

JOF 18/08/2017 – Plano de Saúde modelo reembolso

Administração Indireta

Relatório do Grupo de Trabalho que trata da concessão de benefício de auxílio saúde pelas empresas municipais paulistanas, conforme disposições contidas na Portaria Pref nº 130/2017 (Documento SEI 4326144)

A JOF deliberou pela aceitação da proposta de “menor esforço administrativo” encontrada pelo Grupo de Trabalho e encaminhada pelo CAAI, qual seja, do **modelo de reembolso**, limitado a reajustes anuais pelo índice encontrado pela Agência Nacional de Saúde, de aplicação:

1. **Imediata:** para as empresas sem auxílio saúde; e
2. **Em até 2 (dois) anos**, se necessário, para empresas que dispõem atualmente dos modelos de reembolso, de plano de saúde ou de autogestão, com, no máximo, 3 (três) anos adicionais, se necessário, para tratar as questões específicas do acordo coletivo, a serem adaptadas, que esteja em vigor até a data desta deliberação. Neste caso, as empresas deverão apresentar um plano de readequação, apontando de forma justificada a data limite necessária para a completa implementação do novo modelo de reembolso. Tais apontamentos e justificativas deverão ser apresentados ao DECAP e serão, posteriormente, encaminhados à Controladoria Geral do Município de São Paulo, para acompanhamento da referida implementação.

Adicionalmente, para os casos descritos em (i) e (ii) acima, a JOF determinou que:

- (a) os limites de valor do reembolso serão escalonados por idade e por faixa salarial do empregado, considerando critérios distributivos, nos termos do cenário atualmente vigente na São Paulo Urbanismo (Documento SEI 4326242), conforme planilha anexa, e
- (b) os beneficiários do novo modelo de reembolso deverão estar limitados aos empregados das empresas, já citados, e aos seus dependentes, estes entendidos como respectivos cônjuges ou companheiros e filhos, até 21 anos de idade ou até 24 anos de idade, caso estes estejam, comprovadamente, cursando universidade ou escola técnica de segundo grau.

Outrossim, para os casos descritos em (ii), a JOF determinou que as empresas que necessitarão do período de transição destacado, independentemente do modelo atualmente vigente, deverão enquadrar-se imediatamente nos limites de valor e de dependentes autorizados no novo modelo de reembolso, respeitando-se os acordos contratados e vigentes até a data da deliberação da JOF sobre o tema, devendo eventual diferença a maior de custo do modelo atual ser compensada por medidas adicionais de contenção dos gastos de pessoal, tais como, exemplificativamente, redução de cargos

em comissão, redução de jornada de trabalho com redução de remuneração, demissão de funcionários, suspensão do pagamento de benefícios condicionais a obtenção de resultados e metas.

Ainda, a JOF recomendou que as empresas atuem como facilitadoras da relação entre as empresas que fornecem planos de saúde coletivos por adesão e os seus empregados, inclusive e especialmente durante a transição mencionada em (ii), fomentando e estimulando a adesão em referência, por meio da disponibilização de catálogos, apresentações sobre o tema e outras formas de divulgação próprias, a fim de possibilitar que os empregados tenham acesso a informações prestadas por diferentes prestadores de serviços e a diferentes tipos de planos de saúde coletivos por adesão disponíveis.

O DECAP será a unidade responsável pelo encaminhamento detalhado das diretrizes definidas pela JOF para as empresas, a fim de dirimir eventuais dúvidas e questionamentos sobre o tema.