



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria Geral Parlamentar
Secretaria de Documentação
Equipe de Documentação do Legislativo

PARECER 883/2021 DA COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 274/2020.

Trata-se de projeto de lei de autoria do nobre Vereador Ricardo Teixeira (DEM), que "dispõe sobre assegurar a manutenção do convênio médico para o titular e dependentes, durante um ano, após demissão do serviço em virtude de pandemia, e dá outras providências".

Na justificativa que acompanha a proposição, o autor argumenta que "muitas empresas, por conta da crise, estão demitindo seus empregados e, por consequência, o convênio médico empresarial é cancelado. Isso vem acarretando uma série de problemas ao serviço público, já que onera mais o setor com mais essa demanda dos particulares. Por isso, esse projeto de lei visa manter o convênio médico, mesmo após demissão, com o objetivo de diminuir a demanda pelos hospitais públicos".

A Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa exarou parecer pela LEGALIDADE da proposição.

O tema em questão já é regido pela Lei Federal 9.656/1998, art. 30, caput e §§ 1º e 2º, sendo amplamente utilizado na jurisprudência, conforme abaixo:

"2 - Quando há a demissão imotivada do trabalhador, a operadora de plano de saúde deve lhe facultar e aos dependentes a prorrogação temporária do plano coletivo ao qual haviam aderido, contanto que arquem integralmente com os custos das mensalidades, não podendo superar o prazo estabelecido em lei: período mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 24 (vinte e quatro) meses. Incidência do art. 30, caput e §§ 1º e 2º, da Lei 9.656/1998. Precedentes. (REsp 1525109/SP, Rel. Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 04/10/2016, DJe 18/10/2016)."

Acórdão 1236853, 07163551120198070001, Relator: ANGELO PASSARELI, Quinta Turma Cível, data de julgamento: 11/3/2020, publicado no PJe: 24/3/2020.

Trechos de outro Acórdão explicita a incidência da referida Lei:

"Acerca do direito de permanecer com o plano de saúde vigente, mesmo após a demissão do emprego, a Lei 9.656/1998, que dispõe sobre os planos e seguros privados de saúde, estabelece da seguinte forma:

Art. 30. Ao consumidor que contribuir para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º desta Lei, em decorrência de vínculo empregatício, no caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter 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.

Desse modo, é assegurado ao trabalhador demitido sem justa causa 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 seu pagamento integral. (...)

Quanto ao período em que a apelada tem direito de manter sua condição de beneficiária do plano de saúde, a legislação supracitada estipula que o ex-empregado demitido sem justa causa faz jus ao período de um terço do seu tempo de permanência no plano. Confira-se:

Art. 30. § 1º O período de manutenção da condição de beneficiário a que se refere o caput será de um terço do tempo de permanência nos produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º, ou sucessores, com um mínimo assegurado de seis meses e um máximo de vinte e quatro meses.

No mesmo sentido, estabelece a Resolução 279/2011 da Agência Nacional de Saúde Suplementar. Confira-se:

Art. 10. O ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa ou aposentado poderá optar pela manutenção da condição de beneficiário no prazo máximo de 30 (trinta) dias, em resposta ao comunicado do empregador, formalizado no ato da comunicação do aviso prévio, a ser cumprido ou indenizado, ou da comunicação da aposentadoria.

Art. 12. A exclusão do beneficiário do plano privado de assistência à saúde somente deverá ser aceita pela operadora mediante a comprovação de que o mesmo foi comunicado da opção de manutenção da condição de beneficiário de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, bem como das informações previstas no artigo anterior. Parágrafo único. A exclusão de beneficiário ocorrida sem a prova de que trata o caput sujeitará a operadora às penalidades previstas na RN 124, de 30 de março de 2006."

Acórdão 1171271, 07144786420188070003, Relator: ROMULO DE ARAUJO MENDES, Primeira Turma Cível, data de julgamento: 15/5/2019, publicado no PJe: 26/5/2019.

Via de regra, os direitos dos trabalhadores demitidos, sem justa causa, durante a pandemia de coronavírus são iguais aos existentes antes da crise. A dispensa do empregado obedece às regras habituais da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Quem for dispensado sem justa causa terá direito ao aviso prévio proporcional ao seu tempo de serviço, que poderá ser de até 90 dias, saldo salarial, que corresponde aos dias trabalhados, o 13º salário proporcional, férias proporcionais, férias vencidas e indenização no valor correspondente a 40% de seu saldo do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). O trabalhador dispensado poderá ainda sacar o FGTS e receber o seguro-desemprego.

Segundo regras estabelecidas pelo Governo Federal, os empregados que tiveram a jornada de trabalho e o salário reduzidos ou o contrato de trabalho suspenso, e receberam do Estado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, não poderão ser dispensados sem justa causa, durante o período de duração da redução da jornada ou da suspensão do contrato. E nem pelo mesmo período, após o restabelecimento normal do contrato.

O projeto em tela pretende assegurar a manutenção do plano de saúde do empregado demitido e dependentes por um ano, sem especificar se a demissão foi por justa causa ou não. Pelo texto da propositura, se o empregado for demitido por justa causa, ainda assim poderia manter o plano de saúde, diferentemente do que diz a Lei Federal 9.656/1998.

Também não especifica que arcará com o pagamento do plano de saúde. Ocorre que na Lei 9.656/1998, somente os empregados que contribuíam com parte do pagamento do plano de saúde poderiam continuar com o benefício após a demissão sem justa causa, desde que arcassem integralmente as parcelas do plano.

Note-se que neste período de pandemia, as empresas estão demitindo porque foram muito prejudicadas pela queda nas vendas e no faturamento, caso tenham que arcar com mais essa despesa, talvez tenham que demitir ainda mais funcionários.

Quanto ao tempo de permanência no plano, há que se levar em conta que pela Lei Federal, o prazo mínimo é de seis meses e no máximo vinte e quatro meses, conforme o tempo que o empregado esteve ligado à empresa. Em alguns casos, o prazo fixado pela propositura pode ser inferior à legislação vigente.

O atual projeto de lei diverge da legislação federal, entretanto, os aspectos atinentes à legalidade e constitucionalidade já foram superados pela Comissão de Mérito competente.

Quanto aos aspectos a serem analisados por este colegiado, a Comissão de Administração Pública manifesta-se FAVORÁVEL ao projeto de lei.

Sala da Comissão de Administração Pública, em 25-08-2021.

Gilson Barreto (PSDB) Presidente.

Arselino Tatto (PT) - Relator
Edir Sales (PSD)
Erika Hilton (PSOL)
George Hato (MDB)
Milton Ferreira (PODE)
Roberto Trípoli (PV)

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da Cidade em 27/08/2021, p. 102

Para informações sobre o projeto referente a este documento, visite o site www.saopaulo.sp.leg.br.