

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 excluí-lo.

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

Legismap Roncarati

Ex-empregado mantido no plano de saúde por mais de dez anos após a demissão não poderá ser excluído (STJ)

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