

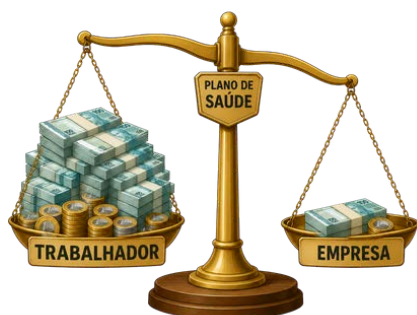
MAIO | 2026

Rurais e Indústria unidos por mudanças

Este é o primeiro jornal conjunto dos sindicatos do setor rural e da indústria na cadeia produtiva da laranja. Uma importante decisão política que visa melhorar as condições de todos os trabalhadores desta lucrativa cadeia de produção. Por isso, os sindicatos dessa cadeia decidiram se unir e trabalhar em conjunto com o objetivo de melhorar os acordos coletivos da categoria, garantindo que todos que contribuem para que o Brasil continue na liderança mundial de produção da laranja façam parte deste sucesso. Nesta edição trataremos de um tema importante para todos os trabalhadores/as: os planos de saúde co-participativos. Nas discussões conjuntas entre sindicatos rurais e da indústria identificamos diferenças significativas que precisam ser corrigidas e que serão tratadas nas mesas de negociação com todas as empresas do setor. Por isso, é importante que os trabalhadores se juntem à esta luta fortalecendo seus sindicatos por avanços!



Planos de saúde: por mais co-participação das empresas



Há alguns anos um dos benefícios que mais motivava o trabalhador a permanecer numa empresa era o plano de saúde. Isso mudou. Nos últimos anos as empresas do setor da laranja começaram a implementar por conta própria novos convênios médicos com mensalidades para trabalhadores e seus dependentes e também a co-participação nas despesas médicas.

Essa situação está levando os trabalhadores ao endividamento. Isso porque a mensalidade já consome uma boa parte do salário e a co-participação se tornou uma dívida imprevisível. Embora em algumas empresas exista o limite de desconto mensal, há situações em que o trabalhador passa todo o ano com seu salário comprometido. Identificamos, inclusive, que em uma das empresas do setor, caso o trabalhador não tenha pago todas as despesas, no fim do ano o desconto é feito integralmente. E se, ainda assim, não for descontada toda a dívida, a empresa gera um empréstimo e a dívida se estende para o ano seguinte, como uma bola de neve.

Por isso, nossa determinação é lutar para que a empresa aumente sua participação nos custos dos planos de saúde.

Falta mais transparência

Normalmente as empresas apresentam os planos de saúde ao sindicato apenas para comunicar as mudanças. Entendemos que os trabalhadores que também pagam pelo plano têm direito ao contrato firmado entre a empresa e a corretora do plano de saúde. Não está claro para o trabalhador o custo de cada procedimento. Outro problema é a falta de previsão dos descontos de cada mês, pois as operadoras demoram em enviar os custos. Ter acesso ao contrato permitirá mais transparência e clareza sobre qual é o custo real para as empresas que negociam pacotes de milhares de vidas.

Outro grande problema é que quando trabalhadores são desligados ou aposentados não recebem informação adequada para continuar nos planos de saúde nos mesmos termos acordados anteriormente. Um direito garantido por lei, mas omitido dos trabalhadores.



Direitos iguais para todos

O levantamento feito pelos sindicatos do setor também apontou tratamentos diferentes. E isso acontece às vezes numa mesma empresa as regras mudam de um estado para outro. O tratamento diferenciado também ocorre entre os trabalhadores de uma mesma empresa. Em praticamente todas as fazendas, identificamos que os trabalhadores que fazem a colheita da laranja não têm acesso ao plano de saúde. O direito é garantido apenas para os trabalhadores fixos (lavoura branca) e das áreas administrativas. Uma situação que precisa ser corrigida, afinal todos são trabalhadores de uma mesma empresa. Cada colhedor colhe em média 2 toneladas de laranja por dia. Esses trabalhadores merecem ser incluídos. E lutaremos coletivamente por isso.



Em discussão conjunta entre sindicatos da indústria e do setor rural foram definidos os itens mais importantes a serem discutidos nas próximas negociações sobre o plano de saúde. Acompanhe os pontos destacados:



Direito à Informação

Quando contratar planos de saúde ou renovar e modificar contratos, a empresa deverá informar o sindicato no prazo de 05 (cinco) dias, contados a partir da data da assinatura.



Transparência dos contratos

A empresa deve apresentar ao sindicato a planilha de custos que demonstre a relação entre os gastos feitos pelos empregados, o faturamento com as mensalidades e com a co-participação, bem como a



parte de custeio da empresa junto ao plano. Isso é importante para monitorar os reajustes. A atualização de valores deve ser negociada com o sindicato.

Tratamento Gratuito

A empresa custeará integralmente as despesas relacionadas a acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; as internações e atendimentos emergenciais de qualquer natureza; as consultas de medicina preventiva nos meses de outubro para mulheres e novembro para homens e aquelas realizadas em virtude de doenças consideradas por lei como graves ou para tratamento psicológico, psiquiátrico ou decorrentes de necessidades especiais do paciente; as consultas e exames de pré-natal (inclusive ultrassonografias, testes de sífilis, HIV, hepatites e exames de triagem pré-natal e neonatal) e procedimentos de alta complexidade (quimioterapia e radioterapia), e medicações Oncológicas e imunobiológicas. Ficam também isentas as cobranças de consultas de retorno com o mesmo CID. Também ficarão isentos de cobranças a tratamento de trabalhadoras/es vítimas de violência doméstica.

MENSALIDADE DO PLANO DE SAÚDE



Custeio do plano

A empresa arcará com o percentual, no mínimo, de 80% (oitenta por cento) do custo das mensalidades dos planos de saúde para seus empregados e integralmente para seus dependentes legais.

Descontos dos trabalhadores

A empresa somente poderá descontar os gastos do plano de saúde até o limite de 30% do salário base do trabalhador mensalmente. E os gastos ultrapassarem 30% do salário no mês a diferença será descontada nos meses posteriores, sempre respeitado o limite mensal, e poderão ser integralmente descontados apenas se o trabalhador for demitido, no ato de sua rescisão contratual.

DESCONTO DO TRABALHADOR DE NO MÁXIMO 30% DO SALÁRIO



DIREITO DO TRABALHADOR: CONTINUAR NO PLANO DE SAÚDE



Demissão ou Aposentadoria

Conforme garantido por lei quando for demitido ou se aposentar a empresa informará ao trabalhador/a a data limite a data limite para informar se quer ou não continuar no plano de saúde juntamente com seus dependentes arcando

integralmente com seus custos. A empresa fornecerá ao trabalhador carta de permanência ou termo de inclusão que comprove o tempo de contribuição para que o trabalhador continue no plano nas mesmas condições e termos negociados para os trabalhadores da ativa.

Direito democrático de escolha

A empresa oferecerá, no mínimo, duas opções de convênios de planos de saúde aos seus empregados, esclarecendo a abrangência da cobertura e da rede conveniada, bem com os valores de mensalidades e da coparticipação. Os trabalhadores irão optar pelo plano de saúde que por meio de deliberação de assembleia a ser realizada pelo sindicato.

DIREITO DO TRABALHADOR: ESCOLHER ENTRE 2 PLANOS DE SAÚDE



TRATAMENTOS QUE DEVEM SER GRATUITOS



Informações sobre as despesas

A empresa fornecerá ao trabalhador extrato detalhado identificando os procedimentos realizados e respectivos valores, mês a mês, de mensalidades e/ou coparticipação nos custos do plano de saúde. O prazo máximo para envio das despesas efetuadas e a serem descontadas do trabalhador no convênio médico será de 45 dias a contar da data de realização do procedimento.

DIREITO DO TRABALHADOR: DIREITO À INFORMAÇÕES SOBRE AS DESPESAS DO PLANO MENSALMENTE

