

## ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

### INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista não obriga o empregador a conceder plano de saúde ou qualquer outro tipo de assistência médico/hospitalar aos seus empregados.

A concessão de tal benefício decorre de liberalidade do empregador ou em razão de previsão em documento coletivo da categoria.

### INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

Nos termos do § 2º do art. 458 da CLT não integram a remuneração do empregado, entre outros, assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde. Dessa forma, as referidas utilidades concedidas pelo empregador não integram a base de cálculo para pagamento das férias, décimo terceiro salário, Repouso Semanal Remunerado (RSR/DSR), aviso-prévio, dentre outros.

### DESCONTO DO TRABALHADOR

O art. 462 da CLT estabelece que é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, exceto quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Isto se deve ao fato de que o salário pago ao trabalhador tem natureza alimentar, pois garante a sobrevivência do empregado, de modo que o legislador limitou a possibilidade de descontos considerados abusivos feitos pelo empregador.

Observa-se que inexistente, na legislação vigente, qualquer impedimento para que as partes (empregador e empregado) pactuem as condições para a realização de um determinado desconto, onde ocorram obrigações (direitos e deveres) entre ambos.

Quando a empresa mantém, por exemplo, assistência médica e/ou odontológica, deve observar os elementos que garantem a licitude do desconto.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula nº 342, firmou entendimento no sentido de que o empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Isto posto, os elementos que devem ser observados pelo empregador são:

- a) autorização expressa do empregado;
- b) aferição de benefício pelo mesmo;
- c) inexistência de vícios da vontade, ou seja, coação pelo empregador.

Quanto ao valor que poderá ser descontado do trabalhador, tendo em vista a falta de previsão legal, orientamos que seja consultado o documento coletivo da categoria sobre a questão.

## **SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO - NÃO INTEGRAÇÃO**

De acordo com a alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991 e § 6º do art. 15 da Lei nº 8.036/1990, não integra o salário de contribuição, bem como não inclui na remuneração para efeito de incidência do FGTS o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou com ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 alterou o dispositivo legal supracitado, vindo a estabelecer que o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

Observa-se que a legislação previdenciária estabelecia como condição para que não houvesse integração do referido benefício ao salário de contribuição que a sua cobertura abrangesse a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa, mas, com a alteração da lei essa condição não mais se aplica.

Assim, estendido o benefício à totalidade dos empregados e dirigentes da empresa ou não, não constituirá como base de cálculo de incidência da contribuição previdenciária.

## **APOSENTADO POR INVALIDEZ - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE**

De acordo com o art. 42 da Lei nº 8.213/1991, a aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

O empregado aposentado por invalidez, inclusive em decorrência de acidente do trabalho, nos termos do art. 475 da CLT, terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis da Previdência Social para a efetivação do benefício.

Durante a suspensão, o contrato de trabalho não estará gerando nenhum encargo trabalhista, ou seja, durante esse período não será depositado FGTS e, não deverá ser recolhido os encargos previdenciários.

Em razão dessa suspensão surgem dúvidas quanto a obrigatoriedade de manutenção da assistência médica e/ou odontológica neste período.

Não há, na legislação trabalhista, previsão expressa quanto essa obrigatoriedade.

Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se manifestou, por meio da Súmula nº 440, no sentido de assegurar o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

## **RESCISÃO CONTRATUAL - REGRAS PARA MANUTENÇÃO DO DIREITO DO EMPREGADO**

A Lei nº 9.656/1998, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde, em seus arts. 30 e 31, trouxe o direito de manutenção da condição de beneficiário para ex-empregados demitidos ou exonerados sem justa causa e aposentados que contribuíram para planos privados de assistência à saúde.

Os citados artigos foram regulamentados pela Agência Nacional de Saúde (ANS) por meio da Resolução Normativa ANS nº 488/2022.

Assim, considera-se:

- a) contribuição: qualquer valor pago pelo empregado, inclusive com desconto em folha de pagamento, para custear parte ou a integralidade da contraprestação pecuniária de seu plano privado de assistência à saúde oferecido pelo empregador em decorrência de vínculo empregatício, à exceção dos valores relacionados aos dependentes e agregados e à coparticipação ou franquia paga única e exclusivamente em procedimentos, como fator de moderação, na utilização dos serviços de assistência médica ou odontológica;
- b) mesmas condições de cobertura assistencial: mesma segmentação e cobertura, rede assistencial, padrão de acomodação em internação, área geográfica de abrangência e fator moderador, se houver, do plano privado de assistência à saúde contratado para os empregados ativos; e
- c) novo emprego: novo vínculo profissional que possibilite o ingresso do ex-empregado em um plano de assistência à saúde coletivo empresarial, coletivo por adesão ou de autogestão.

O direito de manutenção da condição de beneficiário para ex-empregados demitidos ou exonerados sem justa causa e aposentados que contribuíram para os produtos, citados anteriormente se refere apenas aos contratos que foram celebrados após 01/01/1999, ou que foram adaptados à Lei nº 9.656/1998.

Nos contratos adaptados à Lei nº 9.656/1998, o período anterior à adaptação, inclusive a 01/01/1999, no qual o empregado contribuiu para o custeio da contraprestação pecuniária dos produtos, será contado para fins da Resolução Normativa ANS nº 488/2022.

### **Ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa**

É assegurado ao ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa que contribuiu para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º da Lei nº 9.656/1998, contratados a partir de 02/01/1999, em decorrência de vínculo empregatício, o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.

O período de manutenção será de 1/3 do tempo de permanência em que tenha contribuído para os produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º da Lei nº 9.656/1998, ou seus sucessores, com um mínimo assegurado de seis e um máximo de 24 meses na forma prevista no subitem 7.3 desta matéria.

Fonte: [MIGALHAS.COM.BR](http://MIGALHAS.COM.BR)

Colaboração de:

**Maurílio de Souza Diniz**

Diretor Gerencial SINPAPEL