Mudança de custeio de plano de saúde prevista em norma coletiva é válida (TRT2)

A 9ª Turma do TRT da 2ª Região confirmou sentença e considerou legítima a mudança da forma de custeio de plano de saúde de uma ex-trabalhadora dos Correios. A empregada conservava o direito o benefício após adesão a Plano de Desligamento Incentivado (PDI), mas o seguro deixou de ser gratuito e passou a ter cobrança de mensalidade e coparticipação definida em negociação coletiva.

Depois de ter a demanda indeferida em primeiro grau, a mulher recorreu solicitando a interrupção das cobranças e a devolução em dobro dos valores pagos a título de assistência-saúde. Argumentou, para tanto, que o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho veda alteração lesiva de cláusula do contrato de trabalho, sob pena de nulidade.

Segundo a desembargadora-relatora Bianca Bastos, o dispositivo legal não se aplica porque a mudança não foi unilateral, mas intermediada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Ela acrescenta que, embora o benefício tenha sido inicialmente fixado por norma interna, a previsão reiterada em acordos coletivos autoriza a modificação, “face à inexistência de direito adquirido no âmbito das relações negociais”.

Outro pedido da profissional, também sem sucesso, foi o de reintegração ao emprego, pois teria aderido ao PDI sob a condição de manutenção do seguro-saúde. Com a cobrança, segundo a empregada, haveria nulidade da demissão pactuada.

Para a relatora, a permanência no PDI não implica em manutenção das mesmas condições de custeio do benefício. O próprio documento já previa que a continuidade do plano de saúde ocorreria “conforme disposições do Manual de Pessoal e do Acordo Coletivo ou sentença normativa vigentes".

(Processo nº 1001267-44.2022.5.02.0064)

Fonte: TRT2, em 09.04.2024