

## **PLANO DE SAÚDE COLETIVO E PERMANÊNCIA DE FUNCIONÁRIO APOSENTADO**

## **COLLECTIVE HEALTH PLAN AND RETIRED EMPLOYEE PERMANENCE**

## **PLAN DE SALUD COLECTIVO Y PERMANENCIA DEL TRABAJADOR JUBILADO**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n12-298>

**Data de submissão:** 29/11/2025

**Data de publicação:** 29/12/2025

**Fábio Luiz de Oliveira Bezerra**

Doutor em Direito

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: fabio.bezerra@ufrn.br

**Arthur Morais Rodrigues Cavalcanti Alves**

Graduado em Direito

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: arthur.alves.092@ufrn.edu.br

**Fernanda Beatris Peixoto Matos**

Graduada em Direito

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

E-mail: fernanda.beatris.700@ufrn.edu.br

### **RESUMO**

O texto apresenta um caso para ensino dedicado à análise dos contratos de plano de saúde coletivo, regidos pela Lei nº 9.656/1998, em diálogo com a teoria geral dos contratos e a jurisprudência qualificada do Superior Tribunal de Justiça. A narrativa central descreve a situação de um empregado aposentado que, após mais de dez anos como beneficiário de plano de saúde coletivo oferecido pela empresa, pretende permanecer no benefício após a inativação. O problema jurídico consiste em definir se existe direito à permanência no plano coletivo e, sendo o caso, em que condições essa manutenção deve ocorrer, especialmente quanto ao custeio e à preservação das cláusulas contratuais vigentes no momento da aposentadoria. A justificativa do estudo reside na necessidade de aproximar teoria e prática no ensino jurídico, superando métodos exclusivamente expositivos e permitindo aos discentes analisar situações concretas à luz de precedentes do STJ, em especial os Temas Repetitivos 989 e 1034. O objetivo é estimular a análise crítica e a tomada de decisão jurídica fundamentada, promovendo a compreensão do regime jurídico dos planos de saúde coletivos e dos efeitos contratuais decorrentes da aposentadoria do empregado. Adota-se a metodologia do caso para ensino, com simulação, divisão da turma em grupos representando as partes, debates orientados e questionários progressivos. Conclui-se que o empregado aposentado que participou do plano de saúde coletivo possui direito à permanência como beneficiário, sem direito adquirido às condições originais do contrato, devendo contribuir para o custeio e observar a paridade entre empregados ativos e inativos.

**Palavras-chave:** Obrigações. Contratos. Plano de Saúde Coletivo. Caso para Ensino.

### **ABSTRACT**

This text presents a teaching case devoted to the analysis of collective health insurance contracts governed by Law No. 9,656/1998. The central narrative concerns a retired employee who, as a

beneficiary of a company-sponsored group health insurance plan, seeks to remain enrolled in the plan following retirement. The legal issue lies in determining whether the retiree is entitled to continued participation in the collective plan and, if so, under what conditions such continuity should occur, particularly with respect to cost-sharing and the preservation of contractual terms in force at the time of retirement. The justification for the study rests on the need to bridge theory and practice in legal education, moving beyond purely expository methods and enabling students to engage with concrete factual scenarios in light of authoritative judicial precedents. The objective is to foster critical legal analysis and well-informed decision-making by promoting a comprehensive understanding of the legal framework governing collective health insurance plans. The case-study method is employed as a teaching strategy, involving simulations, division of the class into groups representing the parties, guided debates, and structured questionnaires. The conclusion reached is that a retired employee who previously participated in a collective health insurance plan is entitled to remain as a beneficiary; however, such entitlement does not confer vested rights to the original contractual conditions, and continued participation is subject to the retiree's contribution to the plan's costs, in accordance with the principle of parity between active and inactive beneficiaries.

**Keywords:** Obligations. Contracts. Group Health Plan. Teaching Case.

## RESUMEN

El presente texto examina los contratos de seguro de salud colectivo regulados por la Ley n.º 9.656/1998, en articulación con la teoría general de los contratos y la jurisprudencia. El caso se centra en la situación de un trabajador jubilado que, como beneficiario de un plan de salud colectivo ofrecido por su empleador, pretende continuar vinculado al plan después de la jubilación. El problema jurídico consiste en determinar si existe derecho a dicha permanencia y, en caso afirmativo, cuáles son las condiciones aplicables, especialmente en lo referente al costo del plan y a la vigencia de las cláusulas contractuales existentes al momento de la jubilación. La relevancia del estudio radica en la necesidad de aproximar la teoría a la práctica en la enseñanza jurídica, superando métodos exclusivamente expositivos y permitiendo el análisis de situaciones concretas. El objetivo es promover el análisis crítico y la toma de decisiones jurídicas fundamentadas, favoreciendo la comprensión del régimen jurídico de los planes de salud colectivos y de los efectos contractuales derivados de la jubilación del trabajador. La metodología empleada es la del estudio de caso con finalidad pedagógica, mediante simulaciones, división de la clase en grupos que representan a las partes involucradas, debates orientados y cuestionarios progresivos. Se concluye que el trabajador jubilado que participó en un plan de salud colectivo tiene derecho a permanecer como beneficiario, sin que ello implique la preservación de las condiciones contractuales originales, debiendo asumir los costos en igualdad con los trabajadores activos.

**Palabras clave:** Obligaciones. Contratos. Plan de Salud Colectivo. Caso de Enseñanza.

## 1 INTRODUÇÃO

Os contratos de plano de saúde coletivo são um tipo de contrato muito usado no cotidiano da vida empresarial e regido pela Lei nº 9.656/98. As empresas, no intuito de beneficiar seus funcionários, fornecem a opção de adesão a um contrato de plano de saúde que, dependendo do negócio celebrado, pode ser pago pela própria empresa ou não.

Embora seja um contrato específico e regido por normativa legal própria, os contratos de plano coletivo de saúde devem seguir os princípios da teoria geral dos contratos e os demais institutos jurídicos que ordenam as relações jurídicas obrigacionais, inclusive com a observância de precedentes qualificados.

Nesse sentido, é fundamental que o estudo dos contratos típicos seja fundamentado nos institutos que compõem o sistema jurídico pátrio em prol de uma formação do conhecimento coesa do aluno. Assim, o presente caso visa a analisar situações-problemas envolvendo a permanência de servidor aposentado de empresas que forneciam plano de saúde coletivo a eles enquanto perdurou o vínculo empregatício.

O caso, portanto, desenvolverá aspectos importantes que envolvem situações reais que devem ser refletidas pelos alunos durante a interpretação do problema proposto e sua resolução.

## 2 CASO

A apresentação do caso para ensino é realizada em três momentos: primeiro, pelo relato inicial; em seguida, passa-se à situação-problema; e depois indica-se o dilema a ser enfrentado.

### 2.1 RELATO INICIAL

Alberto é engenheiro químico da empresa de produtos de higiene “Pra Vida Toda” há 15 anos, sendo que há 10 anos ele faz parte do plano de saúde coletivo oferecido e custeado pela empresa. Ocorre que, em 2023, Alberto preencheu todos os requisitos necessários para se aposentar e decidiu dar entrada em sua aposentadoria no INSS.

Ato contínuo, após oficializar os trâmites burocráticos para receber o benefício, Alberto se desligou da empresa e, no dia de sua despedida, foi feita uma pequena confraternização pelos seus chefes que agradeceram os serviços prestados por tantos anos e de forma tão profissional.

Dito isso, Alberto pretendia continuar com o plano de saúde coletivo oferecido pela empresa, pois a celebração de um outro contrato custaria muito caro, tendo em vista que ele teria de arcar com o novo plano e não teria o tempo de carência que constava no contrato anterior.

Assim, o ex-funcionário voltou à empresa “Pra Vida Toda” para solicitar a manutenção do seu plano de saúde que era custeado pela sua ex-contratante.

## 2.2 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Ao chegar à empresa, Alberto recebeu a notícia de que os funcionários inativos não têm direito ao plano de saúde coletivo oferecido aos funcionários ativos e de que ele deveria procurar fechar um contrato individual para não ficar desamparado, porque não existe mais vínculo entre ele e a empresa.

Revoltado com a situação, Alberto começou a discutir com a funcionária do setor de recursos humanos que lhe atendeu. O ex-empregado afirmou que trabalhou muitos anos na empresa e que fazia muito tempo que era beneficiário do plano de saúde oferecido, tendo cumprido todos os prazos de carência estabelecidos no contrato e que contratar outro plano, além de muito oneroso, representaria uma perda de um direito adquirido.

Após as falas de Alberto, a funcionária lamentou a situação e informou que, mesmo assim, as diretrizes da empresa e as próprias cláusulas do contrato do plano de saúde do qual Alberto era parte dizem que os funcionários inativos não têm direito de permanência no plano em nenhuma hipótese, mesmo que eles arquem com os custos das mensalidades.

Em seguida, e sem se contentar com a resposta obtida, Alberto buscou um advogado especializado, o qual lhe informou que o período em que ele passou como cliente do plano de saúde coletivo fornecido pela empresa garantiu o direito de permanência no plano com as mesmas condições do momento em que ele se aposentou, inclusive com a empresa arcando com todos os custos.

## 2.3 DILEMA

Diante desta urgente situação, Alberto ajuizou ação para permanecer no plano de saúde coletivo, sem nenhum custo adicional.

Nesse contexto, os discentes, na função de julgador da causa, deverão decidir se Alberto tem direito a permanecer no plano oferecido pela empresa e, caso afirmativo, se deve arcar com alguma contribuição.

## 3 NOTAS DE ENSINO

A parte do caso destinado às notas de ensino é direcionada aos aplicadores do caso para ensino, tutores e professor. Logo, elas têm a finalidade de orientar como se dá a aplicação e explicar os detalhes que envolvem o caso.

O uso de métodos ativos de ensino é uma ideiaposta para quebrar com o tradicionalismo de

aulas meramente expositivas. Faria e Figueiredo (2013) entendem que a utilização de métodos ortodoxos, principalmente no ensino de adultos, desestimula o interesse do aluno e, portanto, deve-se buscar meios de ensino que valorizem o pragmatismo e o construtivismo em busca de uma maior participação dos discentes.

Os casos para ensino, por conseguinte, visam o emprego de situações reais que auxiliam o desenvolvimento na formação do aluno como um sujeito ativo em tomadas de decisões coerentes como o que lhe é proposto na narrativa. Não obstante, para além disso, Nono e Nicoletti (2004) afirmam que o uso do caso para ensino como metodologia em sala de aula estimula a reflexão do docente sobre suas próprias práticas durante a realização do processo e posteriormente a aplicação da atividade, tornando o caso um meio que beneficia ambas as partes no processo educacional.

Nesse sentido, o caso para ensino é uma importante ferramenta para quebrar a monotonia de métodos educacionais de uma forma que faça o aluno sair da sua área de conforto e o possibilite desenvolver habilidades que não tinham sido estimuladas até então naquele ambiente de sala de aula.

Diante de tais alegações, o presente caso para ensino tomou como base dois precedentes qualificados do Superior Tribunal de Justiça: Tema Repetitivo 989 (REsp 1680318/SP; REsp 1708104/SP) e o Tema Repetitivo 1034 que tem como fundamento três recursos especiais (REsp 1818487/SP; REsp 1816482/SP; REsp 1829862/SP). Vale ressaltar, entretanto, que foram realizadas adaptações para moldar as circunstâncias dos julgados à dinâmica proporcionada.

Ante o exposto, a tese fixada pelo Tema Repetitivo 989 diz que o funcionário aposentado que era beneficiário de plano de saúde coletivo custeado pela empresa não tem direito a permanecer com o benefício após a sua inativação, exceto se expresso de forma diversa em contrato ou acordo/convenção coletiva de trabalho. No entanto, diante de discussões do que dispõe a Lei nº 9.656/98, surgiu a necessidade de se delimitar quais as condições necessárias para a permanência de funcionário inativo no plano de saúde coletivo oferecido pela ex-empresa, que foram definidas pelo Tema Repetitivo 1034.

Dito isso, o caso relata a história de um ex-funcionário que deseja continuar como beneficiário do plano de saúde que detinha enquanto trabalhava na empresa “Pra Vida Toda” com todas as condições que o plano possuía na época da sua inativação. No entanto, a empresa lhe nega o direito de permanência e afirma que havia cláusula contratual apontando que o plano era apenas para os funcionários ativos.

### 3.1 OBJETIVOS EDUCACIONAIS

A utilização do caso para ensino é um mecanismo que rompe com a lacuna existente entre o conteúdo discutido em sala de aula e o que é realmente vivenciado no ambiente de trabalho cotidiano. Há, portanto, na visão de Lourenço e Magalhães (2014), o uso de um método que integra a teoria e a prática por meio da vivência de situações concretas.

Na presença de tal fato, este caso de ensino pretende estimular que os sujeitos participantes do caso desenvolvam diversas capacidades importantes para a formação técnico/profissional deles. Assim, é estimulado que os alunos façam uma análise crítica e interpretativa do caso utilizando conhecimentos adquiridos em sala ao mesmo tempo que têm de dar uma resposta adequada à problemática exposta.

Outrossim, existe intenção de sair de especulações teóricas sobre os assuntos, que são bastante comuns no ensino do curso de direito, e projetar uma resolução prática onde o discente é o tomador de decisão do caso. Desse modo, o objetivo deste caso para ensino é proporcionar esse cenário de aprendizagem para as disciplinas de contratos e obrigações, em específico no que se refere ao entendimento das cortes superiores sobre o contrato de plano de saúde coletivo e seus institutos.

### 3.2 DISCIPLINAS E POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO CASO

O presente caso de ensino foi formatado para aplicação nas disciplinas de Direito Civil, especialmente em Obrigações (Direito Civil II) e em Contratos (Direito Civil III, Direito Civil IV).

Também é cabível a sua utilização na disciplina de Responsabilidade Civil (Direito Civil VIII), visto que consiste em aplicações específicas das formas de inadimplemento contratual ou responsabilidade extracontratual em áreas determinadas, como o plano de saúde.

Também pode ser utilizado o caso de ensino nas disciplinas de prática jurídica, que envolvam aspectos do direito civil, como são, no âmbito da UFRN, as disciplinas de Análise de Casos Concretos I (DPR3217) e Análise de Casos Concretos II (DPR3307)

### 3.3 ASPECTOS PEDAGÓGICOS PARA A APLICAÇÃO

A duração da aplicação desse caso é de aproximadamente uma hora e quarenta minutos, o equivalente a duas aulas padrão. Esse período de tempo é suficiente para que os alunos possam se aprofundar no problema apresentado e buscar soluções de forma colaborativa.

Para a execução do caso para ensino é necessário que a sala seja dividida em grupos que primeiramente farão a simulação e posteriormente responderão as perguntas atreladas à situação encenada.

Ato contínuo, o questionário fornecido ao final da simulação tem o objetivo de induzir os alunos a encontrarem a resposta esperada do caso discutido. Assim, são postas perguntas iniciais que irão se complementando até que todos os elementos necessários para a solução do caso tenham sido respondidos pelos alunos. Tal processo ocorre no intuito de estimular o aprendizado não somente do que deve ser feito para determinada situação proposta, mas as razões do resultado.

A execução da simulação do caso precisará de dois grupos que representarão, respectivamente, Alberto e a empresa “Pra Vida Toda”. Os dois grupos deverão ser orientados, cada um, por um tutor, que explicará quais são as condutas a serem seguidas por cada um no momento da simulação de modo que todas as informações necessárias para o entendimento e resolução do caso sejam apresentadas na encenação. No caso, será abordado o momento em que Alberto volta à empresa após a concessão da sua aposentadoria pleiteando a manutenção no plano de saúde coletivo. Ademais, mesmo que sejam dadas orientações aos grupos, os alunos são encorajados a fazer improvisos que achem necessários no momento da simulação, enriquecendo cada caso simulado e trazendo singularidades para cada situação.

Orientação para o grupo 1 (Alberto): O tutor deve aconselhar o grupo a afirmar que o ex-funcionário fez parte da empresa por muitos anos e que era beneficiário do plano de saúde coletivo há mais de 10 anos. Deve ser falado que isso faz com que ele tenha direito a permanecer no plano, pois seus trabalhos já renderam muitos lucros a empresa e ele não pode ter esse direito adquirido retirado, pois é algo que já perdura por anos. Alberto deve alegar que tem direito de permanecer com o plano contendo as mesmas condições de quando se aposentou, inclusive o pagamento pela empresa e as carências, que deve ser mantida pela empresa. Ademais, se Alberto perceber que a empresa não vai ceder ao seu pedido, ele deverá falar que ajuizará uma ação na Justiça para obter o plano. Por fim, o tutor deve orientar o grupo a agir com total confiança e proferir falas com certeza, acreditando que tem razão na história.

Orientação para o grupo 2 (Empresa “Pra Vida Toda”): O grupo deve ser orientado a ter uma postura conciliadora e tentar explicar a Alberto que o contrato do plano de saúde coletivo não prevê a permanência dos funcionários inativos no plano e que, portanto, ele não pode ser mantido. A empresa deve falar que entende a situação de Alberto, mas que, lamentavelmente, não há nada a ser feito e que seria bom ele contratar um novo plano para não ficar desamparado, pois ele não tem mais vínculo com a “Pra Vida Toda” e eles não têm mais a obrigação de fornecer o plano. Além disso, o grupo deve falar, em tom de conselho, que não é oportuno Alberto entrar na justiça, pois existem alguns casos em que situações parecidas com a dele resultaram em improcedência dos pedidos do autor.

Pode-se dividir a aplicação do caso em algumas fases.

Fase 1: Explicações iniciais a todos na sala (10 min) sobre a situação que se encontrava Alberto após ter se aposentado da empresa “Pra Vida Toda”.

Fase 2: Orientação dos grupos (20 min). Os tutores orientam, separadamente, fora da sala, cada grupo G1 e G2. Os demais grupos ficam na sala.

Fase 3: Simulação do pedido de Alberto em se manter no plano de saúde coletivo da empresa “Pra Vida Toda”. Conversa entre os grupos G1 e G2 (20 min).

Fase 4: Apresenta-se a situação-problema. Somente leitura no slide (10 min).

Fase 5: Debate (40 min), sendo discussão interna nos grupos (20 minutos) e depois respostas às questões e debate com todos (20 minutos).

#### 3.4 ALTERNATIVAS DE SOLUÇÃO PARA O CASO

A aplicação da simulação do caso para ensino proporciona que cada situação enseje particularidades e subjetividades diferentes, o que dificulta a formulação de uma resposta singular aplicada igualmente para todos os casos. No entanto, pode-se esperar uma solução padrão com base nos referidos precedentes qualificados que embasaram o presente caso.

Dessa forma, é pretendido que os discentes entendam que Alberto tem direito a permanecer no plano de saúde coletivo oferecido pela empresa, mas ele não possui direito adquirido ao plano da forma em que se encontrava o contrato quando ele se aposentou e também deverá pagar sua cota-participativa com parcelas proporcionais às efetuadas pelo empregador aos funcionários ativos.

Dito isso, deve ser ponderado que a lei que regulamenta os planos de saúde privados determina que o funcionário inativo que usufruiu do plano de saúde coletivo oferecido pela empresa por mais de 10 anos tem direito a permanecer com o plano, mas não há direito adquirido ao mesmo plano, podendo a empresa mudar o modelo ou operadora de assistência que existia na época em que houve a inativação do empregado. No caso em questão deve ser respeitada apenas a equiparação de planos oferecidos entre os funcionários ativos e inativos.

#### 3.5 DISCUSSÃO E DECISÃO REAL DO CASO

A disputa de interesses entre Alberto e a empresa “Pra Vida Toda” está no fato de que o primeiro acredita que possui direito adquirido de permanecer no mesmo plano de saúde usufruído por mais de 10 anos e oferecido pela empresa, mesmo após a sua aposentadoria. Ocorre que a permanência de um funcionário inativo no plano às custas da empresa é um ônus que a “Pra Vida Toda” não tem o interesse de arcar.

Assim, enquanto o primeiro reivindica seu esperado direito, a empresa lhe nega. Os acontecimentos, na realidade, são baseados em precedentes qualificados (Tema Repetitivo 1034 e Tema Repetitivo 989 do STJ) e, portanto, in casu, foram definidos três pontos principais da tese, que, em resumo, são: a permanência por mais de 10 anos no plano de saúde coletivo ofertado pela empresa, independente de mudanças como forma de prestação do serviço e custeio, garantem a sua permanência como beneficiário do plano; os beneficiários do plano ofertado, sendo funcionários ativos ou inativos, têm de estar sob um regime único e coletivo do plano de saúde; ao se aposentar, o ex-funcionário não tem direito ao mesmo plano do momento em que se aposentou, podendo haver mudanças no regime desde que respeitem a regra de paridade entre os ativos e inativos.

Tendo isso em vista, é possível que os alunos levem o debate para vários rumos, uma vez que o caso motivador utilizado possui vasta riqueza teórica. Logo, é necessário que o professor e tutores os orientem a se atentarem às questões pertinentes à solução adequada do caso para ensino, mas sem limitar as discussões que porventura podem surgir.

Durante a realização da atividade o docente e os tutores podem incentivar os alunos a procurarem outros aspectos e peculiaridades que envolvem o contrato específico de plano de saúde coletivo.

Desse modo, além da própria problemática trazida no caso, os alunos podem se debruçar sobre outras questões não abordadas no caso que envolvem o estudo desse negócio jurídico.

### 3.6 QUESTÕES PARA DISCUSSÃO DO CASO

Para encaminhamento das discussões pelos discentes e para estruturar a resposta de cada um, formulam-se algumas questões que deverão ser abordadas na solução do problema:

- 1) Qual é a fonte da obrigação?
- 2) Quantas relações jurídicas existem no caso?
- 3) Que relações jurídicas são essas? (consumo, trabalhista, empresarial)
- 4) Há legislação específica que tutela o negócio? Qual?
- 5) Há algum precedente do STF ou STJ?
- 6) Pode-se dizer que houve direito adquirido por Alberto?
- 7) A empresa disse para Alberto não entrar na justiça devido a casos parecidos terem sido improcedentes. Que casos são esses? Eles são iguais ao de Alberto?
- 8) Há alguma cláusula nula no contrato celebrado de plano de saúde coletivo?
- 9) A empresa pode fazer um plano de saúde coletivo para os funcionários ativos e outro para os inativos?

- 10) Caso Alberto tivesse sido beneficiário do plano oferecido por apenas 8 anos, as circunstâncias jurídicas do caso mudariam?
- 11) Se o plano de saúde fosse, durante todo o período laboral de Alberto, custeado por ele próprio, as circunstâncias do caso mudariam?
- 12) Alberto tem direito a permanecer no plano oferecido pela empresa? Justifique.
- 13) Caso Alberto tenha o direito de permanecer no plano oferecido pela empresa, há condições que ele deve cumprir?
- 14) Se você fosse advogado de Alberto, como formularia os pedidos da petição contra a empresa?
- 15) Caso a Empresa queira mudar a operadora do plano de saúde coletivo oferecido, Alberto continuaria com o plano que tinha no momento da aposentadoria?

Optando-se por dividir a sala em cinco grupos, os grupos respondem aos questionamentos seguindo a ordem das perguntas: G3: Perguntas 1, 6, 11; G4: Perguntas 2, 7, 12; G5: Perguntas 3, 8, 13; G1: Perguntas 4, 9, 14; G2: Perguntas 5, 10, 15.

### 3.7 INDICAÇÕES BIBLIOGRÁFICAS

Para aplicação do presente caso de ensino, seja como fonte de leitura prévia, seja como fonte de consulta no momento da elaboração da solução do problema, indicam-se as seguintes obras: AGUIAR JR, Ruy Rosado de. **Extinção dos contratos por incumprimento do devedor**. 2. ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2004; AMARAL, Francisco. **Direito civil: introdução**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004; DINIZ, Maria Helena Diniz. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2020; EHRHARDT JR., Marcos. **Responsabilidade civil pelo inadimplemento da boa-fé**. Belo Horizonte: Fórum, 2014; FARIAS, Cristiano; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: obrigações**. 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2022, v. 2; GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: obrigações**. 23. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, v. 2; GOMES, Orlando. **Obrigações**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019; GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023, v. 2; LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Direito Civil: obrigações**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, v. 2; SCHREIBER, Anderson. **Manual de direito civil contemporâneo**. 5. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022; TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, v. 2; TARTUCE, Flávio. **Direito civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, v. 3.

As obras referenciadas são indispensáveis para a solução da atividade, mas é recomendável que professores, estudantes e monitores explorem outras fontes, incluindo jurisprudências e decisões judiciais sobre a temática.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998. Dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 136, n. 105, p. 9-13, 04 jun. 1998. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19656.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19656.htm)>. Acesso em: 26 out. 2023.

FARIA, Marina; FIGUEIREDO, Klebler Fossati. Casos de ensino no Brasil: análise bibliométrica e orientações para autores. Revista de Administração Contemporânea, v. 17, p. 176-197, 2013.

LOURENÇO, Cléria Donizete da Silva; MAGALHÃES, Thaisa Ferreira. A sala de aula e as empresas: análise da produção e da utilização de casos para ensino em administração. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 15, n. 1, p. 11-42, jan./mar. 2014.

NONO, Maévi Anabel; NICOLETTI, Maria da Graça Mizukami. Possibilidades formativas e investigativas de casos de ensino. Olhar de professor, v. 7, n. 1, p. 115-131, 2004.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Recurso Especial nº 1.680.318/SP. Segunda Seção. Relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva. 22 ago. 2018. DJe: 24 ago. 2018.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Recurso Especial nº 1.708.104/SP. Segunda Seção. Relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva. 22 ago. 2018. DJe: 24 ago. 2018.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Recurso Especial nº 1.816.482/SP. Segunda Seção. Relator Ministro Antônio Carlos Ferreira. 09 dez. 2020. DJe: 01 fev. 2021.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Recurso Especial nº 1.818.487/SP. Segunda Seção. Relator Ministro Paulo de Tarso Sanseverino. 09 dez. 2020. DJe: 01 fev. 2021.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Recurso Especial nº 1.829.862/SP. Segunda Seção. Relator Ministro Antônio Carlos Ferreira. 09 dez. 2020. DJe: 01 fev. 2021.