



Parecer Jurídico nº 15/2017

Interessado: CAU/DF.

Assunto: **Reembolso de plano de saúde**

**Ementa:** Direito Administrativo. Exame da Minuta da Portaria referente a reembolso de plano de saúde – avaliação da compatibilidade com a legislação trabalhista.

## I – RELATÓRIO

Senhor Presidente,

1. Vem a exame desta Assessoria Jurídica, por solicitação de Vossa Senhoria, a Minuta da Portaria referente a reembolso de plano de saúde a ser concedido aos empregados do Conselho, para avaliação da compatibilidade com a legislação trabalhista e indicação de ajustes necessários.

2. Das considerações levadas a efeito na Minuta em apreço, destacam-se:

“Considerando que o benefício de plano de saúde é relevante para os empregados do CAU/DF ;

Considerando que foram instauradas duas licitações para contratação dos serviços que restaram infrutíferas por não provocarem interesse comercial nas operadoras de planos de saúde, conforme instruído no processo administrativo CAU/DF nº 489656/2017;

Considerando desinteresse do mercado diante proposta de contratação direta obedecendo-se os preceitos legais quanto à manutenção dos parâmetros estabelecidos nos editais dos Pregões Eletrônicos restados desertos;

Considerando os preços médios praticados no mercado, conforme pesquisa realizada no respectivo processo licitatório em consonância pelo preço alcançado pelo CAU/BR, nos termos da Portaria Normativa CAU/BR nº 56, de 18 de julho de 2017, qual foi tomado como parâmetro (anexar esta pesquisa é importante e definir a periodicidade com que ela será feita;

Considerado previsão orçamentária aprovada pelo Plenário do CAU/DF e homologada pela Resolução do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) nº 127, de 15 de dezembro de 2016, de custos junto à folha de pagamento, para plano de saúde, rubrica 6.2.2.1.1.01.01.003.003 – Plano de Saúde;”

3. Importa anotar que a minuta em questão foi encaminhada, ainda ao setor contábil para avaliação e informação quanto aos modelos adotados pelos demais conselhos e avaliação do impacto na folha e forma de comprovação de pagamento do plano, e ao setor financeiro para elaboração de quadro comparativo do reajuste de planos de saúde e do reajuste



do orçamento do CAU/DF, de 2013 até 2016, para subsidiar a deliberação junto à Plenária.

## **II- ANÁLISE JURÍDICA**

4. O art. 458, §2º, IV, prevê que não terá natureza salarial a utilidade concedida pelo empregador ao empregado a título de assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante auxílio-saúde, senão vejamos:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

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

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

5. O reembolso da assistência médica ou até mesmo o plano de saúde quando fornecido pelo empregador faz parte do seu poder diretivo, ou seja, é uma opção de conceder ou não tais benefícios aos empregados. Contudo, mesmo a empresa ofertando este benefício, fica a critério do empregado aceitá-lo ou não.

6. Quanto à possibilidade de alteração/cancelamento do benefício hora em apreço, muito se discute a respeito, as decisões são divergentes em relação a esse assunto. A jurisprudência majoritária vem entendendo que a alteração unilateral do plano de saúde é inerente ao poder diretivo do empregador, não havendo assim que se falar em direito adquirido do empregado.

7. Porém, não existe uma previsão legal quanto a isso, nem tampouco sobre o prazo necessário para configuração de um possível direito adquirido sobre o benefício, portanto, caso haja algum conflito nesse sentido, caberá ao juiz decidir a respeito.

8. No entanto o poder judiciário não poderá interferir nos limites normalmente aceitos em decorrência do poder diretivo do empregador, seu poder de organização, que visa à obtenção de melhores resultados, assim, a alteração do benefício/plano, por si só, não configuraria uma alteração lesiva do contrato de trabalho, pelo simples fato de ser uma decisão



administrativa.

**9.** A alteração/cancelamento por fruto deste “poder diretivo”, caso venha a ser implementada, deve possuir limites, sendo ideal que haja previsão de comunicação antecipada sobre tal fato, para que o empregado não seja pego de surpresa e venha a sofrer algum tipo de prejuízo. É recomendável que o empregador tome as medidas preventivas para evitar medidas judiciais.

**10.** Neste caso seria prudente fazer constar na Minuta em apreço previsão sobre a possibilidade de alteração/cancelamento do benefício, bem como sobre a comunicação antecipada, de pelo menos 60 dias, ao empregado caso seja necessário alterar/cancelar o aludido benefício.

**11.** O art. 3º da Minuta disciplina entre outras coisas a forma como será feito o reembolso e quem será o beneficiário, e em seu §2º prevê que o benefício é destinado exclusivamente aos colaboradores do CAU/DF, e parece estar em contradição com a redação do art. 5º, o qual prevê o reembolso de despesas correspondentes a serviços de assistência à saúde contratados pelo próprio colaborador, pelo cônjuge (...), e precisa ser alterado para evitar interpretações divergentes.

**12.** Cumpre mencionar que a Assessoria Contábil, instada a se manifestar sobre a forma de pagamento do benefício, apresentou, no item 1, do seu parecer orientações a respeito da comprovação do benefício, a qual deve ser observada, para fazer constar na Minuta em apreço disposições que a contemplem, bem como disposições que esclareçam qual será o setor responsável para receber, conferir e atestar/aprovar os documentos necessários, tanto para o requerimento quanto para o desembolso do benefício.

**13.** A presente manifestação tomou por base, as informações constantes na Minuta, em cotejo com normas, jurisprudência, e matérias publicadas sobre o assunto.

**14.** Incumbe a esta Assessoria prestar consultoria sob o prisma estritamente jurídico, não lhe competindo adentrar na conveniência e na oportunidade dos atos praticados, nem analisar aspectos de natureza eminentemente técnico-administrativa.



## **III – CONCLUSÃO**

**15.** Complementando as orientações acima expostas, cumpre sugerir/detalhar os seguintes pontos em relação à Minuta:

**a)** No que se refere ao art. 1º, seria prudente acrescentar um parágrafo, no qual conste a natureza jurídica do instituto, para que não reste nenhuma dúvida a respeito. Sugerimos a seguinte redação:

“O reembolso saúde é um benefício de natureza indenizatória, concedido em pecúnia pelo Conselho, exclusivamente para seus empregados, destinado ao custeio de despesas com plano de saúde privada, contratado pelo empregado ou por terceiros, no qual ele seja titular ou dependente.”

**b)** Tendo como referência os itens 9 a 12 deste parecer, sugerimos que a Minuta seja complementada atendendo as orientações deles constantes;

**c)** Sugere-se criar um formulário de requerimento de reembolso a saúde, no qual conste principalmente: endereçamento (a que setor se dirige); texto do requerimento (Venho requerer o reembolso a saúde, de caráter indenizatório, em conformidade com a Portaria nº.....); dados do empregado, dados do plano de saúde, validação do setor responsável (Valido as informações supracitadas e documentação anexa, de acordo com a Portaria nº...)

**16.** Diante de todo o exposto, do ponto de vista estritamente jurídico, e cumpridas às sugestões propostas neste parecer, temos que o benefício em questão é perfeitamente compatível com a legislação trabalhista e poderá ser concedido aos empregados que cumprirem os requisitos, sem acarretar nenhum prejuízo ao Conselho.

É o parecer que submeto à elevada consideração superior.

Brasília – DF, 29 de setembro de 2017.

**KARLA DIAS FAULSTICH ALVES**  
**Advogada do CAU/DF - OAB/DF 27.970**