



## Plano de saúde deve ser mantido em caso de aposentadoria por invalidez

O empregador é obrigado a manter plano de saúde para empregado que teve o contrato de trabalho suspenso em virtude de aposentadoria por invalidez. Esse foi o entendimento aplicado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao determinar que o Bradesco mantenha a assistência médico-hospitalar a trabalhadora nessa condição.

Como explicou o relator, ministro Barros Levenhagen, até que o prazo de cinco anos transcorra, para a conversão da aposentadoria provisória em definitiva, a empresa tem o dever de garantir o plano de saúde ao empregado afastado. Somente com a extinção do contrato de trabalho, na aposentadoria definitiva, é que o empregador ficará isento da obrigação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) reformou a sentença de primeiro grau e negou o pedido de manutenção do plano de saúde feito pela trabalhadora. Para o TRT da Bahia, a suspensão do contrato de trabalho na aposentadoria por invalidez cessaria toda obrigação da empresa em relação à empregada. Além do mais, como não haveria pagamento de salário à trabalhadora, também não seria possível ao banco descontar o valor da parcela do plano de saúde devida pela empregada.

No TST, a trabalhadora apresentou julgados divergentes e insistiu no seu direito de continuar amparada pelo plano de saúde vinculado ao contrato de trabalho com o banco. Já o Bradesco afirmou que o restabelecimento do plano violaria o princípio da legalidade, na medida em que inexistia lei, estatuto ou instrumento normativo prevendo a manutenção da vantagem na hipótese de suspensão ou extinção do contrato de trabalho.

Segundo o relator, realmente há suspensão do contrato de trabalho na aposentadoria por invalidez. Entretanto, a partir do princípio da dignidade da pessoa humana e do reconhecimento do valor social do trabalho, não se pode afastar a responsabilidade patronal em momento crítico para a saúde da empregada. Para o ministro Levenhagen, é exatamente na aposentadoria por invalidez que a empregada mais necessita de assistência médico-hospitalar, benefício, portanto, que deve ser garantido pelo empregador. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR-78/2008-014-05-00.5**

**Date Created**

10/11/2009