
Empresa pode cancelar convênio sem consulta aos empregados

Hoje uma dúvida recorrente no âmbito empresarial, com reflexos no profissional, diz respeito à possibilidade de alteração nas condições dos planos de assistência médica e também, em sua eventual troca por outro.

Vale lembrar que não existe previsão legal de obrigatoriedade de concessão de Convênios Médicos pela empresa aos seus empregados. Quando muito, esta previsão vem contida em Convenção Coletiva de Trabalho ou em Acordos Coletivos da Categoria Profissional.

Caso exista previsão normativa, a questão fica um pouco mais simples. Se assim for, basta seguir a norma autônoma em todas as suas especificações, inclusive quanto à qualidade dos serviços, forma de contratação, coberturas, possibilidade de inclusão de dependentes, manutenção após o encerramento do contrato, etc., sob pena de desafiar Ação de Cumprimento para forçar a empresa a cumpri-la.

No entanto, a questão ganha contornos mais complicados quando o fornecimento do benefício se dá por mera liberalidade do empregador.

Nessas situações, a empresa, sem consulta aos empregados, e sem consentimento, pode de forma unilateral modificar a operadora *in pejus*, dividir os custos, alterar as condições pré-estabelecidas, ou simplesmente cancelar o benefício?

Esse é um questionamento recorrente, cuja resposta está na legislação. Assim diz o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

No mesmo sentido caminha a Súmula 51 do TST, editada nos seguintes termos:

51 – NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ARTIGO 468 DA CLT. (INCORPORADA A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 163 DA SDI-1)

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Desta forma, ao submeter à análise o problema sob o enfoque do artigo 468 da CLT e da Súmula 51 do TST, não teríamos dúvidas em afirmar que o ato empresarial é viciado e não atinge os empregados contratados pelo regime antigo, ou seja, o convênio médico mais benéfico deveria prevalecer, impossibilitando assim sua alteração unilateral *in pejus*.

No entanto, o problema não é tão simples. As legislações citadas – artigo 468 da CLT e a Súmula 51 do TST – devem ser analisadas em conjunto com a Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, que alterou o artigo

458 da CLT, e fez inserir o parágrafo segundo, escrito nos seguintes termos:

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

A partir dessa mudança de orientação houve uma cisão na doutrina e na jurisprudência, sendo que a maioria vem entendendo que a concessão de assistência médica pela empresa tem caráter eminentemente assistencial, não possuindo natureza salarial, ou seja, não faz direito adquirido, podendo ser fornecido de acordo com os interesses, possibilidade e prerrogativas empresariais.

Após a edição da Lei 10.243/2001 a corrente majoritária e que vem ganhando força tem como base de sustentação a premissa de que a concessão de convênio médico, por mera liberalidade empresarial, ou mesmo previsto em norma coletiva, não integra o contrato individual de trabalho para todos os efeitos legais, isto é, não tem natureza de contraprestação pelo serviço prestado, mas sim meramente assistencial, não fazendo desse modo, direito adquirido.

A partir desse entendimento, é possível concluir e responder à pergunta acima formulada. A empresa pode, sem consulta aos empregados, e sem consentimento, de forma unilateral, modificar a operadora *in pejus*, dividir os custos, alterar as condições pré-estabelecidas, ou até mesmo cancelar o benefício do convênio médico de seus empregados, uma vez que o benefício não possui natureza salarial e não integra o contrato de emprego para todos os fins.

Date Created

16/07/2013