

---

## Isabella Santos: TJ-SP garante plano de saúde a bancário demitido

O artigo 31 da Lei 9.656/98 prevê que os funcionários que trabalharam em empresas onde usufruíram de plano de saúde coletivo, mediante coparticipação mensal, poderão mantê-lo após sua saída, desde que cumpram certos requisitos, sendo um deles a exigência de estar aposentado no momento do término do vínculo de trabalho.

Para quem trabalhou por mais de dez anos na empresa e, antes de seu desligamento se aposentou por tempo de contribuição, poderá manter seu plano de saúde de maneira vitalícia. O intuito da Lei é proteger o aposentado que entrará na fase no qual verá seus rendimentos diminuir após o fim da atividade laborativa, além da tendência é de um maior uso do plano de saúde devido à idade mais avançada. Caso tivesse de abrir mão do plano que já usufruía, teria de sujeitar-se aos planos do mercado com valores mais altos, em razão da faixa etária, e a necessidade de cumprimento de carência.

No entanto, por vezes, os bancos negam a permanência dos ex-funcionários quando não cumpriram o requisito da concessão da aposentadoria prévia ao desligamento. Em situações limite, como nos casos em que os funcionários, ao se desligarem da empresa, ainda não tinham requerido a sua aposentadoria e o fazem pouco tempo depois, ainda assim os bancos costumam negar o direito à manutenção do plano de saúde nas mesmas condições da época em que estavam na ativa.

Porém, aferrar-se a letra seca da Lei retira seu caráter protetivo, pois quem se aposenta pouco depois de seu desligamento da empresa, terá os mesmos problemas ao tentar contratar o plano de saúde no mercado, já que possui idade avançada e menos recursos comparado a quem se aposentou enquanto ainda estava trabalhando.

Recentemente, em caso julgado pela 9ª Câmara de Direito Privado do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, acatou-se tese favorável a uma bancária. Ocorreu que a ex-bancária aposentou-se somente um dia após seu desligamento do banco, portanto, não se enquadrando na exigência do artigo 31 da Lei 9.636/98 de estar aposentada no momento da demissão. A despeito de ter trabalhado mais de 30 anos no banco, o ex-empregador não a considerou como aposentada para os fins da Lei.

Em pedido de liminar, o juiz de primeira instância negou a aplicação da Lei a autora por causa da diferença de um dia entre a data de demissão e a data de concessão da aposentadoria, concordando com a interpretação do banco. Em recurso ao Tribunal de Justiça de São Paulo, os patronos da autora alegaram que o aviso prévio estendia seu período de permanência no banco, afinal, de acordo com o artigo 490 da CLT, a rescisão somente se perfaz após vencido o prazo do aviso prévio.

Todos os direitos do funcionários são projetados até a data fim de seu aviso prévio, pois as obrigações recíprocas decorrentes do contrato de trabalho se mantêm até tal data.

Abaixo a argumentação do desembargador:

“In casu”, respeitado o entendimento endossado pelo MM.Juízo “a quo”, tem-se que estão presentes os requisitos legais para antecipação da tutela pretendida.

Como é sabido, o tempo do aviso prévio, ainda que indenizado, computa-se para tempo de serviço, nos termos dos parágrafos 1º e 6º do artigo 487, da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: (...)

II – trinta dias aos que perceberem por quinquena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais”.

Nesse sentido, assim já decidiu esta C. Corte:

“PLANO DE SAÚDE COLETIVO – OBRIGAÇÃO DE FAZER – EMPREGADO DEMITIDO SEM JUSTA CAUSA – APOSENTADORIA OCORRIDA NO PERÍODO DE PROJEÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM DECORRÊNCIA DE AVISO PRÉVIO INDENIZADO – DIREITO DE SER MANTIDO, POR PRAZO INDETERMINADO, NO MESMO PLANO DE SAÚDE ADMINISTRADO PELAS RÉS, MEDIANTE O PAGAMENTO INTEGRAL DAS MENSALIDADES – APLICAÇÃO DO ARTIGO 31 DA LEI Nº 9.656/98 – AÇÃO JULGADA PROCEDENTE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS FIXADOS COM RAZOABILIDADE – MULTA POR DESCUMPRIMENTO QUE, NO CURSO DO PROCESSO, FOI REVISTA PELA MAGISTRADA, NOS TERMOS DO ARTIGO 461, §6º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL – ADMISSIBILIDADE SENTENÇA MANTIDA – RECURSOS NÃO PROVIDOS” (TJSP, Apelação nº 0012069-95.2009.8.26.0019, 5ª Câmara de Direito Privado, Rel. des. Erickson Gavazza Marques, DJ 29.08.2012).

Assim, considerando-se o lapso de trinta dias de aviso prévio, tem-se que o efetivo desligamento da autora ocorreu apenas em 17.01.2015, posteriormente, portanto, à data de sua aposentadoria (iniciada em 18.12.2014 fl.52).”

Portanto, tal decisão trata-se de importante conquista jurisprudencial a embasar novas ações para manutenção do plano de saúde dos bancários que desligaram-se do banco antes da concessão da sua aposentadoria, mas que devem ter seus direitos garantidos através da Lei 9.656/98 interpretada em consonância com o artigo 490 da CLT.

**Date Created**

01/11/2015