A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), com base na Súmula 608, aplicou as regras do Código de Defesa do Consumidor (CDC) ao julgar recurso especial no qual se discutiu a manutenção de empregado demitido em plano de saúde contratado na modalidade por adesão, mas patrocinado em parte pelo empregador. Para o colegiado, tal situação se equipara à modalidade de plano coletivo empresarial.

A decisão teve origem em ação ajuizada por um empregado público e por seus dependentes, após a demissão, com o objetivo de manutenção da família no plano de saúde, com base no artigo 30 da Lei 9.656/1998. Segundo o dispositivo, no caso de exoneração ou de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado ao trabalhador o direito de manter sua condição de beneficiário do plano, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades.

De acordo com o processo, o empregado fazia parte de plano de saúde coletivo contratado por uma associação em benefício de seus associados, mas custeado parcialmente pela empregadora na proporção de 80% da mensalidade do titular e 20% da mensalidade dos dependentes.

A operadora alegou que o contrato foi celebrado na modalidade coletiva por adesão, situação que não contemplaria o direito reivindicado pelo ex-empregado.

Ao analisar a controvérsia, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) julgou procedente o pedido do empregado, sob a fundamentação de que o plano, embora formalmente contratado na modalidade por adesão, seria equiparado a um plano empresarial, em virtude do benefício concedido pela ex-empregadora, na forma de patrocínio de parte da mensalidade.

Nem plano por adesão nem plano empresarial

Relator do processo no STJ, o ministro Paulo de Tarso Sanseverino destacou que, de fato, o artigo 30 da Lei 9.656/1998 não se aplica aos contratos coletivos por adesão, visto que nesse tipo de avença o critério de elegibilidade é o vínculo associativo, e não o vínculo empregatício ou estatutário – exigido pela lei para a manutenção do plano após a demissão.

Entretanto, ele ressaltou que o caso analisado é singular, pois, embora o plano tenha sido celebrado na modalidade por adesão, contou com o patrocínio da empregadora, elemento típico dos planos empresariais. Por outro lado, observou que também não pode ser classificado como empresarial, em virtude da figura da associação como estipulante.

"O contrato de plano de saúde coletivo dos autos apresenta uma forma de contratação peculiar, que não se enquadra perfeitamente em nenhuma das hipóteses normativas previstas na regulação do setor de saúde suplementar", ponderou o ministro ao citar a Resolução Normativa ANS 195/2009 .

Artigo 47 do CDC: vetor interpretativo favorável ao consumidor

Em virtude da ausência de norma específica para o caso, Sanseverino, tomando como base a Súmula 608, concluiu pela aplicação subsidiária do CDC (Lei 8.078/1990) ao caso, em especial o seu artigo 47, o qual, segundo o magistrado, "impõe um vetor interpretativo favorável ao consumidor".

"Esse vetor interpretativo é acentuado no caso concreto pelo fato de a relação de consumo sub judice ter por objeto a assistência à saúde, um bem existencial, diferentemente de outras relações contratuais que têm por objeto um bem patrimonial", comentou.

Acompanhado de forma unânime pela turma, o ministro decidiu pela equiparação do plano de saúde em discussão à modalidade coletiva empresarial, conforme entendeu também o TJSP.

"Dessa forma, assegura-se ao usuário, ex-empregado, o direito de manutenção previsto no artigo 30 da Lei 9.656/1998, direito que seria inaplicável caso o contrato fosse equiparado a coletivo por adesão", explicou.

O número deste processo não é divulgado em razão de segredo judicial.

Fonte: STJ, em 16.09.2022