



Inclusão de agregados em plano de saúde se incorpora ao contrato

A inclusão de agregados em plano de saúde por 20 anos se incorpora ao contrato de trabalho. Com este entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, acolheu recurso de um sindicato e manteve o plano de saúde para agregados de empregados do Conselho Federal de Economia (Cofecon).

Na reclamação trabalhista, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal disse que, em dezembro de 2013, foi informado por empregados que o conselho passou a condicionar a inclusão de beneficiários no plano de saúde à comprovação do vínculo familiar e da dependência econômica, em razão da necessidade de diminuir gastos.

Para o sindicato, a medida era ilegal, por desrespeitar o direito assegurado durante anos de concessão dos benefícios de assistência médica e odontológica a agregados (mãe e pai do empregado, cônjuge separado ou divorciado, maiores de 60 anos ou pessoas com deficiência) sem a observância de critérios definidos.

O conselho, em sua defesa, sustentou ter tentado, sem êxito, negociar as alterações com o sindicato. De acordo com o órgão, diante do desvirtuamento do benefício e da impossibilidade de solução amigável, editou a portaria que estabelecia as condições. O Cofecon observou ainda que os empregados que optassem por incluir agregados deveriam arcar integralmente com o valor definido pela operadora do plano de saúde.

O pedido de manutenção do plano nos moldes em que havia sido praticado pelo empregador por mais de 20 anos foi indeferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO). Para o TRT, o objetivo da concessão do plano de saúde pelo empregador é social e diz respeito ao bem estar dos empregados. Por isso, ele não integra o contrato de trabalho e pode ser retirado a qualquer tempo pelo empregador.

Duas décadas

No exame do recurso de revista do sindicato, a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, observou que o conselho permitiu por mais de 20 anos que seus empregados incluíssem dependentes no plano de saúde sem a necessidade de comprovação da dependência econômica. Essa situação, segundo ela, gerou entre os empregados a convicção do direito, “especialmente em se considerando a habitualidade do benefício, a boa-fé objetiva do contrato de trabalho entre as partes e o princípio da primazia da realidade”.

A ministra lembrou que, de acordo com o artigo 468 da CLT, só é lícita a alteração das condições estabelecidas nos contratos individuais de trabalho por mútuo consentimento e desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

“Assim, o direito à manutenção no plano dos dependentes incluídos por mera liberalidade do empregador e com habitualidade incorporou-se ao contrato de trabalho dos empregados, tornando-se



nítida a nulidade da alteração unilateral prevista na portaria”, concluiu. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

ARR-70-95.2014.5.10.0010

Meta Fields