A operadora não está obrigada a fornecer, após o término do direito de prorrogação do plano de saúde coletivo empresarial, um plano individual substituto ao trabalhador demitido sem justa causa, nas mesmas condições de cobertura e valor.

Esse foi o entendimento da Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em julgamento de recurso especial. No caso, um trabalhador, após ter sido demitido sem justa causa, ajuizou ação de obrigação de fazer contra a operadora de plano de saúde.

O autor formulou pedido de manutenção temporária em plano de saúde coletivo empresarial e, após findo o prazo legal, o oferecimento, em substituição, de plano de saúde individual. O relator, ministro Villas Bôas Cueva, negou o pedido.

Ele citou o artigo 30, caput e parágrafo 1º, da Lei 9.656/98, que garante ao empregado demitido sem justa causa o direito de manter sua condição de beneficiário em plano de saúde coletivo, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho.

Mas, desde que ele assuma o seu pagamento integral, pelo período de manutenção mínimo de seis meses e máximo de 24 meses.

**Permanência temporária**

O ministro, entretanto, observou que não existe previsão legal que obrigue a operadora de plano de saúde a oferecer plano individual a ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa após o direito de permanência temporária no plano coletivo estabelecido pela Lei 9.656/98. Acrescentou o fato de a operadora em questão não comercializar planos individuais.

“A operadora não cometeu nenhuma ilegalidade ou abusividade em comunicar o desligamento do autor do plano de saúde coletivo, não só por ter-se exaurido o direito que detinha, nos termos do artigo 30 da Lei nº 9.656, mas também por ser inviável o oferecimento, em substituição, de plano individual, já que não explora mais tal modalidade”, concluiu o ministro.

(REsp 1.592.278)

**Fonte**: STJ, em 16.06.2016.