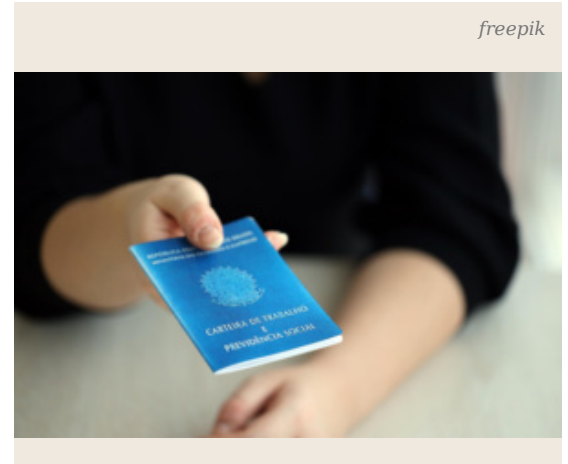


Justiça do Trabalho e sua vontade de distribuir renda e saúde

21/12/2025

As empresas, enquanto sujeitos da reclamação de emprego, também têm direitos. São regidas pelo Direito Empresarial, que abrange proteção da propriedade privada, livre concorrência, direito à livre iniciativa, e até direitos trabalhistas e tributários.

O contrato de trabalho é bilateral, com obrigações recíprocas entre empregado e empregador e oneroso, envolvendo pagamentos e vantagens econômicas para ambas as partes de forma que essa relação tem que ser sempre equilibrada, sendo essas características fundamentais para sua natureza jurídica, onde o trabalho é trocado por salário e direitos para ambas as partes. Esses ensinamentos, que todo operador do direito aprende na graduação, têm sido esquecidos por boa parte da Justiça do Trabalho, quando o tema é benefício de assistência médica e concessão de planos de saúde.



Seja por imposição da norma coletiva ou por mera liberalidade, as empresas acabam por preencher uma lacuna social deixada pelo Estado, que não consegue cumprir a sua função constitucional de oferecer saúde de qualidade aos cidadãos. Esse é o primeiro ponto que deve ser lembrado pelos magistrados, quando se vai julgar um caso ligado à manutenção ou não do benefício da assistência médica.

Tem se tornado cada vez mais frequente, na Justiça do Trabalho, a concessão de tutelas de urgência determinando o restabelecimento de planos de saúde e, não raras vezes, a própria reintegração do empregado, com fundamento exclusivo em situações pessoais sensíveis ou em condições de saúde graves. Sob o discurso da proteção do hipossuficiente, a Justiça especializada passa a atuar como instância de correção ampla de desigualdades materiais, descolando-se, porém, dos limites colocados pela legislação trabalhista, pelo princípio da legalidade e pelo próprio desenho constitucional do direito potestativo de despedir.

Muito se diz sobre a função social da empresa. Sim, ela existe e as empresas já assumem o risco da sua atividade econômica. É o que chamamos de princípio da alteridade. Mas quais são os riscos que as empresas assumem ao celebrar um contrato de trabalho? A resposta é simples: aqueles previstos na lei e nas normas coletivas.

O princípio que norteia essa relação tem que ser o da legalidade, sob pena de se criar um universo de insegurança jurídica que inibe a vontade empresarial de oferecer algo à mais do que a lei prevê. Aquilo que não está previsto na lei não pode ser imposto “goela abaixo” nas empresas, sendo que a função da Justiça do Trabalho não é distribuir renda, como andaram

defendendo alguns ministros do Tribunal Superior do Trabalho, mas sim distribuir justiça e pacificação social.

Como bem comentou Nelson Mannrich, professor de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da USP, o Tribunal Superior do Trabalho erra ao intitular-se “o Tribunal da Justiça Social”, lema adotado pela corte em 2022, porque sua função histórica é buscar a pacificação social por meio da conciliação entre as demandas de patrões e empregados.

Ao determinar que uma empresa restabeleça o plano de saúde de um trabalhador que foi dispensado, é importante que o magistrado tenha em mente o impacto que decisões como essa causam nas apólices de seguro. Para amparar um trabalhador individual, se esquecem que o benefício é coletivo e podem impactar toda uma negociação sindical do ano seguinte.

A Constituição assegura ao trabalhador a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo a indenização compensatória por dispensa imotivada. A consequência que o constituinte estabeleceu, portanto, não é a proibição de despedir, mas a obrigação de indenizar. A CLT, por sua vez, estrutura o contrato de trabalho sob a premissa da continuidade, sem transformar esse vínculo em relação vitalícia ou blindada contra os riscos econômicos do empreendimento. A despedida sem justa causa é um ato lícito, desde que respeitados os requisitos formais e o pagamento das verbas rescisórias legalmente devidas, devendo receber a proteção do ato jurídico perfeito.

Nesse contexto, quando decisões de antecipação de tutela determinam que a empresa mantenha indefinidamente o plano de saúde de ex-empregados ou reintegre trabalhadores sem suporte em uma estabilidade legal ou convencional minimamente definida, opera-se, na prática, uma supressão judicial do direito potestativo de despedir.

O empregador, embora formalmente autorizado pela Constituição e pela CLT a rescindir o contrato, passa a conviver com uma espécie de estabilidade judicial construída casuisticamente, sem lastro normativo claro e muitas vezes motivada exclusivamente pela situação pessoal do trabalhador, por mais dramática que seja.

O problema não está em reconhecer a vulnerabilidade do empregado, nem em admitir que o plano de saúde tenha relevância social inegável. O ponto crítico é transformar essa vulnerabilidade em fundamento suficiente para afastar, por decisão liminar, toda a lógica do regime jurídico trabalhista. A tutela de urgência prevista no CPC exige probabilidade do direito e perigo de dano, mas não autoriza a criação de direitos inexistentes no ordenamento, sob pena de se incentivar o ativismo judicial.

Spacca

A probabilidade deve ser aferida em relação a direitos já previstos e delimitados pela legislação. É esse o risco da atividade que a empresa assume ao contratar um empregado e jamais em relação a um ideal abstrato de justiça social que o julgador, legitimamente sensibilizado, deseje concretizar naquele caso específico.

A prática revela alguns exemplos eloquentes dessa dissonância. Senão vejamos: os exames médicos ocupacionais, como o atestado de saúde ocupacional demissional, são exigidos do empregador e, se ausentes, servem como forte indício de irregularidade na gestão de saúde e segurança do trabalho.

Entretanto, quando o exame é realizado e atesta a aptidão do empregado para o trabalho na data da rescisão, esse mesmo documento, em diversas decisões, passa a ser relativizado ou simplesmente desconsiderado diante de laudos posteriores unilaterais ou de alegações genéricas de doença. Cria-se, assim, um cenário em que o cumprimento do dever legal pelo empregador não gera segurança jurídica alguma: se o exame não existe, presume-se culpa; se existe e aponta aptidão, ele “não vale” por não corresponder à conclusão subjetiva desejada no processo.

O mesmo raciocínio se observa em tutelas que restabelecem planos de saúde após o término do contrato, ainda que a regulamentação do benefício, as normas coletivas ou o próprio contrato sejam expressos ao vincular a cobertura à condição de empregado ativo. Em vez de se discutir, à luz da lei e da jurisprudência consolidada, se há efetivamente uma hipótese de manutenção obrigatória do plano em razão de acidente do trabalho, aposentadoria por invalidez ou outro cenário tipificado em norma, parte-se diretamente da premissa de que é “injusto” o desligamento de quem se encontra doente. A consequência disso é a criação de uma estabilidade fática, mantida por anos por meio de decisões liminares renovadas, sem que jamais se discuta a compatibilidade dessa situação com o regime legal vigente.

E não é só! Diversas decisões determinam que a empresa restabeleça o plano de saúde sem se atentar que o benefício previa uma coparticipação. Com efeito, se o empregado não está mais na folha e o processo ainda não determinou a estabilidade ou a reintegração ao emprego, como a empresa fará para descontar o valor do trabalhador? E se a decisão ao final for de improcedência, quem ressarcirá a empresa de todos os gastos que teve com a tutela antecipada? As empresas precisam trazer à baila todos esses detalhes para que a Justiça do Trabalho possa compreender o transtorno que essas decisões causam às empresas.

Presunção da má-fé empresarial

Não se ignora a existência de dispensa discriminatória, nem a construção jurisprudencial que, a partir de determinadas circunstâncias, admite a presunção de discriminação na rescisão contratual de trabalhadores com doenças graves. Todavia, mesmo nesses casos, a tutela jurisdicional precisa guardar coerência com a prova mínima dos autos e com o próprio sistema normativo.

Quando se presume discriminação, inverte-se a lógica hermenêutica do direito que é justamente a contrária. A boa fé deve sempre ser presumida! Cada vez mais comum os casos

em que presumiu-se a má-fé empresarial unicamente porque o empregado apresenta algum problema de saúde, sem análise da realidade econômica da empresa, sem confronto com o histórico funcional e sem qualquer indício concreto de intenção discriminatória, substitui-se o critério jurídico pelo puro juízo de compaixão, o que converte o processo do trabalho em espaço de proteção ilimitada, dissociado das regras que o estruturam.

Sob o cômodo argumento de se evitar dano irreparável, tais decisões instituem verdadeira estabilidade processual. O empregador é compelido a manter vínculo, plano de saúde, salário e demais benefícios até o trânsito em julgado, independentemente da probabilidade efetiva de procedência do pedido principal. Em muitos casos, ao final, a demanda é julgada improcedente ou parcialmente procedente, mas, durante anos, o ônus econômico e a perda da liberdade de gestão recaíram exclusivamente sobre a empresa.

A tutela provisória, que deveria ser excepcional já que também pode causar um dano irreparável para as empresas, convertendo-se em solução estrutural, funcionando como instrumento de redistribuição de riscos empresariais sem qualquer previsão na CLT ou em lei específica.

Ao assumir esse papel de órgão reparador universal de desigualdades, a Justiça do Trabalho corre o risco de desfigurar seu próprio desenho constitucional. Em vez de garantir a aplicação da lei em contexto de assimetria entre capital e trabalho, aproxima-se de uma função assistencial, substituindo políticas públicas e mecanismos de seguridade social. O resultado é uma sobrecarga do empregador individual, chamado a suportar sozinho o custo de problemas estruturais de saúde, previdência e inclusão social. Não se trata de negar a relevância humana desses casos, mas de reconhecer que a sua solução adequada exige instrumentos de política pública, e não a criação, por via judicial, de estabilidades e garantias não previstas em lei.

Aplicação excessiva do princípio da dignidade humana

Outro princípio também muito utilizado nas decisões consideradas ativistas diz respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. A maioria das vezes que uma decisão cita esse princípio, é porque faltou fundamento jurídico que amparasse a decisão. Em um cenário de intensa litigiosidade e de insegurança econômica, a previsibilidade das decisões é condição indispensável para a manutenção de postos de trabalho e para a própria existência de empresas dispostas a contratar.

Quando a mensagem que se envia é a de que qualquer tentativa de desligamento de trabalhador que esteja doente, em tratamento ou em condição de maior vulnerabilidade será revertida liminarmente, sob o argumento da dignidade da pessoa humana, ainda que sem base normativa expressa, incentiva-se o comportamento defensivo do empregador. A resposta racional das empresas passa a ser evitar contratações de maior risco, ainda que isso, paradoxalmente, sacrifique exatamente os grupos que se pretende proteger. Como diria o poeta: “água demais mata a planta!”

A título de amostragem, cite-se três ações em que a tutela de urgência ilustra, de forma didática, esse alargamento (para não dizer ativismo judicial) indevido:

No processo nº 0101245-62.2025.5.01.0022, houve mera migração contratual de um plano de saúde corporativo para outro, com manutenção de assistência por rede diversa, mas o juízo, em tutela antecipada, determinou o restabelecimento do plano anterior — já inexistente na relação empresarial — fixando multa diária, impondo ao empregador obrigação materialmente impossível.

No processo nº 0011047-84.2025.5.15.0152, deferiu-se tutela para restabelecer o plano de saúde exclusivamente pelo fato de o reclamante ser pai de uma criança com Síndrome de Down, inicialmente com custeio a cargo do empregado; diante de questionamento posterior sobre o valor da mensalidade e da dificuldade da operadora em detalhar a formação do preço, o juízo concluiu pelo suposto descumprimento e passou a obrigar a empresa a custear integralmente o benefício, autorizando o desconto de apenas R\$ 169, valor tomado do último holerite, em verdadeira redefinição judicial do modelo de custeio.

Já no processo nº 1001115-58.2024.5.02.0441, determinou-se o restabelecimento do plano de saúde com custeio integral pela empresa, apesar de laudo pericial categórico pela inexistência de nexo causal tampouco concausal entre a doença e o trabalho, esvaziando a prova técnica e criando, na prática, uma “estabilidade pela doença” sem qualquer suporte em estabilidade legal ou norma coletiva.

Justiça do Trabalho não é instância de caridade

A crítica que se coloca à Justiça do Trabalho, portanto, não é a de que protege em excesso o hipossuficiente, mas a de que, em muitos casos, o faz à margem da legalidade estrita, expandindo o alcance da tutela de urgência para além dos contornos delineados pelo ordenamento.

A proteção do trabalhador não se fortalece quando se relativizam os princípios da segurança jurídica, da legalidade e da separação de poderes; ao contrário, ela se torna mais frágil, porque fica à mercê da sensibilidade individual de cada julgador. Magistrados se esquecem de que o ex-empregado deixa a proteção empresarial, mas continua podendo se socorrer do sistema oferecido pelo Estado. Esse, sim, tem o dever constitucional de garantir saúde.

O desafio que se impõe é resgatar a centralidade da lei e dos parâmetros normativos na concessão de tutelas provisórias, para que a Justiça do Trabalho deixe de ser percebida como instância de caridade e volte a ser, de maneira incontestável, o espaço institucional de aplicação técnica e equilibrada do Direito do Trabalho.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-21/justica-do-trabalho-e-sua-vontade-de-distribuir-renda-e-saude/>