

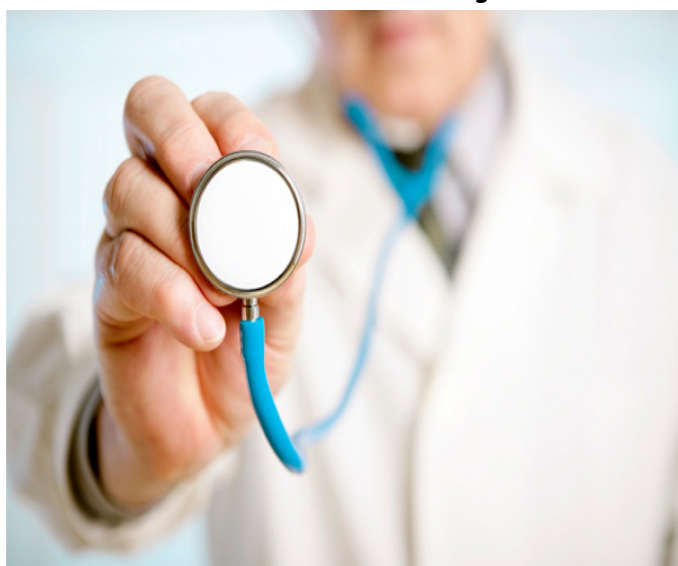
# Bom dia Contrasp



Edição 1299-Terça-feira, 09 de setembro de 2025



## PLANOS DE SAÚDE PARA EMPREGADOS AFASTADOS: TEMA REAFIRMA PROTEÇÃO SOCIAL E EXIGE MELHOR GESTÃO



O julgamento do Tema 220 pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho), que reafirma o direito de manutenção do plano de saúde ou assistência médica ao empregado afastado por auxílio-doença acidentário ou em aposentadoria por invalidez, não trouxe exatamente uma novidade. Desde 2012, a Súmula 440 já apontava nesse sentido. A diferença é que, agora, o que antes era orientação se transforma em precedente vinculante, de cumprimento obrigatório, com repercussões relevantes para trabalhadores, empresas e para a própria segurança jurídica das relações de trabalho.

A decisão garante a manutenção do plano de saúde ou assistência médica aos empregados com contrato suspenso em razão de auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por in-

validez, nas mesmas condições em que usufruíam do benefício antes da suspensão. Essa interpretação, ao prestigiar a ampliação do direito à saúde na rede privada, com base no contrato de trabalho, representa, de um lado, um avanço significativo na proteção social e, de outro, um desafio para as empresas.

Não se pode, contudo, analisar o precedente de forma isolada. Ao mesmo tempo em que reforça a dignidade do trabalhador, reconhecendo a saúde como direito fundamental e evitando que a suspensão do vínculo empregatício resulte em exclusão imediata de tratamentos privados, transfere-se às empresas um ônus de longo prazo. Em alguns casos, esse benefício pode se estender indefinidamente, transformando-se, na prática, em um plano vitalício custeado pela iniciativa privada.

Nesse cenário, surge uma questão central para a gestão empresarial: como conciliar a necessária proteção à saúde com a previsibilidade de custos e responsabilidades? A manutenção de planos de saúde por tempo indeterminado representa despesas significativas, especialmente para empresas de médio e pequeno porte, que já enfrentam margens estreitas e desafios

econômicos constantes. Embora o Tema 220 não seja uma novidade absoluta, sua transformação em precedente vinculante amplia riscos de passivos trabalhistas, tornando obrigatória a adoção desse regime mesmo contra a vontade das empresas.

Isso exige das organizações uma revisão de políticas internas e um fortalecimento da gestão em saúde ocupacional. É necessário investir em prevenção, acompanhamento médico, observar os programas de saúde e riscos no trabalho, aferição rotineira da aptidão laboral e registro e arquivo adequados de toda documentação. Ignorar essa realidade pode resultar em custos ainda maiores, tanto pela extensão do benefício quanto por ações judiciais decorrentes de má gestão.

### **Interpretação extensiva**

Outro ponto sensível é o risco de interpretação extensiva do Tema 220. Embora a tese mencione expressamente apenas os casos de auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez, a jurisprudência do TST já admitiu sua aplicação em afastamentos por auxílio-doença comum. Essa ampliação, mesmo que coerente com o viés protetivo da corte, gera insegurança jurídica. Empresas que seguirem apenas a literalidade do precedente podem ser surpreendidas por decisões desfavoráveis.

Além disso, a decisão não diferencia situações em que o plano é custeado integral ou parcialmente pelo empregado. Na prática, mesmo quando o trabalhador contribui com parte da mensalidade, a empresa permanece obrigada a

garantir sua permanência no benefício durante o afastamento. Isso transforma a manutenção do plano em obrigação de longo prazo que foge ao planejamento inicial do empregador.

Um caminho possível está na negociação coletiva. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.046, reconheceu a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que, respeitando direitos absolutamente indisponíveis, podem restringir ou modular direitos trabalhistas. Essa decisão abre espaço para que categorias, sindicatos e empresas construam soluções equilibradas quanto à extensão do plano de saúde em casos específicos. Não se trata de reduzir direitos, mas de estabelecer parâmetros de aplicação que preservem tanto a proteção ao trabalhador quanto a sustentabilidade das empresas.

### **Convite à reflexão**

O fato é que normas jurídicas, por mais bem-intencionadas, não conseguem abarcar a complexidade da vida real. O afastamento por doença ou invalidez não é um dado estático: envolve múltiplos fatores, desde a gravidade da condição de saúde até o contexto econômico da empresa e as peculiaridades do setor produtivo. Ao adotar um precedente vinculante, a Justiça do Trabalho confere segurança jurídica, mas corre o risco de engessar soluções que exigiriam maior flexibilidade.

Por isso, a decisão deve ser lida não apenas como imposição legal, mas também como convite à reflexão. Empresas e trabalhadores precisam compreender a lógica do preceden-



te e buscar formas criativas e sustentáveis de cumpri-lo.

Apesar das preocupações, é inegável que a saúde, especialmente diante da fragilidade do sistema público, ocupa lugar central nas relações humanas. Para muitos trabalhadores, o plano de saúde fornecido pela empresa é o benefício mais valorizado do contrato, muitas vezes superando reajustes salariais. O Tema 220 prestigia essa dimensão social e coloca o trabalhador afastado, já fragilizado por doença ou invalidez, sob a salvaguarda da continuidade da cobertura médica.

Não se trata apenas de um benefício contratual, mas de reafirmação do papel do trabalho como vetor de cidadania e inclusão social. Nesse sentido, a decisão acompanha o viés protetivo que marca a atuação da Justiça do Trabalho, expandindo a proteção social ao compreender

saúde e trabalho como dimensões indissociáveis da vida digna.

Assim, o Tema 220 pode ser visto como concretização de direito social, que protege o trabalhador em momento de vulnerabilidade, mas também como desafio às empresas, chamadas a reavaliar suas políticas de benefícios, sua gestão de saúde ocupacional e sua capacidade de previsão de custos. O equilíbrio entre proteção e sustentabilidade não será simples, mas passa pelo fortalecimento da prevenção em saúde, pela valorização da negociação coletiva e, sobretudo, pelo reconhecimento de que saúde e trabalho não podem ser tratados como esferas apartadas.

O desafio, agora, é transformar esse precedente em prática justa, eficaz e equilibrada.

Fonte: conjur.com.br



Presidente: Edilson Silva Pereira  
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira  
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A  
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA - DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/contrasp>

[https://www.instagram.com/contrasp\\_seg/](https://www.instagram.com/contrasp_seg/)

<https://contrasp.org.br/>