Para a 3ª Turma, cláusula de acordo coletivo que previa exclusão é inválida

Resumo:

- O TST declarou inválida uma cláusula de acordo coletivo que excluía os dependentes de empregados aposentados por invalidez do plano de saúde empresarial.
- A decisão considerou que a norma viola os princípios constitucionais da dignidade humana, da isonomia e da não discriminação.
- A empresa foi condenada a restabelecer o benefício à dependente do empregado.

12/2/2025 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou ao Estaleiro Brasfels Ltda., de Angra dos Reis (RJ), o restabelecimento do plano de saúde da dependente de um artífice de marinharia aposentado por invalidez permanente. Para o colegiado, a cláusula do acordo coletivo que permitia a exclusão é inválida, porque afronta os princípios constitucionais da não discriminação, da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

Plano de saúde da dependente foi cancelado 15 anos depois da aposentadoria

Na reclamação trabalhista, o artífice disse que foi admitido em 2004 e, desde março de 2006, seu contrato estava suspenso em razão da concessão de aposentadoria por incapacidade permanente. Por 15 anos após o início do benefício, ele e sua dependente tiveram direito à assistência médico-hospitalar concedida a todos os empregados. Mas, em 2021, a empresa cancelou o plano da dependente, enquanto dependentes de empregados ativos ou afastados por auxílio-doença previdenciário ou acidentário continuaram a ter direito a ele.

O estaleiro, em sua defesa, sustentou que uma cláusula de acordo coletivo de trabalho vigente entre 2020 e 2022 suprimiu o direito dos dependentes de empregados aposentados por invalidez à cobertura de um plano de saúde coparticipativo mantido por ele.

Com base nessa norma coletiva, o juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do trabalhador, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Tratamento desigual a trabalhadores em condição vulnerável

Para o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso de revista do empregado, essa regra impôs um tratamento desigual a um grupo vulnerável – trabalhadores cuja aposentadoria é determinada por uma condição de saúde debilitante. Segundo ele, a norma coletiva contraria vários dispositivos da Constituição Federal, entre eles a dignidade da pessoa humana, os princípios da igualdade e da não discriminação e o direito à saúde.

Na sua avaliação, a exclusão baseada na condição de saúde dos trabalhadores aposentados por invalidez configura uma discriminação injustificada, agravada pelo fato de afetar não apenas o empregado, mas também seus familiares dependentes.

A decisão ainda fez referência à Súmula 440 do TST, que prevê a manutenção do plano de saúde para empregados afastados em razão de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. O colegiado aplicou essa súmula de forma analógica.

Direito indisponível não pode ser negociado

Os ministros Alberto Balazeiro e José Roberto Pimenta classificaram a cláusula como, respectivamente, “imoral” e “desumana”, ressaltando que seu conteúdo viola princípios fundamentais. Segundo os magistrados, a norma coletiva trata de um direito indisponível, diretamente relacionado à dignidade humana e à saúde, e não se enquadra na flexibilização permitida pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 1.046 da repercussão geral), que aborda a

autonomia coletiva para negociação de direitos trabalhistas.

A decisão foi unânime.

Processo: **RR-100180-64.2022.5.01.0401**

Fonte: TST, em 12.02.2025