

Uma auxiliar de cozinha receberá indenização por ter sido excluída do plano de saúde oferecido pelo supermercado onde trabalhava, tão logo foi demitida, sem que lhe fosse dada a opção de continuar pagando o benefício.

A possibilidade de trabalhadores demitidos ou aposentados manterem o plano de saúde empresarial é um direito previsto na Lei 9.656/1998, regulamentada em meados de 2012. Para tanto, o trabalhador precisa informar ao ex-empregador que tem interesse em manter o plano, além de assumir o seu pagamento integralmente no prazo de 30 dias após deixar o serviço.

No entanto, a Justiça do Trabalho em Mato Grosso tem recebido processos trabalhistas de ex-empregados que reclamam de terem sido desligados dos planos assim que foram demitidos, muitos deles durante tratamentos médicos e até com cirurgias agendadas.

Foi o caso da auxiliar de cozinha que, no início deste ano, ajuizou uma ação pedindo a condenação do supermercado para quem prestou serviço durante quase três anos, em Cuiabá. Desempregada e em tratamento médico, ela se viu impedida de continuar com o plano de saúde porque a empresa não formalizou sua dispensa, deixando de fazer a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). O fato inviabilizou a liberação das guias do FGTS e seguro desemprego bem como impossibilitou que a trabalhadora formalizasse a intenção de manter o plano de saúde.

Em sua defesa, a empresa supermercadista sustentou, quanto a essa questão, que a trabalhadora não se manifestou sobre a pretensão de manter o benefício.

Entretanto, ao analisar o caso, a juíza Roseli Moses, titular da 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, entendeu que, comprovado o fato de que não houve a formalização da rescisão, a empresa agiu em desacordo com a lei ao deixar de cumprir com suas obrigações o que gerou, dentre outras consequências, o fato de a trabalhadora não poder “exercer regularmente o seu direito à manutenção do plano de saúde, assegurado por lei que remete ao empregador a responsabilidade de cientificar o empregado quanto à possibilidade de exercício deste direito”, explicou a magistrada.

Danos morais

Em seu julgamento, a juíza entendeu que a ex-auxiliar de cozinha teve a sua autoestima abalada quando se viu “submetida à privação material por culpa exclusiva do empregador relapso, que não cumpriu com as obrigações formais do contrato de trabalho.” Por ter sido causadora da situação, impõe-se à empresa a responsabilização em indenizar o dano moral causado.

Quanto ao valor a ser fixado, a magistrada lembrou que este não deve ter somente o caráter reparatório, mas também pedagógico. Com base nos parâmetros que estabelecem que a indenização não pode ser abusiva, resultando em enriquecimento sem causa, mas também não pode ser irrisória, sob pena de não atingir esse caráter pedagógico, a compensação foi fixada em 10 mil reais, valor que leva em conta ainda a extensão do dano, a condição social da ofendida e a capacidade econômica da empresa ofensora.

Processo PJe 0001475-46.2013.5.23.0009

Fonte: [TRT23](#), em 23.07.2014.