Por unanimidade, a Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que os trabalhadores ativos e inativos devem ter paridade de condições em relação ao custeio e aos parâmetros de reajuste do plano de saúde coletivo empresarial.

No caso julgado, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) considerou ilegal a imposição, pela ex-empregadora, de seguro-saúde voltado exclusivamente para os funcionários inativos, com valor do prêmio diferente daquele existente para os empregados da ativa.

A Bradesco Saúde apresentou recurso especial contra o acórdão, mas o presidente do STJ não conheceu do pleito. No agravo interno submetido à Quarta Turma, a Bradesco Saúde alegou que o acórdão do TJSP teria interpretado equivocadamente o artigo 31 da Lei 9.656/1998 e as normas regulamentares, quando desconsiderou que a criação de parâmetros diferenciados para os aposentados – cuja idade representa maior grau de risco – não implica violação dos direitos dos segurados e serve para manter o equilíbrio econômico-financeiro do contrato.

Migração lícita

Segundo o relator, ministro Luis Felipe Salomão, a jurisprudência do STJ, com base no artigo 31 da Lei 9.656/1998, entende que, mantidas as condições de cobertura assistencial da ativa, não há direito adquirido do aposentado ao regime de custeio do plano de saúde coletivo empresarial vigente à época do contrato de trabalho, sendo lícita sua migração para novo plano caso haja necessidade dessa mudança para evitar o colapso do sistema – vedadas a onerosidade excessiva para o consumidor e a discriminação do idoso (REsp 1.479.420).

Porém, o ministro ressaltou que tal entendimento "não significa que os empregadores possam contratar plano de assistência à saúde exclusivo para seus ex-empregados, com condições de reajuste, preço e faixa etária diferenciadas do plano de saúde dos empregados da ativa".

Para Salomão, a Resolução ANS 279/2011 contraria o princípio da hierarquia das leis ao restringir direito garantido pela norma jurídica que regulamenta – no caso, o artigo 31 da Lei 9.656/1998, cujo fundamento pressupõe o respeito ao mutualismo entre as contribuições de funcionários ativos e inativos.

Modelo único

"Nesse quadro, a correta aplicação do citado dispositivo legal impõe a inserção de ativos e inativos em um modelo único de plano de saúde, com as mesmas condições assistenciais, observada a paridade na forma e nos valores de custeio, cabendo ao ex-empregado arcar com o pagamento integral, isto é, a parcela própria acrescida da parte subsidiada pela ex-empregadora em favor dos funcionários em atividade", explicou.

Ao negar provimento ao agravo interno, o relator acrescentou que, como observado no voto- vista do ministro Antonio Carlos Ferreira, o artigo 31 da Lei 9.656/1998 não traduz direito adquirido do ex-empregado ao contrato de plano de saúde vigente no momento em que foi para a inatividade, revelando-se obrigatório o seu reenquadramento nos sucessivos e subsequentes contratos destinados aos empregados da ativa, acompanhando todas as alterações específicas para tais empregados – o que não afasta eventuais discussões sobre o caráter abusivo de novos pactos ou reajustes.

AREsp 1573911

Fonte: STJ, em 21.09.2020