Justiça decide que plano de saúde empresarial deve continuar tratando paciente com câncer mesmo após demissão

Questões de saúde sempre são preocupantes. Visando atrair profissionais renomados e ganhar a confiança de seus funcionários, muitas empresas oferecem o benefício de um plano de saúde empresarial, que geralmente envolve ou a divisão de custos entre o empregado e a empresa ou o pagamento total das custas pelo empregador. Diante disso, a demissão é sempre um problema, especialmente se acontecer durante um tratamento custoso e necessário, o que impactaria profundamente a vida da pessoa.

Um funcionário de uma empresa de grande porte, que durante os anos trabalhados utilizou poucas vezes o plano de saúde, teve seu contrato rescindido através de uma demissão sem justa causa. Mesmo assim, conseguiu a oportunidade de continuar como beneficiário do plano de saúde, arcando integralmente com a mensalidade, conforme determina o artigo 30 da Lei 9656/98, que assegura ao empregado demitido sem justa causa a permanência no plano de saúde por um período de até dois anos, variando de acordo com tempo trabalhado, desde que o beneficiário deseje e arque com o valor das mensalidades.

No entanto, meses após a demissão, recebeu o diagnóstico de um tipo de câncer, que é responsável por um terço de todos os cânceres malignos encontrados em brasileiros, o câncer de pele. Seu grau de risco é ainda mais alto que de outros tipos de tumores, pois é altamente capaz de provocar metástase, o que ocorreu nesse caso.

O tratamento para esse tipo de doença envolve diversos procedimentos complexos e custosos, muitas vezes durante anos. Assim, a necessidade dos serviços oferecidos pelo plano de saúde era absoluta, o que o fez buscar informações sobre a possibilidade de dar continuidade ao contrato com a operadora após a data limite.

O paciente, então, ficou surpreso com as informações recebidas, que diziam que para contratar um plano de saúde semelhante ao que utilizava, teria que arcar com um valor mensal 200% maior. Assim, além da questão dos outros gastos com a doença, o fato de estar desempregado também inviabilizava totalmente uma mensalidade tão cara.

“Casos como este precisam ser céleres, pois o paciente não tempo a perder”, esclarece **Fernanda Glezer Szpiz, sócia do Rosenbaum Advogados, escritório especializado em Direito e Saúde e do Consumidor**. “Tudo o que o paciente precisava era continuar usando os serviços do plano de saúde, sem precisar se submeter a novas carências e um valor que coubesse no seu orçamento. Devido à urgência da questão e entendendo que qualquer demora poderia culminar em danos irreparáveis, foi preciso pedir ao juiz uma tutela antecipada para garantir a permanência do funcionário no plano até o julgamento definitivo do processo que costuma demorar”.

Inicialmente, o pedido do paciente foi atendido e o juiz de primeiro grau concedeu tutela antecipada, com liminar que ordenava a manutenção do valor da mensalidade anterior ao reajuste.

“Mesmo entendimento ocorreu na decisão final do processo, onde o judiciário reconheceu que o estado de saúde do paciente era um fator determinante para o caso, julgando procedente a ação e obrigando o plano de saúde mantê-lo como beneficiário, sem imposição de novos prazos de carência, até o término do tratamento oncológico do paciente com alta médica definitiva”, finaliza.

Não houve recurso por parte da empresa operadora do plano de saúde.

Fonte: AZ Brasil Comunicação, em 14.03.2022