

Advogada do Departamento Trabalhista da Andersen Ballão Advocacia orienta empresas

O plano de saúde é um benefício cada vez mais popular no mundo corporativo. Ele não é obrigatório por lei, é uma vantagem concedida graciosamente pelo empregador ou prevista em convenção coletiva. Ocorre que uma vez concedida, não é possível o seu cancelamento.

Essa condição decorre do previsto no artigo 468 da CLT, que estabelece que não pode haver mudança nas condições do contrato de trabalho sem anuência do empregado, ou que possa lhe causar prejuízo direto ou indireto.

Entretanto, o empregado beneficiado pelo plano de saúde, quando afastado pelo INSS em auxílio-doença ou acidentário ou quando for aposentado por invalidez, deve continuar pagando a mensalidade e a coparticipação devida, se esta era paga durante a regular vigência do contrato de trabalho.

Por vezes, as empresas desconhecem a possibilidade de cobrança de tais importes, mensalidade e coparticipação. A sócia do Departamento Trabalhista da Andersen Ballão Advocacia Ana Cláudia Cericatto observa: “é possível efetuar a cobrança de tais valores, mas se deve observar que é necessário dar ciência aos empregados de tais obrigações, notificar e registrar todas as orientações e procedimentos adotados para o reembolso a empresa”.

Como nos períodos de afastamento pelo INSS ou aposentadoria por invalidez não há crédito de salário para o empregado que possibilite o desconto direto, a sugestão é formalizar a exigência do pagamento, determinando que este seja efetuado por depósito ou transferência para a conta da empresa, mediante prestação de contas.

Cabe registrar que “em casos de reclamações trabalhistas, as empresas que por ventura não efetuaram a cobrança de tais valores dos empregados, custeando unilateralmente as importâncias, podem requerer a cobrança dos valores na ação”, sugere Ana Cláudia.

Por outro lado, sempre que, no curso do contrato, existir gratuidade destes encargos, o valor não poderá ser cobrado quando da suspensão do contrato.

Convém ainda observar que “em sendo o empregado demitido sem justa causa, o plano de saúde pode ser cancelado, no entanto, deve sempre ser dada ao empregado a opção de mantê-lo, assumindo seus custos integralmente a partir de então”, lembra Ana Cláudia.

(13.11.2019)