



Empresa não pode suspender planos de saúde de afastados por doença

A suspensão do contrato de trabalho em virtude de afastamento por benefício por incapacidade (aposentadoria por invalidez ou o auxílio-doença), não é causa de suspensão ou cancelamento do plano de saúde do empregado.

Esse foi o entendimento do juiz André Sessim Parisenti, da 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, ao confirmar liminar que proibiu a rede de supermercados Walmart de cancelar os planos de saúde de seus empregados em razão de afastamento por auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

Autor da ação, o Ministério Público do Trabalho afirmou que o cancelamento dos planos de saúde nessas situações, viola da Súmula 440 do Tribunal Superior do Trabalho, que garante a manutenção de plano de saúde a empregados aposentados por invalidez ou que recebam auxílio-doença acidentário.

Em sua contestação, a rede de supermercados afirmou que os planos de saúde são inteiramente custeados pela empresa, o que autorizaria o cancelamento para o caso de suspensão do contrato de trabalho. Além disso, alegou que não há previsão legal para manutenção do benefício durante o afastamento previdenciário.

Porém, para o juiz André Parisenti, o silêncio da legislação não pode ser interpretado como autorização para que o empregador encerre o benefício justamente no período em que o empregado mais necessita. Além disso, afirmou que o fato de a Súmula 440 do TST não tratar expressamente das hipóteses de auxílio-doença não acidentário não significa que, nessas situações, o empregador estará autorizado a interromper o plano de saúde.

"É pacífico na doutrina e na Jurisprudência trabalhista que na suspensão do contrato de trabalho afasta determinadas obrigações contratuais, como o pagamento de salário, pois o empregador não é obrigado a contraprestar ao empregado por serviços não realizados. Porém, mesmo durante os períodos de suspensão contratual permanecem exigíveis as obrigações acessórias inerentes à mera existência do vínculo empregatício", afirmou.

Na ação, o Ministério Público do Trabalho relatou ilícitos constatados em Porto Alegre e Gravataí. Porém, o MPT pediu que fosse dada abrangência nacional à decisão, o que foi acolhido pelo juiz.

"Sendo a ré uma empresa de porte nacional, não se pode presumir que as suas práticas sejam restritas a determinada região, sob pena de restar fragilizado o direito dos demais empregados por ela contratados", afirmou o juiz na sentença.

Com base nesses entendimentos, a decisão determinou que a empresa mantivesse os planos de saúde ou de assistência médica de seus empregados nas hipóteses de afastamento por motivo de incapacidade para o trabalho, sob pena de multa diária de R\$ 5 mil por trabalhador prejudicado, reversível ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos.



A empresa também foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, arbitrada em R\$ 500 mil, revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). "O dano decorre da prática sistemática de submeter trabalhadores a situações intoleráveis em face do cancelamento do plano de saúde suplementar justamente para aqueles que se encontram incapacitados para o trabalho", concluiu. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-4.*

Processo 0020769-71.2016.5.04.0021

Autores: Redação ConJur