



QUEM LUTA POR SI SÓ, LUTA SOZINHO.

**VENHA LUTAR CONOSCO
POR SEUS DIRETOS!**

Ana Carolina
☎ (31) 3213 0412/0619
🌐 Sindemedmg.org.br
SINDEMEDI

PLANO DE SAÚDE PÓS-DEMISSÃO E APOSENTADORIA

O Sindemed esclarece as principais dúvidas no caso de demissão sem justa causa ou de aposentadoria, no tocante a manutenção do plano de saúde da empresa.

Você sabia que o plano de saúde que você e seus familiares possuem através da cooperativa que você trabalha é uma das inúmeras conquistas do SINDEMED na luta pelos direitos dos empregados da categoria.

Para saber mais sobre esse benefício e outros, consulte a Convenção Coletiva de Trabalho¹

QUEM LUTA POR SI SÓ, LUTA SOZINHO.

**VENHA LUTAR CONOSCO
POR SEUS DIREITOS!**



1 Quem tem direito de permanecer no plano de saúde da empresa?

Empregados demitidos sem justa causa ou que se aposentaram.

¹ disponível em <http://sindemedmg.org.br/noticias/01dfc54d-17ce-42d6-9de7-362c19255aeb/fd9857eb-4d0d-498f-a2a1-2b01a2e47304>

2 Para obter o benefício de permanência do plano de saúde, existe um plano específico que devo estar enquadrado?

Sim. O benefício de permanência no plano de saúde da empresa após a demissão ou aposentadoria é específico para planos de saúde coletivos.



3 A cobertura do plano de saúde será diferente após a demissão ou aposentadoria?

Não. O empregado pode manter as mesmas condições de cobertura assistencial, considerando-se o período em que trabalha na empresa, assumindo o pagamento integral das mensalidades do plano de saúde, desde que o empregado tenha contribuído nas despesas.

Contudo, a empresa pode contratar um plano exclusivo para os ex-empregados desde que com a mesma operadora, cobertura, acomodação e abrangência.



4 E em relação aos reajustes nos planos coletivos?

Podem ser feitos por variação de despesas e não precisam ser comunicados a ANS, porque há livre negociação entre as partes.

5 No caso dos planos coletivos a empresa empregadora pode exigir contribuição para os custos do plano?

Sim





6 Qual procedimento para o empregado demitido ou aposentado obter a manutenção do plano de saúde junto à empresa empregadora?

Na rescisão contratual, a empresa deve comunicar ao ex-empregado a possibilidade de ele continuar como beneficiário do plano de saúde.

7 Qual o prazo para o empregado decidir se pretende manter no plano de saúde da empresa ou não?

O prazo é de 30 dias a contar do término do contrato de trabalho, já que a partir de então terá que pagar de forma integral com as mensalidades.





9 O benefício de permanência se estende ao grupo familiar?

Sim. Obrigatoriamente é extensivo a todo grupo familiar inscrito no plano de saúde quando o ex-empregado ainda fazia parte da empresa.

8 Quais são os prazos máximos e mínimos previstos em lei para a manutenção do plano de saúde da empresa após a demissão ou aposentadoria?

A manutenção do plano se dá por um período equivalente a 1/3 do tempo em que contribuiu para o plano. Isso por no mínimo 6 meses e no máximo 24 meses, desde que assuma o pagamento integral do plano de saúde.

"Já para o empregado aposentado que contribuiu para o custeio do plano de saúde pelo período mínimo de 10 anos, não há mínimo nem máximo de permanência no contrato, podendo ficar vitalício, se assim desejar.



Todavia, o empregado não é obrigado a continuar mantendo todos os beneficiários no plano, pode analisar se será vantajoso mantê-los, apenas alguns ou nenhum.



10 O que fazer se a empresa empregadora recusar ou dificultar a concessão do benefício de manutenção do plano de saúde ao ex-empregado?

Caso a empresa empregadora se recuse ou dificulte a concessão do benefício de manutenção do plano de saúde, o ex-empregado pode procurar o SINDEMED, que lhe daremos todo apoio e suporte necessários.

11 O Empregado tem direito ao seu plano de saúde durante o aviso prévio (indenizado ou trabalhado)?

Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei, sendo que o término do contrato de trabalho projeta-se para o último dia do aviso prévio.

Dessa forma, o empregado que está cumprindo aviso prévio seja trabalhado ou indenizado, tem o direito ao plano de saúde como os demais empregados, até o ultimo dia do aviso prévio, desde que sua demissão seja sem justa causa.

Assim, após o último dia de contrato de trabalho ou do aviso prévio (projetado) inicia-se a contagem do prazo de 30 dias para o empregado optar pela manutenção do plano de saúde ou não (vide pergunta 7).

Caso ocorra de a empresa empregadora cancelar o plano de saúde durante o aviso prévio de demissão sem justa causa, o empregado pode procurar o Sindemed, que lhe daremos todo apoio e suporte necessários.

