Por André Martins Sonehara (*)

O requisito contribuição consiste na exigência de que o ex-funcionário tenha efetivamente efetuado o pagamento de parte do preço do plano, ainda que por desconto em folha de pagamento.

Quando um funcionário se aposenta ou é demitido sem justa causa, tem o direito de continuar como beneficiário do Plano de Saúde que lhe era oferecido pelo empregador, desde que preencha alguns requisitos exigidos pela legislação e que passe a arcar com a integralidade do preço do plano, inclusive com a parte que até então cabia ao ex-empregador.

Com tal previsibilidade, o legislador tem a pretensão de que o ex-funcionário não fique desamparado, ao ver-se obrigado a contratar um novo plano de saúde, e se submeter a todo o período de carência exigido.

Assim, como nesta situação o funcionário não deu causa à rescisão do contrato de trabalho e passará a arcar com o custeio do plano, tirando tal encargo de seu ex-empregador, o ex-empregado poderá manter-se como beneficiário do plano, desde que cumpridos os requisitos impostos pela lei.

A lei 9.656/98, que dispõe sobre os seguros privados de assistência à saúde, popularmente conhecidos por planos de saúde, determina que fará jus a tal benefício o ex-funcionário que (i) contribuiu com qualquer valor, inclusive com desconto em folha de pagamento, para custear parte ou a integralidade da mensalidade de seu plano de saúde, (ii) tenha usufruído do benefício porque oferecido pelo ex-empregador em decorrência de vínculo empregatício, (iii) tenha tido seu contrato de trabalho rescindido imotivadamente ou em razão de aposentadoria.

Nos casos em que o vínculo empregatício tenha se encerrado pela aposentadoria, o empregado aposentado terá o direito de se manter como beneficiário do plano de saúde até o fim da vida, desde que tenha contribuído por prazo superior a dez anos. Se o aposentado tiver contribuído para o pagamento do plano por menos de dez anos, terá o direito de manter-se como beneficiário pelo período correspondente ao tempo de contribuição.

Caso o vínculo empregatício tenha se encerrado por demissão sem justa causa, o ex-empregado terá o direito de manter-se como beneficiário do plano de saúde pelo prazo correspondente a um terço do tempo em que permaneceu como beneficiário, com o mínimo de seis meses e máximo de vinte e quatro meses.

Como se observa, os requisitos são objetivos, à exceção da obrigatoriedade de que o ex-funcionário tenha contribuído para custear a mensalidade de seu plano de saúde, o que acarretava, até então, em dúvidas na aplicação do benefício.

Isto porque, à luz da lei 9.656/98, o requisito contribuição consiste na exigência de que o ex-funcionário tenha efetivamente efetuado o pagamento de parte do preço do plano, ainda que por desconto em folha de pagamento.

Todavia, alguns Magistrados acabavam se equivocando na aplicação do benefício, sem observar que a própria legislação não considera como preenchido o requisito da contribuição nos casos em que o ex-empregador pagava integralmente a mensalidade do plano, sendo exigido ao funcionário que arcasse somente com a coparticipação em exames e consultas específicas.

As coparticipações pontuais por exames e consultas não são suficientes para que o ex-funcionário faça jus à manutenção do plano de saúde. A lei 9.656/98 e a ANS (Agência Nacional de Saúde) são expressas ao exigir que o ex-funcionário tenha contribuído regularmente com a mensalidade do plano de saúde.

Inclusive, a resolução normativa 279/11 da ANS é expressa ao prever que o desconto em folha consiste em forma de contribuição para o custeio do plano de saúde, configurando o que a jurisprudência chama de contribuição indireta.

Todavia, com embasamento no conceito de contribuição indireta, alguns Juízes e Desembargadores passaram a interpretar que o Plano de Saúde ofertado pelo empregador consistiria em forma de salário in natura, e, assim, não seria necessário o desconto discriminado na folha de pagamento.

Nesse raciocínio, o simples fato de o empregador oferecer a seu funcionário um Plano de Saúde seria, por caracterizar salário in natura, suficiente para configurar a contribuição prevista na lei 9.656/98, a ensejar que tal funcionário tivesse direito a permanecer como beneficiário do plano se dispensado ou aposentado.

Por ser flagrante a divergência de interpretação, especialmente com relação à indispensável diferenciação de contribuição e coparticipação, bem como a possibilidade, ou não, de o Plano de Saúde ser caracterizado como salário in natura, a comunidade jurídica aguardava, com ansiedade, um posicionamento sobre o entendimento do STJ.

E por meio de dois acórdãos, o primeiro publicado em 16/8/16 e o segundo que, de tão recente, ainda não foi sequer publicado, pacificaram o entendimento, unificando a forma de interpretar o requisito referente à contribuição.

Em atenção à disposição literal do §6º do artigo 30 da lei 9.656/98, o STJ determinou que a coparticipação paga pelo funcionário por exames e consultas pontuais não preenche o requisito da contribuição, necessário à concessão do benefício em comento. É indispensável que o ex-empregado tenha contribuído regularmente com o pagamento das mensalidades do plano, ainda que por meio de descontos em sua remuneração.

Com relação à interpretação do plano de saúde como salário in natura, o STJ reconheceu que a CLT, em seu artigo 458, §2º, inciso IV, dispõe expressamente que não são consideradas como salário as utilidades de assistência médica, hospitalar e odontológica concedidas diretamente ou mediante seguro-saúde, pelo empregador.

Portanto, não é possível que se argumente que o fato de o empregador oferecer Plano de Saúde, sem descontar valores da folha de pagamento, consiste salário in natura, e, portanto, o empregado estaria contribuindo indiretamente com o pagamento da seguradora de saúde.

Assim, por meio do julgamento dos REsp 1594346/SP e 1608346/SP, o STJ sedimentou a interpretação sobre a possibilidade de o ex-funcionário permanecer como beneficiário do plano de saúde que lhe era oferecido por seu ex-empregador.

Com todos os requisitos devidamente delineados, tem-se que o aposentado ou o dispensado sem justa causa fará jus à manutenção de seu plano de saúde após a rescisão do contrato de trabalho, se preenchidos os prazos impostos pela lei, desde que tenha contribuído regularmente com as mensalidades do plano enquanto era empregado, passando a arcar integralmente com os custos do plano a partir de então.

(*) **André Martins Sonehara** é advogado e sócio do escritório Marcelo Tostes Advogados. Compõe a equipe Cível Estratégica de BH e atua nas áreas do Direito Empresarial, Direito do Consumidor e Direito Civil.

Fonte: Migalhas, em 29.11.2016.