



PARECER JURÍDICO DO PLANO DE SAÚDE

PROBLEMÁTICA: REAJUSTE PLANO DE SAÚDE (33%) - **UNIMED**
PARTICIPAÇÃO NO CUSTEIO DO PLANO DE SAÚDE (50%) -
COBRA

PARTES: COLABORADORES DA COBRA TECNOLOGIA
UNIMED
COBRA TECNOLOGIA

REALIZAÇÃO: SINDPD-PR

PERÍODO: MAI/17

1. REAJUSTE PLANO DE SAÚDE (33%) - UNIMED

Como é de conhecimento geral, a Empresa acordou com a UNIMED reajuste de 33% para as mensalidades do plano de saúde.

Conforme se verifica da documentação levantada, a justificativa da UNIMED para aumento dos valores pagos pelos participantes seria o aumento da sinistralidade, aliado ao aumento do custo médico-hospitalar e do rol de procedimentos previstos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar.

O reajuste do contrato em razão do extrapolamento da meta de sinistralidade é previsto no contrato de prestação de serviços firmados entre a COBRA TECNOLOGIA e a UNIMED (item 8). Por conta desta previsão, a obtenção ou a manutenção de uma liminar barrando o reajuste seria bastante difícil.

No entanto, isso não significa que o reajuste de 33% e a metodologia da apuração da sinistralidade não devem ser questionados.

Para se ter uma ideia, o teto do reajuste para planos de saúde individuais fixado pela ANS para o período de maio de 2017 a abril de 2018 foi de 13,55 %¹.

Ademais, a UNIMED teve oportunidade de avaliar o custo do contrato quando assumiu o plano coletivo dos Colaboradores da COBRA TECNOLOGIA, não sendo lícito que em pouquíssimo tempo após a contratação reveja o preço do serviço de maneira tão agressiva.

1

Disponível em: <http://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/consumidor/3907-ans-divulga-teto-de-reajuste-autorizado-para-planos-individuais-2017>. Acesso em: 25 de maio de 2017.

2. PARTICIPAÇÃO NO CUSTEIO DO PLANO DE SAÚDE (50%) - **COBRA**

Os funcionários da COBRA TECNOLOGIA admitidos após 03/10/1996 arcam com 50% do custo do plano de saúde.

Tal situação fere o princípio da isonomia, pois aqueles admitidos antes desta data são isentos da participação do custo no plano básico.

O princípio da isonomia impõe que para os Colaboradores da COBRA TECNOLOGIA não haja distinção remuneratória ou de benefícios. O simples fato de haver diferença na data da admissão não justifica tal discriminação.

Nesse sentido, é pertinente o questionamento, inclusive judicial, da participação no custo do plano e saúde dos Colaboradores admitidos após 03/10/1996.

ASS: Dr. Lucas YAMAMOTO