O juízo da 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre concedeu antecipação de tutela em uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) para proibir a prática de um supermercado de cancelar os planos de saúde de seus empregados quando esses se afastassem devido a auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. No entendimento do juiz do Trabalho André Sessim Parisenti, embora a fruição de um desses benefícios previdenciários gere suspensão das principais obrigações do contrato de trabalho, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) resguarda o direito de acesso ao plano de saúde sempre que este benefício estiver previamente configurado. A decisão é válida para todo o Brasil.

O MPT fundamentou a ação em ilícitos constatados em Porto Alegre e Gravataí. A ocorrência generalizada dos fatos discutidos, tanto no tocante à região abarcada quanto à coletividade de trabalhadores afetados pela prática da empresa, deu ensejo a um pedido de abrangência nacional. “Sendo a ré uma empresa de porte nacional, não se pode presumir que as suas práticas sejam restritas a determinada região, sob pena de restar fragilizado o direito dos demais empregados por ela contratados. Assim, uma vez demonstrado pelo Ministério Público do Trabalho que o dano abrangeu mais de uma localidade, caberia à ré demonstrar que o ato ilícito ficou restrito a determinada região, o que não aconteceu na presente hipótese”, esclarece a sentença.

O cancelamento de planos de saúde em casos de afastamento é discutido na Súmula 440 do TST, que trata dos casos decorrentes de acidentes de trabalho. No entendimento da 21ª Vara, contudo, a falta de manifestação da referida Súmula a casos de auxílio-doença não acidentário não pode ser interpretada como uma conclusão do Tribunal Superior no sentido de que o empregador estaria autorizado a suspender o plano de saúde nessas situações. “O silêncio da legislação não pode ser interpretado como autorização para que o empregador cesse o benefício justamente no período em que o empregado mais necessita, pois isso violaria princípios básicos da Constituição Federal, em especial o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho”, aponta a sentença.

Com base nesses entendimentos, a decisão determinou que a reclamada mantivesse os planos de saúde ou de assistência médica de seus empregados nas hipóteses de afastamento por motivo de incapacidade para o trabalho, sob pena de multa diária de R$ 5 mil por trabalhador prejudicado, reversível ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos. A ré também foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, arbitrada em R$ 500 mil, revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Cabe recurso da decisão.

Processo nº 0020769-71.2016.5.04.0021

Fonte: TRT4, em 07.08.2017.