



SINOPSE SINTIUS

INFORMATIVO DIÁRIO DO SINDICATO DOS URBANITÁRIOS

28/05/2019

Disponível no site <http://www.sintius.org.br>

Plano de saúde terá nova forma de troca

Usuários de planos de saúde coletivos empresariais poderão utilizar a portabilidade de carência caso queiram mudar de operadora ou cobertura do seguro. A novidade passa a valer a partir de segunda-feira, quando entra em vigor a Resolução Normativa 438, da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), aprovada em dezembro. A expectativa é que a mudança nas regras tenha efeitos na concorrência, pois torna mais rápida e fácil a troca de empresas no setor. Com a norma, a maior parte de usuários da saúde suplementar também terá direito à portabilidade sem ter de cumprir carência. Segundo a ANS, os convênios empresariais representam 67% dos consumidores do setor. Até então, apenas os beneficiários de planos individuais, familiares e coletivos por adesão (os demais 33%) poderiam pedir troca de operadora.

A portabilidade é o direito de migrar de plano de saúde por insatisfação ou inadequação do serviço, com dispensa de carências além das já cumpridas no contrato original. Com a mudança, acabará a regra que limitava a quatro meses por ano o período para troca de contrato entre empresas do setor. Contudo, quem já fez a portabilidade uma vez tem de permanecer no contrato por, no mínimo, um ano.

IGUALDADE

Para o diretor de Normas e Habilitação dos Produtos da ANS, Rogério Scarabel, a alteração vai igualar os direitos a todos os consumidores que têm plano de saúde. Também tornará o mercado mais dinâmico, ao permitir mais mobilidade. Ele cita que podem pedir portabilidade os beneficiários de planos contratados após 1º de janeiro de 1999 (ou adaptados à Lei de Planos de Saúde) e em dia com as mensalidades.

A mudança na operadora é proibida se o paciente estiver internado – neste caso, só vale após a alta médica. O valor do plano deve ser compatível ou mais barato do que o atual. O coordenador do Procon Santos, Rafael Quaresma, aconselha ao usuário verificar os prós e contras de uma eventual mudança. Ele explica que o contrato empresarial não tem reajustes fixados pela ANS – só os individuais e familiares. O reajuste para essa categoria é por negociação entre a operadora e o representante da empresa contratante.

PLANO MAIOR

Outra vantagem é a possibilidade de migração para planos com coberturas mais amplas, o que era vedado na redação anterior. Assim, o usuário de um plano ambulatorial poderá fazer portabilidade para um plano hospitalar. A limitação é que esteja em faixa de preço igual ou inferior à do plano de origem. Segundo a ANS, não estão descartados períodos de carência para as novas coberturas.

O prazo é limitado a 300 dias para partos e a 180 para as demais coberturas não previstas (como internações ou exames). Em nota, a Associação Brasileira de Planos de Saúde (Abramge) questiona o “fato de a ANS não ter feito uma avaliação prévia de impacto regulatório”. A entidade cobra a criação de processos de avaliação contínua os impactos da medida. “A ampliação da portabilidade permitindo a migração de plano coletivo para o plano individual pode aumentar o desequilíbrio, diminuindo o interesse das operadoras pelo produto”, sintetiza.

Fonte: Jornal A Tribuna – 28/05/2019

TST barra redução de hora de almoço em acordo pré-reforma

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) condenou a montadora Mercedes-Benz a pagar o valor total do intervalo intrajornada —equivalente a uma hora de almoço— a um trabalhador de São Bernardo do Campo que não usufruiu do período completo de pausa por causa de redução prevista em acordo coletivo.

Na decisão unânime, o relator do recurso, ministro Alexandre Agra Belmonte, argumenta que a jurisprudência do tribunal não reconhece normas coletivas que reduzam o intervalo intrajornada em contratos de trabalho vigentes anteriormente à lei 13.467/2017 —a reforma trabalhista de Michel Temer (MDB). A mudança na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que passou a vigorar em novembro de 2017, permitiu que o negociado com sindicatos prevalecesse sobre o determinado na lei em algumas situações, entre elas a redução da hora do almoço.

Segundo Belmonte, no entanto, o recurso diz respeito a questão anterior à reforma e, “com base na lei no tempo, foi usada a jurisprudência interpretativa da norma trabalhista vigente antes da reforma”.

O empregado, que prestou serviços para a Mercedes durante 25 anos e foi demitido em 2014, afirmou que nunca havia tido intervalo intrajornada de uma hora, como determina o artigo 71 da CLT. Em sua defesa, a montadora sustentou que o intervalo havia sido reduzido para 45 minutos por meio do acordo coletivo firmado desde 1996 com o sindicato da categoria.

Antes da reforma trabalhista, porém, além do acordo coletivo para redução da jornada, era necessária uma autorização do Ministério do Trabalho, explica Rodrigo Takano, sócio de trabalhista do Machado Meyer. “O que o tribunal está dizendo é que para situações que ocorreram anteriormente à reforma, o entendimento é este: não basta o acordo coletivo para redução de jornada”, diz.

O ex-funcionário solicitou o pagamento da hora cheia —60 minutos com caráter de hora extra, isto é, 50% sobre o valor da hora normal e com reflexos para cálculo de 13º salários e férias, por exemplo—, mas foi derrotado na primeira e na segunda instâncias. Na 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, por exemplo, o magistrado disse que “a redução do intervalo de uma hora decorreu de negociação coletiva, tendo por objetivo a adequação de turnos e a possibilidade de os trabalhadores saírem mais cedo ao final das jornadas”. Pela nova lei trabalhista, apenas a parcela de tempo restante para completar os 60 minutos de pausa é passível de ser considerada verba indenizatória, o que garante o pagamento dobrado, mas não tem efeito para cálculo de outros benefícios trabalhistas.

Em 2018, o pleno do TST aprovou uma instrução normativa segundo a qual a aplicação das normas processuais previstas pela reforma é imediata, mas não incide em processos iniciados antes da vigência da nova lei. Foi determinado, no entanto, que temas relacionados ao chamado direito material (o conteúdo das ações em si) serão discutidos caso a caso em julgamentos no primeiro e segundo graus.

“O TST entendeu que essas questões deveriam ser decididas nas instâncias inferiores para ir ganhando um grau de maturidade até que chegassem ao tribunal. Agora traz um direcionamento de como o TST parece que deve se inclinar a respeito desse assunto”, diz Ricardo Calcini, professor de direito do trabalho da FMU.

Aparecida Tokumi Hashimoto, sócia do Granadeiro Guimarães Advogados, diz que a decisão se aplica porque todos os fatos relacionados a ela (como a contratação e a demissão do trabalhador) ocorreram antes da vigência da nova lei. “Havendo a continuidade desse contrato para o período após a reforma, sendo feito um novo acordo coletivo posteriormente, aplica-se a lei vigente naquele momento”, afirma.

Para Otávio Pinto e Silva, professor de direito do trabalho da USP e sócio do escritório Siqueira Castro, a decisão tende a indicar o caminho do tribunal, “mas só teremos maior segurança com uma decisão da SDI [Seção de Dissídios Individuais], pois contra a decisão da Turma cabe recurso para a seção”, afirma.

Em nota, a Mercedes-Benz do Brasil disse que desconhece o teor da ação, mas “respeita as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e, em caso de discordância, utilizará dos recursos legais cabíveis”.

Fonte: Jornal Folha de S. Paulo – 28/05/2019