



TRT-15 dá metade de dano moral a sindicato para compensar por MP

Uma empresa não pode alterar contrato de plano de saúde dos funcionários sem que as mudanças tenham sido acordadas previamente com a categoria. É o que decidiu a 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de Campinas, ao analisar as modificações feitas pelo Itaú Unibanco para todos os beneficiários do plano de saúde.

A câmara firmou indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 1 milhão, com correção monetária a partir da publicação da decisão. O sindicato terá direito a R\$ 500 mil, de forma que possa, de acordo com o colegiado, "sobreviver adequadamente" depois das mudanças impostas pela reforma trabalhista.

Em relação à indenização, o acórdão afirma que, "que ao praticar o ilícito (alteração unilateral lesiva) analisado acima, a ré causou dano de natureza coletiva, que atingiu muitos trabalhadores, de modo que sua condenação, ao pagamento de indenização moral coletivo, é de rigor". Metade do valor será destinado à entidade de classe que entrou com a ação, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região.

"A destinação de parte do valor da indenização por dano moral coletivo à entidade sindical possibilitará que, na atual quadra de nossa história sindical, ela sobreviva adequadamente, com seu próprio esforço, e preste seus serviços à sociedade, já que alijada da maior parte de sua renda, por força da nova redação dos art. 578 e 579 da CLT, trazida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que retirou a compulsoriedade da contribuição sindical", diz a decisão.

O colegiado anulou, também, as alterações contratuais e determinou, então, que o banco restabeleça as normas vigentes anteriormente. Além disso, o Itaú terá de pagar, com juros, as diferenças de valores com que os funcionários arcaram até aqui. A 6ª Câmara do TRT estabeleceu o prazo de 30 dias para que a instituição financeira efetive a decisão judicial, sob pena de multa diária de R\$ 1 mil por pessoa prejudicada.

"Dispõe o art. 468 da CLT que a alteração das condições dos contratos de trabalho somente pode ser considerada lícita se ocorrer por mútuo consentimento e, 'ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos aos empregados, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia'. Ou seja, o simples fato da ausência de mútuo consentimento, ainda que não verificado prejuízo, por si só é capaz a levar ao reconhecimento da ilicitude da alteração contratual", diz o relator do caso, desembargador Jorge Luiz Costa.

Para além disso, ao contrário do que diz o banco, a decisão entendeu que a alteração promovida por ele se fez mesmo prejudicial aos empregados ativos. O Itaú admitiu que houve mudança no custeio do plano de saúde, que passou de "custo médio" para "custo por faixa etária" e que essa alteração aumentou o valor da contribuição total para o plano. No entanto, a instituição financeira teria assumido a diferença de valor. Não seria, portanto, uma alteração no custeio para os funcionários contratados até 30 de novembro de 2015. "Não se trata, portanto, de alteração contratual, muito menos lesiva. Não há qualquer ofensa ao direito adquirido à condição contratual mais benéfica", alegou a empresa.



Quando esses empregados forem dispensados sem justa causa ou se aposentarem, entretanto, de acordo com a turma, o prejuízo evitado com a medida se concretiza. "Pois eles terão de arcar com o aumento da contribuição, subsidiado pela ré durante o vínculo, haja vista que, com a rescisão do contrato, caso desejem continuar como beneficiários do plano, terão de assumir o pagamento integral da contribuição, inclusive da parte que até então era paga e/ou subsidiada por sua ex-empregadora", explicou o TRT-15.

Os dispositivos legais que tratam do tema falam apenas na manutenção das "mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho", bem como a Resolução 279 da Agência Nacional de Saúde, que dispõe que a operadora do plano de saúde não seria obrigada a manter o custo vigente ao final do contrato de trabalho.

O relator ficou vencido no ponto em que entendia que a decisão deveria valer apenas para os empregados com contrato ativo na data da mudança. Àqueles contratados depois ou já aposentados não foi constatado prejuízo por não haver contrato de trabalho alterado. A maioria do colegiado entendeu que tanto os empregados admitidos antes de 1º de dezembro de 2015 quanto os aposentados e dispensados sem justa causa antes dessa data e que optaram por manter o plano de saúde foram afetados pela alteração contratual lesiva. O Itaú não teria conseguido demonstrar, como lhe competia, que a alteração na contratação coletiva do plano de saúde feita por ele não tenha afetado essas pessoas.

Leia [aqui](#) a íntegra do acórdão.

Processo nº 0010635-43.2016.5.15.0129

Date Created

31/03/2019