Na hipótese de planos coletivos de saúde custeados exclusivamente pelo empregador, o ex-empregado aposentado ou demitido sem justa causa não tem direito a permanecer como beneficiário, salvo disposição expressa em contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nessas situações, o pagamento de coparticipação não é caracterizado como contribuição. Além disso, a oferta de serviços médicos pelo empregador, diretamente ou por meio de operadora de plano de saúde, não configura salário indireto.

A tese foi fixada pela Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) ao julgar dois recursos especiais repetitivos (Tema 989). Com o julgamento – que consolida para os efeitos jurídicos de repetitivo um entendimento já pacificado no âmbito do STJ –, pelo menos 615 ações que estavam suspensas poderão agora ter solução definitiva nos tribunais de todo o país.

De forma unânime, o colegiado seguiu o voto do relator, ministro Villas Bôas Cueva. O ministro destacou inicialmente que, nos termos dos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, é assegurado ao trabalhador demitido sem justa causa ou aposentado que contribuiu para o plano de saúde o direito de manutenção como beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial do período em que estava vigente o contrato de trabalho, desde que assuma o pagamento integral do plano.

Coparticipação

O ministro também lembrou que, segundo os mesmos artigos da Lei 9.656/98, não é considerada contribuição a coparticipação do consumidor exclusivamente em procedimentos médicos. Por consequência, apontou, contribuir para o plano de saúde significa pagar uma mensalidade, independentemente do usufruto dos serviços de assistência médica.

“Logo, quanto aos planos de saúde coletivos custeados exclusivamente pelo empregador, não há direito de permanência do ex-empregado aposentado ou demitido sem justa causa como beneficiário, salvo disposição contrária expressa prevista em contrato ou em convenção coletiva de trabalho, sendo irrelevante a existência de coparticipação, pois, como visto, esta não se confunde com contribuição”, afirmou o relator.

No entanto, Villas Bôas Cueva ponderou que, na hipótese de empregados que sejam incluídos em outro plano privado de assistência à saúde, com pagamento de valor periódico fixo, oferecido pelo empregador em substituição ao originalmente disponibilizado sem a sua participação, há a incidência dos direitos de permanência previstos na Lei 9.656/98.

Salário indireto

“Quanto à caracterização como salário indireto do plano de assistência médica, hospitalar e odontológica concedido pelo empregador, o artigo 458, parágrafo 2º, IV, da CLT é expresso em dispor que esse benefício não possui índole salarial, sejam os serviços prestados diretamente pela empresa ou por determinada operadora”, apontou o ministro.

Ao fixar a tese, o ministro ressaltou que o Tribunal Superior do Trabalho também adota o entendimento de que é indevida a manutenção do plano de saúde para os empregados desligados quando o plano é custeado inteiramente pelo empregador.

Em um dos casos analisados pelo colegiado, o ex-empregado ajuizou ação de obrigação de fazer objetivando sua manutenção no plano de saúde coletivo empresarial nas mesmas condições de cobertura do período em que estava vigente o contrato de trabalho. Em primeiro grau, o magistrado havia julgado procedente o pedido por considerar, entre outros fundamentos, que a assistência à saúde constituiria salário indireto. A decisão foi mantida pelo Tribunal de Justiça de São Paulo.

Após a fixação da tese, a seção deu provimento ao recurso especial da administradora do plano

para julgar improcedentes os pedidos da ação, já que, de acordo com os autos, o autor não contribuiu para o plano no decurso do contrato de trabalho.

(REsp 1.680.318)

(REsp 1.708.104)

Fonte: STJ, em 31.08.2018.