Quando o empregado se aposenta, ele continua tendo direito ao plano de saúde, com a mesma cobertura assistencial que usufruía durante o vínculo empregatício. Mas, para isso, ele próprio dever arcar com os custos, de forma integral. Nesse sentido, dispõe a Lei 9.656/98, em seu artigo 31.

O juiz Victor Luiz Berto Salomé analisou um caso envolvendo essa questão, em sua atuação na 1ª Vara do Trabalho de Passos. Um trabalhador, após 34 anos de prestação de serviços para uma usina hidrelétrica, se desligou da empresa, aderindo a um programa de demissão voluntária. Assinou, assim, o Termo de Adesão ao Programa de Bônus para Desligamento Voluntário e um aditivo ao termo, mediante o qual foi garantido, dentre outros benefícios, o "período adicional de 48 meses de utilização do Benefício Saúde de Furnas, a partir da data de assinatura do Termo de Aditamento ou imediatamente após o término da vigência dos 12 meses do Benefício Saúde de Furnas já concedido inicialmente". Só que depois ele buscou na Justiça do Trabalho a invalidação dessa cláusula que fixou o prazo para manutenção do plano de saúde fornecido pela empresa após o encerramento do contrato.

Mas o julgador não deu razão ao trabalhador. Como explicou, inexiste obrigação legal de manutenção do plano, após a extinção do contrato, nos mesmos moldes vigentes antes da saída. O que o trabalhador tem legalmente assegurado é a manutenção do plano, nas mesmas condições da cobertura assistencial, mas, como ressalvou o julgador, desde que o ex-empregado assuma integralmente o custeio. De forma que a empresa forneceu esse benefício temporário como forma de estímulo de adesão ao desligamento voluntário. "Logo, o PDV, como é natural, para estimular o desligamento, concedeu uma vantagem adicional ao empregado, que, por certo período, ao revés do que ordinariamente ocorre, é poupado do custeio integral do plano. Como se vê, no aspecto, não comparece renúncia a direito, antes, há, desenganadamente, elevação de garantias", explicou o magistrado, acrescentando que a prorrogação indefinida do benefício, mediante imposição de uma obrigação vitalícia à empresa, carece de amparo jurídico.

O juiz sentenciante ressaltou que, após o escoamento do prazo da condição benéfica do plano de desligamento voluntário, o trabalhador poderá manter o plano indefinidamente, contanto que suporte integralmente o pagamento da mensalidade perante a operadora, sem coparticipação da empresa. Inconformado, o reclamante recorreu da decisão, que ficou mantida pelo TRT mineiro.

PJe: Processo nº 10286-90.2015.5.03.0070. Sentença em: 26/02/2016.

Fonte: TRT3, em 26.07.2016.