

Tire suas Dúvidas

APÓS A DEMISSÃO, O EMPREGADO PODE PERMANECER COM O PLANO DE SAÚDE?

Muitos empregados se perguntam se podem ou não permanecer com o plano de saúde da empresa, após a rescisão do contrato de trabalho.

Os planos de saúde privados são regidos pela Lei nº 9.656 de 1998, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde.

Ressalvados os Acordos e Negociações Coletivas, em regra, a contratação e manutenção de plano de saúde pelas empresas, em favor de seus empregados, deverá pautar-se pela aludida Lei.

Enfim, terá direito à manutenção do plano de saúde após a rescisão contratual, apenas o empregado que, durante o pacto laboral, contribuía para o custeio de referido plano e que tenha sido dispensado sem justa causa, não se admitindo a permanência do empregado dispensado por justo motivo.

Além disto, o empregado demitido deverá arcar com o custeio integral do plano de saúde, a fim de manter-se como segurado.

Pois bem. Referida Lei nº 9.656, em seu artigo 30, estabelece que, em caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa, será assegurada ao empregado demitido a manutenção de sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.

Já o § 1º do aludido artigo 30 da Lei 9.656, dispõe sobre o prazo em que o empregado manterá o benefício, aduzindo que o período de manutenção da condição de beneficiário do plano de saúde será de um terço do tempo de permanência durante a vigência do contrato de trabalho, assegurando-se o prazo mínimo de seis meses e um máximo de vinte e quatro meses.

Deste modo, temos que o empregado que contribuía, mesmo que em parte, para o plano de saúde subsidiado por seu empregador, ao ser desligado da empresa, sem justa causa, poderá manter aquele plano de saúde pelo prazo de seis a vinte e quatro meses, dependendo do tempo de permanência no plano de saúde, durante o contrato de trabalho, respeitando-se o prazo de um terço da efetiva permanência, durante o pacto laboral.

Contudo, para manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, o empregado deverá arcar com o custeio integral da mensalidade devida.

Ressalve-se que, nos termos dos § 2º e 3º do artigo 30, além do trabalhador, será estendida a manutenção das condições quando da vigência do contrato de trabalho a todo o grupo familiar inscrito quando da vigência do contrato de trabalho, assegurado o direito de permanência dos dependentes cobertos pelo plano de saúde mesmo em caso de morte do titular.

Por fim, em ocorrendo a admissão do titular em outro emprego, cessarão os benefícios de permanência no plano de saúde ao titular e seus dependentes, conforme § 5º do aludido artigo 30 da Lei nº 9.656 de 1998.

Por outro lado, em caso de aposentadoria, o empregado também poderá manter o plano de saúde contratado por seu empregador. Contudo, respeitar-se-á outros critérios, também aduzidos pela Lei nº 9.656 de 1998.

De acordo com o artigo 31, o aposentado que contribuir para o plano de saúde empresarial pelo prazo mínimo de dez anos, é assegurado o direito de manutenção como beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o pagamento integral.

Por outro, o § 1º aduz que, acaso o aposentado não haja contribuído ao plano de saúde pelo prazo de 10 anos, previsto no caput, será assegurado o direito de manutenção como beneficiário à razão de um

ano para cada ano de contribuição, também desde que assuma o pagamento integral do mesmo.

Ainda, ressalto que o empregado não precisa ter contribuído para o mesmo plano de saúde no decorrer dos 10 anos estipulados em Lei, mas, sim, para os planos contratados pela empregadora durante a vigência do vínculo empregatício.

Por fim, com relação aos dependentes do empregado aposentado, serão estendidos os mesmos benefícios concedidos aos dependentes do empregado dispensado sem justa causa.