

Dúvida:

Como deve ser operacionalizada a concessão de plano continuidade em contrato de experiência?

Parecer Unimed do Brasil:

Prezados,

Geralmente a política de RH das empresas não concede plano de saúde aos colaboradores que estão em período de experiência.

Entretanto, se eventualmente foi concedido e houve contribuição deste empregado para o plano de saúde, ele terá o direito de permanência equivalente a 1/3 do tempo total de pagamento do plano de saúde, sendo o mínimo de seis meses e o máximo de dois anos. Vejamos o que diz a Resolução Normativa nº 279/11:

Art. 4º É assegurado ao ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa que contribuiu para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do artigo 1º da Lei nº 9.656, de 1998, contratados a partir de 2 de janeiro de 1999, em decorrência de vínculo empregatício, 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.

Parágrafo único. O período de manutenção a que se refere o caput será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído para os produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do artigo 1º da Lei nº 9.656, de 1998, ou seus sucessores, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses na forma prevista no artigo 6º da Resolução.

Por exemplo: se o trabalhador pagou pelo plano por três meses, poderá permanecer por seis meses, pois a lei garantiu o mínimo de seis meses.

Se não houve contribuição para o plano de saúde no período de vínculo empregatício, não há o que se falar em direito de permanência conforme a Resolução Normativa nº 279/11.