

## **Medida foi considerada lesiva aos empregados contratados antes da mudança**

### **Resumo:**

- A Amil terá de devolver os valores de coparticipação descontados de seus empregados contratados antes da alteração que instituiu a cobrança.
- Para a 3ª Turma do TST, trata-se de alteração unilateral do contrato de trabalho lesiva aos trabalhadores.
- A empresa também foi condenada a pagar indenização por danos morais coletivos.

A Amil Assistência Médica Internacional S.A., do Rio de Janeiro (RJ), terá de pagar R\$400 mil de indenização por danos morais coletivos por alteração lesiva do contrato de trabalho de seus empregados. A empresa instituiu coparticipação obrigatória no plano de saúde e desconto no salário-base para todos, mas quem estava com contrato em curso não deveria ser afetado por ela.

O entendimento é da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que invalidou a alteração e excluiu a coparticipação dos empregados admitidos antes da alteração da forma de custeio do plano de saúde. A empresa terá de devolver os valores descontados e, ainda, pagar indenização por dano moral coletivo de R\$ 400 mil.

### **MPT questionou validade da alteração**

Por meio dos acordos coletivos firmados em 2013/2014 e 2014/2015, a empresa estendeu somente à esposa ou companheira (ou seja, ao cônjuge feminino) o benefício do plano de saúde sem custo. O Ministério Público do Trabalho (MPT) questionou a validade da alteração, com o argumento de que se tratava de discriminação de gênero.

No acordo coletivo de 2017/2018, o plano foi ampliado para todos os cônjuges ou companheiros e companheiras, mas ficou convencionado que os empregados deveriam arcar, a título de coparticipação, com parte dos custos suportados pela Amil em todos os procedimentos, exceto internação. O MPT, então, entrou na Justiça, argumentando que se tratava de alteração unilateral do contrato de trabalho.

### **TRT não considerou alteração prejudicial**

O juízo de primeiro grau considerou ilegal a exigência da coparticipação. Segundo a sentença, uma vez concedido o plano de saúde sem ônus, sua alteração exigiria a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não lhe fosse prejudicial.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, porém, a adequação dos critérios para a concessão do plano, negociada por meio do acordo coletivo, não pode ser encarada como alteração prejudicial dos contratos de trabalho então vigentes.

### **Lei só permite alteração com mútuo consentimento**

No recurso ao TST, o MPT argumentou que não houve apenas uma adequação de critérios, mas uma clara modificação para pior das condições de participação dos dependentes no plano de saúde da empresa.

O relator, ministro José Roberto Pimenta, observou que os empregados que já tinham contrato de trabalho com a empresa também foram englobados na coparticipação obrigatória. Nesse contexto, as alterações foram evidentemente prejudiciais a eles.

Pimenta ressaltou que a lei só permite alteração nos contratos individuais de trabalho por mútuo consentimento, e as mudanças não podem resultar em prejuízos ao empregado. “Caso isso ocorra,

a cláusula que infringiu a garantia deve ser anulada”, afirmou.

### **Medida atingiu muitos empregados**

Quanto ao dano moral coletivo, o ministro assinalou que a mudança atingiu um número significativo de empregados, afetados pelo ato ilícito contra direitos fundamentais ligados à proteção e à assistência à saúde. Nesse sentido, a indenização fixada na sentença é razoável. O valor será destinado ao Fundo dos Direitos Difusos (FDD) ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A decisão foi unânime.

Processo: [AIRR-101314-63.2017.5.01.0026](#)

**Fonte:** TST, em 26.05.2025