

Empresa não pode cortar plano de saúde enquanto discute demissão

Enquanto um processo debate na Justiça a validade da dispensa, a empresa deve manter o plano de saúde do trabalhador. Com este entendimento, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso ordinário em mandado de segurança proposta por uma montadora de carros.

Reprodução



Segundo ministra, decisão protege saúde do trabalhador em detrimento ao patrimônio da empresa.
Reprodução

Para a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, a decisão protege a saúde do trabalhador em detrimento de questões referentes ao patrimônio da empresa.

Na reclamação trabalhista, a reintegração e o restabelecimento do plano foram determinados em tutela de urgência pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Gravataí (RS) com base em laudo pericial que confirmou que a lesão (epicondilite lateral, conhecida como “cotovelo de tenista”) decorreu das atividades desempenhadas na montadora.

Contra essa decisão, a empresa impetrou o mandado de segurança no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) sustentando que o operador não tinha estabilidade e estava em perfeita aptidão física no momento da dispensa. Ressaltou ainda que não houve supressão do plano de saúde, pois o trabalhador não manifestou interesse na sua manutenção.

O tribunal regional, no entanto, rejeitou a ação mandamental e manteve a tutela antecipada, destacando a possibilidade de demora da resolução do mérito da reclamação principal e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação para o empregado.

Perigo da demora

A montadora, por meio do recurso ordinário à SDI-2, sustentou a inexistência do chamado “perigo da demora”, pois o empregado estaria recebendo auxílio previdenciário. “A determinação se embasou tão somente no reconhecimento de nexos causal pela perícia médica, porém sequer foi aberto prazo para

impugnação”, afirmou.

A ministra Maria Helena Mallmann, no entanto, concluiu que não houve ilegalidade ou abuso de direito na decisão e assinalou que o entendimento do TST é no sentido de que não há direito líquido e certo a ser oposto contra ato de juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito discutido.

“O rompimento do vínculo empregatício na constância do tratamento da doença implica dano de difícil reparação para o trabalhador, pois soma à situação, por si só delicada, um prejuízo financeiro que atinge a sua própria subsistência”, afirmou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RO-20633-06.2017.5.04.0000

Date Created

08/03/2018