

A Aposentadoria por Invalidez e a Manutenção do Plano de Saúde

Rúbia Zanotelli de Alvarenga*

Sumário: 1. Aspectos Legais da Aposentadoria por Invalidez; 1.2. Doença Pré-Existente; 1.3. Carência do Benefício; 1.4. Data de Início do Benefício; 1.5. Valor do Benefício; 1.6. Grande Invalidez; 1.7. Mensalidade de Recuperação; 1.8. Cessação do Benefício; 2. A aposentadoria por invalidez e a manutenção do plano de saúde.

INTRODUÇÃO

Os trabalhadores brasileiros vêm obtendo significativas conquistas no campo do Direito do Trabalho, principalmente no que diz respeito às questões da Aposentadoria por Invalidez e da Manutenção do Plano de Saúde quando do afastamento provisório do trabalhador enquanto permanecer a incapacidade para o labor.

Nas últimas duas décadas, os progressivos benefícios vêm sucedendo-se e tornando mais digna a condição de subsistência do trabalhador quando impedido, temporariamente ou permanentemente, de exercer seu ofício.

É desse avanço nas conquistas legais e jurisprudentes que trata este artigo, voltado para a enunciação dos novos direitos pertinentes aos que requerem a Aposentadoria por Invalidez e a Manutenção do Plano de Saúde durante o interstício em que o processo ocorre.

1. Aspectos legais da aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez consiste em um benefício de natureza previdenciária ao segurado que for considerado totalmente incapaz e insusceptível de recuperação para o exercício de atividade laborativa que lhe garanta a subsistência.

A aposentadoria por invalidez é tratada nos seguintes diplomas legais: art. 42 e seguintes da Lei 8.213/91 e artigos 43 a 50 do Decreto 3.048/99.

*Mestre e Doutora em Direito do Trabalho. Advogada e professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação. Professora de Direito da Faculdade Casa do Estudante de Aracruz-ES.

São beneficiários da aposentadoria por invalidez comum todos os segurados do regime geral de previdência social. Já a aposentadoria por invalidez acidentária laboral será devida somente aos segurados empregados. Trabalhadores domésticos, avulsos e segurados especiais não têm direito às prestações acidentárias laborais.

Somente será devida a aposentadoria por invalidez, caso seja constatada, mediante perícia médica, a incapacidade definitiva para o labor habitual que exercia o segurado, independentemente do recebimento anterior do auxílio-doença. Ao se aposentar por invalidez, o segurado deve se afastar de toda e qualquer atividade remunerada, caso contrário, terá o seu benefício devidamente cessado pelo INSS.

É preciso, assim, que seja verificada a condição de incapacidade do segurado mediante exame médico pericial a cargo da previdência social, podendo ele, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança. Se o segurado não tiver como ir ao local da perícia, o perito deverá ir até ele.

Para que a aposentadoria por invalidez seja concedida, não há necessidade de concessão prévia de auxílio-doença. A incapacidade para o trabalho insuscetível de recuperação pode ser constatada de imediato pelo médico perito em face da gravidade da doença ou lesão. No entanto, nem sempre é possível verificar de imediato a incapacidade total do segurado. Nesse caso, é comum o INSS conceder ao segurado, inicialmente, o benefício de auxílio-doença e, posteriormente, concluindo pela impossibilidade de retorno à atividade laborativa, transformar o auxílio-doença em aposentadoria por invalidez.

Como bem atesta Fábio Zambitte Ibrahim,

[...] o fato de o segurado ter recebido anteriormente auxílio-doença é irrelevante. Todavia, na prática, a perícia médica concede o auxílio ao segurado, esperando que este venha a recuperar-se das lesões apresentadas. Caso isto não ocorra, chegando a perícia à conclusão de que o segurado é irrecuperável para a sua atividade ou inadaptable para outra, é então aposentado por invalidez.^[1]

A aposentadoria por invalidez está condicionada ao afastamento de todas as atividades. Trata-se, portanto, de um benefício provisório, que será pago enquanto permanecer a incapacidade permanente do aposentado para o labor.

Como bem destaca Sérgio Pinto Martins: “não há na lei previdenciária prazo de duração para a efetivação da aposentadoria por invalidez”.^[2]

Ainda Martins assevera que:

[...] a aposentadoria por invalidez, de modo geral, é provisória. Ela só será definitiva quando o médico assim entender, pois o segurado não é mais suscetível de recuperação. Passados cinco anos da concessão da aposentadoria por invalidez, não importa que ela venha a ser definitiva, pois o trabalhador pode se recuperar.^[3]

A necessidade social do benefício decorre da incapacidade laboral total e definitiva para o trabalho, impedindo a subsistência digna do segurado e a de seus familiares.

Segundo Fábio Zambitte Ibrahim,

A princípio, é de se estranhar a previsão de recuperação (total ou parcial) de capacidade laborativa do aposentado por invalidez. Entretanto, como a medicina evoluiu a cada dia, com novos medicamentos e tratamentos mais eficazes, é possível que o segurado, hoje inválido, venha a recuperar alguma capacidade laborativa em futuro próximo. Daí a reversibilidade deste benefício, o que justifica a manutenção das perícias periódicas e tratamento obrigatório mesmo após a aposentação.^[4]

Insta destacar que a aposentadoria também poderá ser decorrente de doença mental.

De acordo com Miguel Horvath Júnior,

A concessão da aposentadoria por invalidez em decorrência de doença mental está condicionada à apresentação do termo de curatela, ainda que de modo provisório. [...] a falta de apresentação do termo de curatela não impedirá a concessão ou o pagamento de qualquer benefício do RGPS devido ao segurado ou ao dependente civilmente incapaz, desde que o administrador provisório comprove, por meio de protocolo, o pedido judicial de curatela.^[5]

1.2 Doença pré-existente

A doença ou lesão de que o segurado já era portador ao se filiar ao regime geral de previdência social não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

De acordo com Fábio Zambitte Ibrahim, “[...] isto visa a evitar fraudes ao sistema, quando uma pessoa inválida poderia filiar-se para, tão somente, obter o benefício”.^[6]

Assim, a aposentadoria por invalidez não será devida, caso o segurado já seja portador de alguma doença à época de sua filiação no regime geral da previdência social. Somente será possível a outorga da prestação referida, quando a incapacidade para o trabalho ocorrer após a filiação ao regime geral de previdência social.

O art. 42, § 2º da Lei 8213/91 ,estipula, como exceção à doença pré-existente, a situação da perda da capacidade para o trabalho por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Conforme Kerlly Huback Bragança:

O intuito do legislador é evidente: não permitir que a adesão ao RGPS ocorra tão-somente para a concessão de benefício do segurado já portador de um mal, seja doença ou lesão. Não obstante, se a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão, é possível o deferimento da aposentadoria por invalidez. É o caso do segurado vítima de diabetes e que depois de anos a fio de contribuição teve sua acuidade visual sensivelmente diminuída, em decorrência do agravamento da doença.^[7]

1.3 Carência do benefício

A carência da aposentadoria por invalidez é, via regra geral, de 12 (doze) contribuições mensais. A carência somente será dispensada nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao regime geral de previdência social, for acometido por alguma das doenças ou afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social a cada três anos de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação e deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

O art. 151 da Lei 8.213/91 e o art. 67, inciso III, da Instrução Normativa n.º 20/2007 do INSS elencam as moléstias que dispensam carência para a concessão da aposentadoria por invalidez, a saber:

Art. 67. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:
[...]

III – auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, nos casos de acidente de qualquer natureza, inclusive decorrente do

trabalho, bem como nos casos em que o segurado, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças ou afecções relacionadas abaixo:

- a) tuberculose ativa;
- b) hanseníase;
- c) alienação mental;
- d) neoplasia maligna;
- e) cegueira;
- f) paralisia irreversível e incapacitante;
- g) cardiopatia grave;
- h) doença de Parkinson;
- i) espondiloartrose anquilosante;
- j) nefropatia grave;
- l) estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante);
- m) Síndrome da Imunodeficiência Adquirida-AIDS;
- n) contaminação por radiação com base em conclusão da medicina especializada; ou
- o) hepatopatia grave.

Assim, em casos de acidente, para que haja a dispensa da carência, não é necessário que seja de trabalho. Acidente de qualquer natureza ou causa é aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos ou biológicos) que acarreta lesão corporal ou perturbação funcional que causa a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.

Para o segurado especial fazer jus à aposentadoria por invalidez, basta a comprovação do exercício de atividade rural nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao do requerimento do benefício.

Havendo perda da qualidade de segurado, para habilitar-se novamente ao benefício da aposentadoria por invalidez, o trabalhador não necessitará cumprir a carência de mais 12 (doze) contribuições mensais. A regra prevista no parágrafo único do art. 24 da Lei nº 8.213/91 permite a contagem das contribuições anteriores, desde que o segurado programe, a partir da nova filiação, um terço do número de contribuições exigidas para o cumprimento da carência do benefício. Para a aposentadoria por invalidez, isso representa 04 (quatro) contribuições mensais.

1.4 Data de início do benefício

A aposentadoria por invalidez será devida, para o segurado empregado e para os demais segurados, quando precedida do auxílio-doença, a partir do dia imediato ao da cessação do mesmo.

Não sendo a aposentadoria por invalidez originada do auxílio-doença, ela será devida a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento da atividade, no caso

de segurado empregado. Se for ultrapassado o prazo de 30 (trinta) dias para protocolo do requerimento, a aposentadoria por invalidez será devida a partir da data da postulação.

Para os demais segurados, a aposentadoria por invalidez, quando não precedida de auxílio-doença, será devida a contar da data da entrada do requerimento, se requerido após 30 (trinta) dias do afastamento da atividade.

Nesse sentido, quando a perícia médica concluir pela existência de incapacidade permanente para o trabalho, a aposentadoria por invalidez será devida:

a) ao segurado empregado, a contar do 16º (décimo - sexto) dia do afastamento da atividade ou a partir da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada do requerimento decorrerem mais de 30 (trinta) dias;

Insta destacar que, nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento da atividade laborativa por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário. Trata-se da hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois o empregado não trabalha, mas recebe a sua remuneração. É o chamado período de espera.

b) ao segurado empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, especial e facultativo, a contar da data do início da incapacidade total ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 (trinta) dias.

A aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho do empregado. Recuperado, volta o segurado ao trabalho, conforme preceitua o art. 475 da CLT:

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1. Recuperado o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a estabilidade deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2. Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

No mesmo sentido, vê-se a súmula nº 160 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula 160 do TST. Aposentadoria por invalidez. Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

A aposentadoria por invalidez não provoca a extinção do contrato de trabalho. O contrato de trabalho do segurado empregado continuará presente enquanto perdurar a aposentadoria, ficando apenas suspenso.

É preciso atribuir à empresa o seu papel social na sociedade para garantir ao empregado e à sua família segurança, bem-estar e felicidade.

Em seu sempre lúcido pensamento, Zeno Simm aponta que

[...] a empresa não pode mais ser vista apenas como um empreendimento voltado ao lucro do empresário ou do acionista, mas, sim, dotada de uma função social relevante como elemento de geração e de circulação de riquezas e de criação de empregos, além de promover o desenvolvimento social e econômico da região onde opera.^[8]

Ocorrendo a alta por cessão da incapacidade, será garantido ao segurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria; facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo, na forma do art. 475 da CLT e Súmula 160 do TST.

1.5 Valor do benefício

A alíquota da renda mensal da aposentadoria por invalidez, quando não precedida de auxílio-doença, consistirá numa renda mensal correspondente a 100% do salário de benefício, sem a aplicação do fator previdenciário, pouco importando se a invalidez é decorrente de acidente do trabalho ou não.

Quando a aposentadoria por invalidez derivar de transformação de auxílio-doença, sua renda mensal será de 100% do salário de benefício, que serviu de base para o cálculo da renda inicial ao auxílio-doença, reajustados pelos mesmos índices de correção dos benefícios em geral.

Apenas para o segurado especial, a renda mensal da aposentadoria por invalidez é de um salário mínimo especificamente. Todavia, caso o segurado

especial tenha optado por contribuir de modo facultativo como contribuinte individual, a renda mensal do benefício será calculada de forma igual à aplicada para os demais segurados.

1.6 Grande invalidez

A grande invalidez acontece, quando o aposentado, mediante comprovação, necessita da assistência permanente de terceiro (prestado por familiar ou profissional) para a realização das atividades básicas da vida diária em decorrência da gravidade da sua invalidez.

O Anexo I do Decreto nº 3.048/99 arrola, de forma exemplificativa, as situações de grande invalidez. Vejam-se:

1. Cegueira total;
2. Perda de nove dedos das mãos ou superior a esta;
3. Paralisia dos dois membros superiores ou inferiores;
4. Perda dos membros inferiores, acima dos pés, quando a prótese for impossível;
5. Perda de uma das mãos e de dois pés, ainda que a prótese seja possível;
6. Perda de um membro superior e outro inferior, quando a prótese for impossível;
7. Alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social;
8. Doença que exija permanência contínua no leito;
9. Incapacidade permanente para as atividades da vida diária.

Quando o segurado se enquadrar na situação de grande invalidez, o valor da aposentadoria por invalidez do segurado será acrescido de 25%, chegando, assim, a 125% do salário de benefício. Esse acréscimo cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporado ao valor da pensão por morte.

O parágrafo único do art. 45 da Lei 8.213/91 estipula que esse acréscimo é pago com o intuito de complementar o valor da aposentadoria por invalidez e que cessará com a concessão da pensão por morte aos dependentes em decorrência do falecimento do aposentado. Esse percentual também será recalculado, quando o benefício que lhe deu origem for reajustado.

Muito embora a regra geral seja que os benefícios não terão valor inferior ao salário mínimo, tampouco poderão ser pagos em montante maior que o teto, o percentual de 25% será devido mesmo quando ultrapassar esse importe.

1.7 Mensalidade de recuperação

A mensalidade de recuperação é paga, quando o segurado se recupera, de forma total ou parcial para o trabalho, e continua recebendo a aposentadoria por invalidez durante certo período com a finalidade de se integrar gradativamente ao mercado de trabalho.

Como menciona Marcelo Leonardo Tavares, a mensalidade de recuperação visa a “adequar o segurado afastado do mercado de trabalho a uma nova inserção, levando em conta a necessidade de adaptação e nova qualificação [...]”.^[9]

O objetivo da mensalidade de recuperação é instaurar o sentimento universal do avanço à dignificação do trabalho.

Zeno Simm afirma com propriedade que

Deve ser ressaltado que não apenas a pessoa do empregado merece tratamento digno como ser humano que é como também seu trabalho ou sua atividade merece igual tratamento como um dos fatores de dignificação do indivíduo e em razão do papel que desempenha na sociedade moderna. Por força dessa proeminência do ser humano e da centralidade do trabalho é que a ordem jurídica deve garantir decisivamente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e a sua dignidade nas duas vertentes, a pessoal e a profissional.^[10]

O trabalhador busca na atividade laboral o acesso aos bens de consumo necessários para conservar sua vida, por isso não se pode ignorar a ressonância direta do labor com o processo vital, pois, para que ocorra o exercício do trabalho, o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta.

Ainda no esteio de Zeno Simm,

A inclusão social dos trabalhadores no Brasil – a cargo das empresas quando do respeito a um dos princípios constitucionais reitores da ordem econômica, o da busca do pleno emprego – deve estar estritamente associada à observância/efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana em todas as suas manifestações e aspectos, inclusive e especialmente pelo oferecimento de condições ambientais de trabalho física e mentalmente sadias.^[11]

A mensalidade de recuperação depende da categoria do segurado e da dimensão da recuperação, nos termos do art. 47 da Lei 8.213/91.

Assim, quando a recuperação total ocorrer dentro de 05 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a antecedeu sem interrupção, o benefício cessará:

a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela previdência social; ou

b) após tantos meses quantos forem os anos de duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez para os demais segurados.

Em se tratando de recuperação parcial, ou que ocorra após 05 (cinco) anos da sua percepção, ou, ainda, caso o segurado seja declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade:

a) no seu valor integral, durante 06 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade;

b) com redução de 50% no período seguinte de 06 (seis) meses.

Findo esse prazo, será paga com redução de 75% (setenta e cinco), também por igual período de 06 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente.

O aposentado por invalidez que tiver recuperado sua capacidade laborativa e requerer qualquer benefício durante o período de recebimento de mensalidade de recuperação só terá a aposentadoria por invalidez cessada para a concessão de novo benefício após os prazos em que receber mensalidade integral. Caso o segurado exerça diversas atividades, a incapacidade permanente para uma delas não trará direito à aposentadoria por invalidez, mas sim a pagamento de auxílio-doença, em razão dessa atividade, até sua incapacidade completa.

1.8 Cessação do Benefício

A aposentadoria por invalidez será extinta nas seguintes situações:

a) pelo retorno voluntário do aposentado por invalidez à atividade;

b) quando o INSS constatar, por meio de perícia médica, que a incapacidade total para o labor está desaparecendo (*hipótese em que o segurado retornará à antiga atividade ou a um trabalho diverso, sendo o benefício gradualmente reduzido durante o período de retorno à função*)**[12]** ;

c) quando alcançado o requisito etário para a concessão da aposentadoria por idade ou reunidas as condições para tal intento, convertendo-se a aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade;

d) pela morte do segurado.

O segurado, em gozo de aposentadoria por invalidez, terá a mesma suspensão, quando não se submeter a exames médicos periciais a se realizarem bianualmente a cargo da previdência social. O segurado também estará sujeito a processo de reabilitação profissional, prescrito e custeado pela previdência social, e a tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

1.9 A aposentadoria por invalidez e a manutenção do plano de saúde

Imperioso observar que empregado aposentado por invalidez continua tendo direito à continuação do plano de saúde, apesar de seu contrato encontrar-se suspenso, conforme bem destaca a decisão proferida pelo Ministro do TST Pedro Paulo Teixeira Manus:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PLANO DE SAÚDE.MANUTENÇÃO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que, em que pese à paralisação temporária da execução do contrato de trabalho, suspenso em decorrência da aposentadoria por invalidez, a obrigação da reclamada referente ao plano de saúde ainda subsiste. Ocorre a suspensão de alguns efeitos do contrato de trabalho; Contudo, como prevalece o vínculo empregatício, eis que há a possibilidade de retorno do empregado às suas atividades, permanece o direito de usufruir do plano de saúde custeado pela empresa. Trata-se de condição suspensiva do pacto laboral, condicionada à recuperação do empregado, que nesse caso, implica numa condição resolutive do benefício previdenciário. Em face do princípio da norma mais favorável, tanto as normas coletivas, como o edital de privatização, garantem o direito pleiteado. Por outro lado, não houve nenhum prequestionamento no sentido de que em caso de aposentadoria definitiva, por impossibilidade de retorno ao trabalho, a benesse não mais seria assegurada. Sob referido prisma, o apelo esbarra no óbice das Súmulas nºs 126 e 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST AIRR 42/2006-341-01-40.3, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, DJ de 17.12.2010).

Conforme demonstrado, a aposentadoria por invalidez não gera a extinção do contrato de trabalho, mas apenas a suspensão. Há, apenas, a suspensão dos principais efeitos decorrentes do contrato de trabalho, como o pagamento de salários e prestação de trabalho pelo empregado, permanecendo, assim, poucas

obrigações contratuais, destacando-se, entre elas, a manutenção do plano de saúde.

Dessa forma, manifesta o art. 475 da CLT, *verbis*:

O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º. Recuperado o empregado a capacidade para o trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º. Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho, sem indenização, desde que tenha havido ciência da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Nesse sentido, igualmente, a súmula nº 160 do C. TST, *in verbis*:

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

Destaca-se, assim, decisão proferida pelo Ministro do TST Maurício Godinho Delgado em 2011:

Agravo de instrumento. Recurso de Revista. Rito Sumaríssimo. Quantum Indenizatório. Arbitramento. Plano de Saúde. Suspensão do Contrato de Trabalho. Apelo lastreado apenas em divergência jurisprudencial e violação infraconstitucional. Impossibilidade. Dano moral. Decisão denegatória. Manutenção. Embora seja comum entender-se que a suspensão é a sustação plena e absoluta de todas as cláusulas expressas e implícitas do contrato, há que se ressaltar que persistem em vigência algumas poucas obrigações do pacto empregatício. Trata-se, principalmente, de cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes, notadamente aquelas relacionadas à integridade física e moral do empregado, a teor do que dispõe o art. 483, “e” e “f”, da CLT. Insere-se neste contexto a conservação do plano de assistência médica gerido pela empresa e que visa a resguardar precisamente aqueles que dele necessitam durante a enfermidade. Reconhecendo o Regional o ato ilícito (estampado na conduta patronal de cancelamento indevido do plano de saúde), a hipótese é de dano moral autoevidente, já que a simples impossibilidade, por culpa reconhecida do empregador, de utilização do plano de saúde pela empregada acometida de enfermidade que lhe causou, inclusive, aposentadoria por invalidez, revela a desnecessidade da prova em concreto do abalo moral. Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST AIRR 66.22.2010.5.24.0006, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, DJ de 23/02/2011).

A suspensão do contrato de trabalho é instituto do direito material do trabalho definido como a

Sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.^[13]

Há que mencionar, ainda, que qualquer alteração unilateral no contrato de trabalho do obreiro, que venha suprimir a vantagem relativa ao plano de saúde, configura em alteração lesiva do contrato de trabalho, violando frontalmente o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, disposto no art. 468 da CLT, uma vez que tal benefício, sendo concedido por liberalidade pelo empregador, incorpora-se ao contrato de trabalho do empregado.

Ademais, a supressão do direito ao plano de saúde, durante o período de afastamento, dificulta ao empregado ter acesso aos tratamentos médicos que o plano de saúde lhe proporciona.

A concessão de plano de saúde, ainda, representa parte integrante do contrato de trabalho do empregado, devendo permanecer, mesmo com a suspensão do seu contrato de trabalho, conforme já estabelecido pela jurisprudência predominante do TST.

Não podem ser olvidados, outrossim, os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, de ordem constitucional (art. 1º, inc. III e IV, da CF/88), que informam o Direito do Trabalho e que devem ser utilizados pelo aplicador do Direito como diretriz para garantir a proteção efetiva dos direitos fundamentais que visam resguardar a integridade física, psíquica e moral do empregado.

Antes ou acima de qualquer outro direito do trabalhador ou do empregador está o princípio basilar da Constituição Federal de 1988, que eleva a dignidade da pessoa humana como norteadora de todo o ordenamento juristrabalhista brasileiro. Logo, não se pode admitir ou permitir qualquer conduta que represente afronta ou desrespeito grave a esse princípio.

A dignidade da pessoa humana, como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e fim da ordem econômica, foi elevada à categoria de princípio

fundamental, assumindo o *status* de norma estruturante de todo o ordenamento jurídico brasileiro, vinculando as ações da iniciativa privada e do Estado.

O Direito do Trabalho, assim, surgiu para exaltar a dignidade do trabalhador e como fonte de melhoramento da condição humana. Toda a humanidade necessita dos benefícios do trabalho regulado a partir do qual é mantida continuamente a vida humana.

É veemente suscitar que a Constituição Federal de 1988 estrutura a atividade econômica nos valores intrínsecos na dignidade da pessoa humana (artigo 170, VI, CF/88), já que esse é o princípio-mãe para a edificação de uma ordem econômica e social lapidada na ética e na equidade.

Assim, pretende-se instaurar o sentimento universal do avanço à dignificação do trabalho, pois

O primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde.^[14]

Como bem ensina Renato Mehanna Khamis, a finalidade do Direito do Trabalho é assegurar a luta pelo respeito a condições de trabalho dignas, compatíveis com a saúde, com o desenvolvimento físico e mental do trabalhador e com o suporte patrimonial que visa a assegurar a constante melhoria da condição do trabalhador. ^[15]

Sendo assim, atesta Marlon Marcelo Murari:

[...] qualquer ato patronal visando (sic) desvalorizar ou (sic) aviltar o trabalhador deverá ser repellido, em atenção aos direitos fundamentais e sociais, ao princípio da valorização do trabalho humano, que são concretizações do princípio da dignidade da pessoa humana. ^[16]

Sob esse viés, ensina Maurício Godinho Delgado, constrói-se o conceito de Estado Democrático de Direito com fundamento “*em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e includente; sociedade civil, também concebida como democrática e includente*”. ^[17]

Em razão disso,

[...] a pessoa humana, com sua dignidade, constitui o ponto central do Estado Democrático de Direito. Daí que estabelecem essas constituições o princípio da dignidade da pessoa humana como a diretriz cardeal de toda a ordem jurídica, com firme assento constitucional. [18]

Aliás, ensina Eros Roberto Grau que a dignidade humana não é apenas o fundamento da República, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica. Esse autor, ao descrever a importância do princípio da dignidade humana no âmbito das relações sociais, assevera:

Esse princípio compromete todo o exercício da atividade econômica, sujeitando os agentes econômicos, sobretudo as empresas, a se pautarem dentro dos limites impostos pelos direitos humanos. Qualquer atividade econômica que for desenvolvida no nosso país deverá se enquadrar no princípio mencionado.[19]

Nessa oportunidade, também faz jus o empregado aposentado por invalidez à indenização por danos morais pela supressão do seu plano de saúde, conforme decisão proferida pelo Ministro do TST Aloysio Corrêa da Veiga:

RECURSO DE REVISTA. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. SUPRESSÃO DO PLANO DE SAÚDE APÓS A APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. A supressão do plano de saúde garantido aos demais funcionários justamente no momento em que o empregado se encontra afastado, em aposentadoria por invalidez, momento em que mais necessita do benefício, acarreta sentimento de angústia, pois inviabiliza os meios para tratar da sua saúde, a denotar ato ilícito do empregador, a ser reparado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-2039-76.2010.5.12.0028, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ de 02/12/2011).

O dano moral consiste na lesão sofrida pela pessoa no tocante à sua personalidade. Envolve, portanto, o dano moral, um aspecto não-econômico, não-patrimonial, mas que atinge a pessoa no seu âmago.

Para Sérgio Cavalieri Filho

O dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos – os complexos de ordem ética –, razão pela qual revela-se mais apropriado chamá-lo de dano não patrimonial, como ocorre no Direito Português. Em razão dessa natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.[20]

O dano moral é aquele, assim, que se refere à ofensa ou à violação que não atinge os bens patrimoniais propriamente ditos de uma pessoa, mas os seus bens

de ordem moral. Atinge, portanto, um bem psíquico. Tais bens são aqueles juridicamente tutelados, mas sem repercussão patrimonial. Seu espectro é amplo: pode ser a dor física, dor sensação, nascida de uma lesão material, ou, ainda, a dor moral, dor sentimento, ainda que originária de causa material. O dano moral é o que atinge, pois, a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem e a dignidade das pessoas. Por essa razão são chamados de *danos extrapatrimoniais*. [21]

Como se vê, o TST tem decidido de forma reiterada que a aposentadoria por invalidez apenas suspende o contrato laboral e os efeitos principais do seu vínculo, como a contagem por tempo de serviço, o pagamento de salários e a prestação de serviços. Nesse enleio, o direito ao plano de saúde permanece inalterado, por integrar os efeitos do contrato que não se encontra vinculado diretamente à prestação de serviços. Portanto, é inaceitável a supressão do plano de saúde do empregado, quando este se encontra com o seu contrato de trabalho suspenso por motivo de saúde, exatamente no momento em que mais necessita do benefício.

É nesse viés que se considera aqui a dignidade da pessoa como o pressuposto primaz ou o próprio fundamento dos direitos fundamentais do trabalhador, tendo-se em vista que *“promover e proteger a dignidade da pessoa apresenta-se como diretriz calcada na segurança jurídica, elemento introjetado no paradigma do Estado Democrático de Direito”*. [22]

Vale ilustrar que a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) publicou, aos 25/11/2011, a Resolução Normativa n.º 279, que assegura aos demitidos e ex-empregados aposentados a manutenção do plano de saúde empresarial com cobertura idêntica à vigente durante o contrato de trabalho. Para ter direito ao benefício, o ex-empregado deverá ter sido demitido sem justa causa e deve ter contribuído no pagamento do plano de saúde. A referida resolução assegura aos ex-empregados aposentados e aos trabalhadores demitidos a manutenção do plano de saúde empresarial com cobertura idêntica à vigente durante do contrato de trabalho. Para ter direito ao benefício, o ex-empregado deverá ter sido demitido por justa causa e realizado o pagamento do plano de saúde.

De acordo, ainda, com a nova resolução, os trabalhadores demitidos poderão permanecer no plano de saúde por período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários do plano na vigência do contrato de trabalho, respeitando-se o

limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Já os ex-empregados aposentados que contribuíram por mais de 10 (dez) anos poderão manter o plano pelo tempo que desejarem. Nas situações em que o período for inferior a 10 (dez) anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria.

Ocorre, contudo, que as novas regras traçadas pela Resolução n.º 279 de 25/11/2011 se aplicam somente a ex-empregados, sejam eles aposentados[23] ou não, que não mantenham mais vínculo empregatício com a empresa. No caso, específico, do empregado que se encontra aposentado por invalidez, conforme já explicitado no presente texto, a aposentadoria por invalidez não é causa de extinção do contrato de trabalho, mas apenas de sua suspensão, conforme estabelece o art. 475 da CLT, razão pela qual a jurisprudência trabalhista brasileira, de forma reiterada, vem entendendo que continuam subsistindo as obrigações acessórias oriundas do seu contrato de trabalho, incluindo-se aí a manutenção do empregado aposentado por invalidez ao seu plano de saúde. Mesmo que a referida resolução quisesse abarcar o aposentado por invalidez, é preciso considerar o entendimento já explicitado pela Lei e devidamente sedimentado pela jurisprudência brasileira.

A concessão do plano de saúde deve permanecer enquanto perdurar a suspensão do contrato até que ele seja extinto. Afinal, o desafio atual do Direito do Trabalho é a busca pela harmonia entre o capital e o trabalho e, por consequência, o respeito pela dignidade humana do trabalhador, que, aliada à proteção à sua saúde, seja ela física ou psíquica, busca atingir a finalidade essencial e central do Direito do Trabalho, que consiste exatamente “na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócioeconômica”. [24]

CONCLUSÃO

Felizmente, a Ordem Jurídica Brasileira e a jurisprudência pátria brasileira vêm concedendo direitos em favor daqueles que, inferiorizados diante do poder econômico vigente, buscam direitos “*sui generis*”, já observados na fundação da Polis preconizadora por Aristóteles: “Somente quem oferece aos cidadãos uma boa política, uma política humanitária, gerará uma vida boa e a realização do ser humano”. Mesmo que essa política seja, apenas, a reiteração de direitos mínimos àqueles que os detêm pelo simples fato de serem humanos.

Referência Bibliográfica

- BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002, p. 236.
- BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.
- DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental do trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 221.
- JÚNIOR, Miguel Horvath. **Direito Previdenciário**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.
- KHAMIS, Renato Mehanna. **Dano moral: dispensa imotivada de portador do vírus HIV**. São Paulo: LTr, 2002, p. 42.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Atlas, 2009.
- MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado**. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.
- SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

-
- [1] IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 593.
- [2] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 330.
- [3] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 330.
- [4] IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 526.
- [5] JÚNIOR, Miguel Horvath. **Direito previdenciário**. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 240.
- [6] IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 592.
- [7] BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 87.
- [8] SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 10.
- [9] TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2009, p. 131.
- [10] SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 29.
- [11] SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 10.
- [12] Relata Fábio Zambitte Ibrahim que é de estranhar a previsão de recuperação (total ou parcial) de capacidade laborativa do aposentado por invalidez. Como a medicina evolui a cada dia, com novos medicamentos e tratamentos mais eficazes, é possível que o segurado, hoje inválido, venha a recuperar alguma capacidade em futuro próximo. Daí decorre “a reversibilidade deste benefício, o que justifica a manutenção das perícias periódicas e tratamento obrigatório mesmo após a aposentação”. Veja-se: IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 594.
- [13] DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 1072.
- [14] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 189.
- [15] KHAMIS, Renato Mehanna. **Dano moral: dispensa imotivada de portador do vírus HIV**. São Paulo: LTr, 2002, p. 42.
- [16] MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado**. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.
- [17] Destaca o autor que “O direito do trabalho é a política pública que mais diretamente assegura certa reciprocidade do sistema capitalista à grande maioria de segmentos sociais destituídos de significativa riqueza material [...]. Sem um mínimo de reciprocidade social, nenhum macrossistema sobrevive, especialmente o Estado.” Veja-se: DELGADO, M. G. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 42 e 110.
- [18] DELGADO, M. G. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 42 e 110., p. 43.
- [19] GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 221.
- [20] CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 102.
- [21] BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002, p. 236.

[22] DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental do trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2012, p. 62-63.

[23] No caso do aposentado que permanece trabalhando na empresa, de acordo com a nova resolução 279/2011, deve ser mantida a sua condição de beneficiário como aposentado.

[24] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 58.