de uniformidade na qualidade de cobertura dos produtos oferecidos. Todas as condições do novo plano de saúde serão amplamente divulgadas previamente a sua oferta aos empregados, em prazo suficiente e necessário a tomada de decisão devidamente informada. Ademais, conforme previsão constante do ACT específico, será dado conhecimento da proposta do novo plano às representações de empregados e aposentados, antes da aprovação do correspondente regulamento pela Diretoria.

[22] Será possível apresentar sugestões para a criação do novo plano de saúde?

Sim. Os empregados podem apresentar sugestões por meio de sua representação.

[23] Os novos empregados que entrarão no próximo concurso público permanecerão no PAS atual?

Os novos concursados terão um outro plano de saúde que já está em fase de aprovação pela Sest, para posterior implantação pela FAPES, e que no tocante ao modelo de custeio foi estruturado com base nas determinações da Resolução CGPAR 42/2022, a qual limita em 50% a participação da empresa no custeio de planos de saúde.