A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) confirmou acórdão do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) que determinou que um ex-empregado desligado há mais de dez anos e sua esposa sejam mantidos em plano de saúde originalmente contratado pela empresa. Embora seja de dois anos o tempo máximo de permanência do empregado demitido no plano coletivo – como previsto no artigo 30, parágrafo 1º, da Lei 9.656/1998 –, o ex-empregador manteve o casal no plano de assistência por mais de uma década, tendo os beneficiários assumido o pagamento integral.

Para o colegiado, o longo tempo de permanência no plano despertou nos beneficiários a confiança de que não perderiam a assistência de saúde, de modo que a sua exclusão neste momento, passada uma década do desligamento profissional e quando eles já estão com idade avançada, violaria o princípio da boa-fé objetiva.

De acordo com o processo, em razão do contrato de trabalho, o ex-funcionário era beneficiário, com sua esposa, do plano de saúde. Ele foi demitido em 2001, mas a participação no plano foi estendida até 2013, quando o ex-empregado, então com 72 anos de idade, foi notificado pelo antigo empregador de sua exclusão.

Ao determinar o restabelecimento do plano de saúde e a indenização aos beneficiários pelos gastos com a contratação de um novo plano assistencial, o TJRJ levou em consideração que a idade avançada do ex-empregado dificultava a adesão a novos planos, em razão do elevado valor do prêmio. Além disso, de acordo com o tribunal fluminense, o idoso deve ser considerado pessoa vulnerável, nos termos do artigo 230 da Constituição.

Confiança e supressio

Tanto o ex-empregador quanto o plano de saúde recorreram ao STJ. Segundo o ex-empregador, o julgamento do TJRJ violou o artigo 30, parágrafo 1º, da Lei 9.656/1998 ao determinar que o beneficiário permaneça eternamente vinculado ao plano. Já a empresa que administra o plano de saúde questionou, entre outros pontos, a ordem para disponibilizar apólices individuais aos beneficiários, pois ela não comercializaria mais essa modalidade de assistência.

A relatora dos recursos, ministra Nancy Andrighi, mencionou a doutrina sobre o tema para dizer que, segundo o princípio da responsabilidade pela confiança – uma das vertentes da boa-fé objetiva –, aquele que origina a confiança de alguém deve responder, em certas circunstâncias, pelos danos causados.

A supressio, exemplo da responsabilidade pela confiança – traduzida como um "não exercício abusivo do direito", nas palavras da ministra –, indica a possibilidade de se considerar suprimida determinada obrigação contratual na hipótese em que o credor, por não a exigir, fizer surgir no devedor a legítima expectativa de que essa supressão se prorrogará no tempo.

"Implica, assim, a redução do conteúdo obrigacional pela inércia qualificada de uma das partes, ao longo da execução do contrato, em exercer determinado direito ou faculdade, criando para a outra a percepção válida e plausível – a ser apurada casuisticamente – de ter havido a renúncia àquela prerrogativa", explicou.

Frustração

No caso dos autos, Nancy Andrighi entendeu que a manutenção do ex-empregado no plano de saúde por liberalidade do antigo empregador, consolidada pelo prolongado decurso do tempo, é circunstância capaz de criar no beneficiário a confiança de que a empresa renunciara ao direito de exclui-lo.

Por isso, segundo a ministra, "esse exercício agora, quando já passados dez anos, e quando os

beneficiários já contam com idade avançada, gera uma situação de desequilíbrio inadmissível entre as partes, que se traduz no indesejado sentimento de frustração".

REsp 1879503

Fonte: STJ, em 14.10.2020