



Empregador não pode cancelar benefícios de trabalhador inativo

Empregador não pode cancelar benefícios — como plano de saúde — de empregado com contrato de trabalho suspenso. Isso porque esses direitos se incorporam ao acordo firmado entre as partes e permanecem em vigor mesmo enquanto não há a prestação subordinada de serviços.

Com base nesse entendimento, a 7ª Vara do Trabalho de Brasília condenou o Hospital Santa Lúcia a pagar indenização no valor de R\$ 5 mil a uma técnica de enfermagem com câncer de ovário que teve o plano de saúde cancelado sem aviso prévio.

No caso em questão, a enfermeira possuía um plano de saúde em coparticipação com o Hospital Santa Paula. Em agosto de 2013, a técnica começou tratamento para câncer de ovário. Um mês depois, ela se afastou de suas funções e teve seu contrato de trabalho suspenso. Mesmo assim, a enfermeira continuou depositando as quantias referentes ao plano de saúde na conta do hospital. Contudo, em dezembro, ao tentar usar a cobertura médica, descobriu que ela havia sido cancelada.

A enfermeira então moveu ação trabalhista contra seu empregador alegando que não possuía condições de arcar com todos os custos do tratamento do câncer. O Hospital Santa Lúcia, em sua defesa, argumentou que não houve cancelamento do plano de saúde, e sim substituição da seguradora. Ainda de acordo com a entidade, durante a troca de planos, os trabalhadores não ficaram desprotegidos, pois poderiam usar as instalações do grupo hospitalar.

Segundo a juíza Larissa Leônia Bezerra de Andrade Albuquerque, a suspensão do plano de saúde do empregado incapacitado de exercer suas atividades, mesmo que temporária, viola o princípio da dignidade humana e o direito à saúde previstos na Constituição Federal.

Larissa também entende que o plano de saúde é uma obrigação acessória ao contrato de emprego acertado entre empregado e empregador e ela não pode ser suprimida unilateralmente e sem qualquer comunicação.

“É sabedor que durante a suspensão do contrato de trabalho não há prestação subordinada de serviços, assim como não há o pagamento de salário, contudo, o contrato de trabalho permanece em vigor, com manutenção de todos os benefícios acessórios deferidos aos empregados, tais como o plano de saúde, já que os mesmos se incorporam ao contrato de trabalho e ao patrimônio jurídico do empregado e sua supressão unilateral afronta o artigo 48 da CLT”, ressaltou a juíza na sentença. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

Processo 0000445-08-2014.5.10.0007

Date Created

18/11/2014