

Medida foi considerada lesiva aos empregados contratados antes da mudança

Resumo:

- A Amil terá de devolver os valores de coparticipação descontados de seus empregados contratados antes da alteração que instituiu a cobrança.
- Para a 3ª Turma do TST, trata-se de alteração unilateral do contrato de trabalho lesiva aos trabalhadores.
- A empresa também foi condenada a pagar indenização por danos morais coletivos.

A Amil Assistência Médica Internacional S.A., do Rio de Janeiro (RJ), terá de pagar R\$400 mil de indenização por danos morais coletivos por alteração lesiva do contrato de trabalho de seus empregados. A empresa instituiu coparticipação obrigatória no plano de saúde e desconto no salário-base para todos, mas quem estava com contrato em curso não deveria ser afetado por ela.

O entendimento é da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que invalidou a alteração e excluiu a coparticipação dos empregados admitidos antes da alteração da forma de custeio do plano de saúde. A empresa terá de devolver os valores descontados e, ainda, pagar indenização por dano moral coletivo de R\$ 400 mil.

MPT questionou validade da alteração

Por meio dos acordos coletivos firmados em 2013/2014 e 2014/2015, a empresa estendeu somente à esposa ou companheira (ou seja, ao cônjuge feminino) o benefício do plano de saúde sem custo. O Ministério Público do Trabalho (MPT) questionou a validade da alteração, com o argumento de que se tratava de discriminação de gênero.

No acordo coletivo de 2017/2018, o plano foi ampliado para todos os cônjuges ou companheiros e companheiras, mas ficou convencionado que os empregados deveriam arcar, a título de coparticipação, com parte dos custos suportados pela Amil em todos os procedimentos, exceto internação. O MPT, então, entrou na Justiça, argumentando que se tratava de alteração unilateral do contrato de trabalho.

TRT não considerou alteração prejudicial

O juízo de primeiro grau considerou ilegal a exigência da coparticipação. Segundo a sentença, uma vez concedido o plano de saúde sem ônus, sua alteração exigiria a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não lhe fosse prejudicial.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, porém, a adequação dos critérios para a concessão do plano, negociada por meio do acordo coletivo, não pode ser encarada como alteração prejudicial dos contratos de trabalho então vigentes.

Lei só permite alteração com mútuo consentimento

No recurso ao TST, o MPT argumentou que não houve apenas uma adequação de critérios, mas uma clara modificação para pior das condições de participação dos dependentes no plano de saúde da empresa.

O relator, ministro José Roberto Pimenta, observou que os empregados que já tinham contrato de trabalho com a empresa também foram englobados na coparticipação obrigatória. Nesse contexto, as alterações foram evidentemente prejudiciais a eles.

Pimenta ressaltou que a lei só permite alteração nos contratos individuais de trabalho por mútuo consentimento, e as mudanças não podem resultar em prejuízos ao empregado. “Caso isso ocorra,

a cláusula que infringiu a garantia deve ser anulada”, afirmou.

Medida atingiu muitos empregados

Quanto ao dano moral coletivo, o ministro assinalou que a mudança atingiu um número significativo de empregados, afetados pelo ato ilícito contra direitos fundamentais ligados à proteção e à assistência à saúde. Nesse sentido, a indenização fixada na sentença é razoável. O valor será destinado ao Fundo dos Direitos Difusos (FDD) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A decisão foi unânime.

Processo: [AIRR-101314-63.2017.5.01.0026](#)

Fonte: TST, em 26.05.2025