Luciano Bueno: Justiça reconhece extensão de plano de saúde a ex-empregados

Atualmente, a legislação garante tanto ao empregado demitido sem justa causa bem como ao aposentado que mantenham os planos de saúde empresariais após o seu desligamento, desde que assumam o pagamento integral das mensalidades.

A condição imposta pela lei para usufruir deste benefício é de que o ex-empregado tenha contribuído com o pagamento das mensalidades. No caso do empregado demitido sem justa causa, este poderá permanecer no plano empresarial por um período mínimo de seis meses e máximo de 24 meses contados a partir do seu desligamento. Quanto ao aposentado, se esta contribuição se deu por período superior a dez anos, lhe é garantido o direito de permanecer no plano por período indeterminado.

No entanto, uma questão que vem ganhando grande relevância diz respeito à noção do que se considera "contribuição" para fins de garantia do direito previsto em lei e como interpretar o direito do ex-empregado (demitido ou aposentado) que goza de planos de saúde custeados integralmente pelo empregador, sem desconto fixo em folha do empregado ou, no máximo, arcam com a chamada coparticipação apenas quando da efetiva realização de exames, consultas e procedimentos.

Os planos e seguros saúde, de modo geral, buscam desqualificar quaisquer descontos pagos pelos beneficiários fazendo contraposição entre a expressão "*contribuição*" e "*coparticipação*", se amparando na disposição do § 6º, do artigo 30, da Lei 9.656/98, segundo o qual: *"(…) nos planos coletivos custeados integralmente pela empresa, não é considerada contribuição a coparticipação do consumidor, única e exclusivamente, em procedimentos, como fator de moderação, na utilização dos serviços de assistência médica ou hospitalar"*.

Vale dizer, os planos e seguros saúde sustentam que a própria lei lhes daria respaldo para negar aos ex-empregados (demitidos ou aposentados) a manutenção dos contratos quando os mesmos sejam custeados integralmente pelo empregador ou, alegam ainda, que eventual coparticipação não tem a natureza de "contribuição" para justificar a garantia de extensão do contrato prevista em lei.

Contudo, esta linha de raciocínio não tem prevalecido no Judiciário.

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, por exemplo, tem reiteradamente decidido que o custeio integral do serviço de saúde pelo empregador não afasta o entendimento de que o empregado também contribuiu, ainda que indiretamente, pois se trata de prestação *in natura* que integra a remuneração.

Por ocasião do julgamento da Apelação 0025375-44.2010.8.26.0554, se assentou que "(…) o sistema de coparticipação não deixa de configurar a contraprestação, logo não desnaturando as exigências do artigo 31 da Lei 9.656/98, isso porque houve o efetivo pagamento pelo apelante por mais de dez anos, para que posteriormente tivesse direito à manutenção do seu plano de saúde. Ademais, ainda que assim não fosse, a contribuição existe, na medida em que o segurado recebia o benefício como forma de salário indireto".

Também quando do julgamento da Apelação Cível 301.610-4/3- 00, decidiu a Corte Paulista que: "A

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

exceção excludente, na interpretação dada pela apelante ao § 6º do art. 30, aplicável ao artigo 31, todos da Lei 9.656/98. A falta de clareza na redação do parágrafo invocado, por si, já beneficia o consumidor, que, por força da norma protetiva do Código de Defesa do Consumidor, não pode ter contra si a interpretação de textos legais. Se se aceitar a argumentação do apelante, ter-se-á que aceitar a inutilidade quase total do 'caput', já que nenhum aposentado poderia gozar da continuação se não houvesse pago a prestação juntamente com o empregador. *E como a grande maioria é subsidiada exclusivamente pela empresa o aposentado ficaria à míngua de qualquer assistência médica na velhice e depois de ter contribuído, direta ou indiretamente, ao longo da vida toda. Afirma-se que direta ou indiretamente o aposentado contribuiu enquanto empregado porque já se decidiu que o plano de saúde oferecido pela empregadora nada mais é do que o pagamento salarial indireto, a justificar a conclusão de que o empregado não contribuiu diretamente, mas o fez indiretamente porque a contribuição integrava o seu salário*" (destacamos).

Nessa mesma linha de raciocínio, assentou ainda *"(….) ser irrelevante o fato de a ex-empregadora arcar com a totalidade do valor do plano de seus empregados, os quais, quando muito, apenas suportariam com parcela simbólica do prêmio, já que tal subsídio assume o caráter de salário indireto"* (Apelação 0024447-39.2011.8.26.0011).

Como se vê, o Judiciário vem interpretando de forma extensiva a palavra "contribuição", para admitir como tal tanto o pagamento direto, feito pelo empregado mediante desconto em folha de pagamento, quanto à contribuição indireta, caracterizando-se esta segunda modalidade na hipótese de o empregador arcar integralmente com o pagamento do plano de saúde como forma indireta de remuneração para o empregado (salário indireto), motivo pelo qual um mero jogo de palavras calcado no §6º, do artigo 30, da Lei 9.656/98 não pode obstar a manutenção pelos ex-empregados (demitidos ou aposentados) dos planos de saúde de que eventualmente tenham usufruído durante a vigência do contrato de trabalho.

Portanto, diante da negativa de planos ou seguros saúde em manterem a extensão do contrato ao ex-empregado (demitido ou aposentado), cabe recorrer ao Judiciário para garantir tal direito.

Date Created
22/09/2013

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.