



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010063-37.2022.5.03.0024 (ROT)

RECORRENTE: ASSOCIACAO DOS ELETRICITARIOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS DA CEMIG E SUBSIDIARIAS - AEA MG

RECORRIDO: COMPANHIA ENERGETICA DE MINAS GERAIS-CEMIG, CEMIG GERACAO E TRANSMISSAO S.A, CEMIG DISTRIBUICAO S.A

RELATOR: JUIZ CONVOCADO PAULO EMÍLIO VILHENA DA SILVA

EMENTA

EMPREGADOS APOSENTADOS. FORMA DE CUSTEIO DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. Por princípios que regem as relações de trabalho, as vantagens obtidas pelo empregado, inclusive decorrentes de normas internas expedidas pela empregadora, incorporam-se ao contrato de trabalho e, por força do art. 468 da CLT, não podem ser alteradas se resultarem em prejuízos ao empregado.

RELATÓRIO

Pela sentença de Id b513430, o juízo da 24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgou improcedente a ação.

Recurso ordinário da autora (Id d4dab24), versando sobre concessão da tutela de urgência e condenação das reclamadas para voltem a arcar com os 50% do custeio do prêmio do seguro dos aposentados, com os R\$3,65 a título de assistência funeral, e, ainda, com a integralidade do custeio do prêmio de aposentadoria dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG, sob pena de multa diária em caso de descumprimento, exatamente na forma que foi objeto de deliberação da Diretoria Executiva, em sua 734ª reunião realizada em 11 de março de 1974.

Contrarrazões, Id 7378a87.

Desnecessária a manifestação do Ministério Público do Trabalho (art. 129 do Regimento Interno do Regional).

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE



Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso interposto.

JUÍZO DE MÉRITO

SEGURO DE VIDA EM GRUPO DE EMPREGADOS APOSENTADOS. MANUTENÇÃO DA FORMA DE CUSTEIO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. TUTELA DE URGÊNCIA

A ASSOCIAÇÃO DOS ELETRICITÁRIOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS DA CEMIG E SUBSIDIÁRIAS - AEA MG se insurge contra a decisão de Id b513430, que julgou improcedente a ação e renova o pedido de concessão de tutela antecipada, nos moldes previstos nos arts. 300 e ss, c/c 932, todos do CPC, para que as reclamadas sejam determinadas a restabelecer a forma de custeio do Seguro de Vida em Grupo instituído por norma interna da empresa - sendo 50% do custeio do prêmio dos aposentados e a integralidade do custeio no caso de aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG - e a assumirem integralmente o valor de R\$3,65 cobrado a título de assistência funeral, sob pena de multa diária.

Alega que o benefício pós-emprego, envolvendo o compromisso de manter os empregados aposentados como beneficiários na apólice e a participação da CEMIG no custeio do prêmio, total ou parcialmente, foi uma decisão gerencial e de política de RH, aprovada pela Diretoria Executiva em março de 1974 (Id e1e8590) e normatizada em regulamento interno da empregadora; que pelos termos do documento de Id e1e8590, tratou-se de *"um compromisso assumido pela CEMIG, diretamente com cada um de seus empregados que aceitassem filiar-se à Forluz e em troca, quando da aposentadoria, poderiam continuar como segurados na apólice e ela passaria então a arcar com 50% do custeio do prêmio (e 100% para os egressos da CFLMG), avença cumprida por ela ininterruptamente ao longo de 48 anos."* A proposta tinha a intenção de motivar a filiação dos empregados da CEMIG à FORLUZ, com o nítido objetivo de fixá-los nos seus quadros até a aposentadoria, evitando assim o "turn over" e a necessidade de despender tempo e recursos com a contratação, treinamento e capacitação de pessoal e conseguindo, assim, manter empregados altamente qualificados e especializados,

Invoca o contrato firmado com a FORLUZ, datado de 18 de janeiro de 1979 (Id 7531209) com previsão de custeio, pela CEMIG, do Plano de Benefícios Assistenciais. Referido Plano compreendia, dentre outros, o Programa de Seguros Sociais - PSS, que, por sua vez, era composto do Seguro de Vida em Grupo, Complementação Salarial, Salário Benefício e Auxílio Funeral.



Reforça que nenhum dos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre 1971 e 1974 (Id 0d62a96) contemplava negociação envolvendo a participação da CEMIG no custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos empregados ativos e aposentados, ou o direito daqueles filiados à Forluz permanecerem na apólice a partir da aposentadoria.

Insiste, por isso, em que o benefício não foi objeto de negociação com os sindicatos, daí porque inviável a sua supressão por acordo coletivo firmado entre a Cemig e os sindicatos, para o biênio de 2021/2023.

Defende que o ACT celebrado para vigorar no biênio 2021/2023 só teria aplicabilidade e eficácia jurídica em relação às situações posteriores à sua entrada no mundo jurídico, sob pena de vulneração ao artigo 468 da CLT e à Súmula 51 do TST, situação que revela a plausibilidade do direito. Não obstante, desde 01/02/2022 os segurados aposentados passaram a ter descontado em seus contracheques de suplementação de aposentadoria, pela Forluz, o dobro do valor que vinham pagando e sendo descontada a totalidade do prêmio no caso dos egressos da CFLMG e dos aposentados por invalidez.

Ainda, que se trata de um direito individual assegurando aos empregados em tempo de vigência da redação original do art. 458 da CLT, que considerava o seguro de vida salário *in natura*, o que deve ser respeitado em relação aos empregados que tinham contrato de trabalho vigente, à época, com amparo nas garantias constitucionais do direito adquirido e do ato jurídico perfeito.

Argumenta que a atual apólice do seguro de vida em grupo dos empregados e aposentados teve sua vigência encerrada em 30/06/2022, evidenciando o *periculum in mora* ; que na nova política de custeio e para a contratação de novo seguro de vida, a Cemig dividiu os segurados em dois grupos - o que, na prática, representa duas apólices distintas: no "lote 1", dos empregados, diretores e conselheiros, a Cemig participará com 75% do custeio do prêmio para os empregados e 100% do custeio para os conselheiros e diretores; no "lote 2", dos empregados aposentados, a Cemig estabeleceu que o custeio integral do prêmio, incluindo auxílio funeral de R\$3,65, fosse suportado exclusivamente pelos segurados.

Aduz que se a tutela recursal não for concedida, parte dos 12.004 segurados aposentados que, desde 01/02/2022, já estão tendo que arcar com a integralidade do custeio do prêmio, ainda sofrerão outro agravamento com o acréscimo de 40,78% no desconto.

Questiona a legitimidade do Sindicato para representar os aposentados e renunciar a direito alheio individual e indisponível.



Salienta, por fim, que a tutela de urgência recursal pretendida não se mostra irreversível, uma vez que como é a própria Forluz quem faz o desconto no contracheque da suplementação de aposentadoria, do valor do prêmio do seguro de vida de cada aposentado, para que a própria Cemig faça o repasse à seguradora. Assim, no caso de eventual improcedência da ação, é possível o reembolso do valor despendido pela Cemig, também mediante desconto no contracheque dos empregados aposentados, sem que a Cemig suporte qualquer prejuízo.

Pede, ao final, a reforma da sentença recorrida e a procedência do pedido, para declarar a obrigação da CEMIG de continuar a arcar - integral ou parcialmente, conforme o caso - com os prêmios da apólice de seguro de vida para o grupo de segurados formado pelos empregados aposentados da CEMIG filiados à FORLUZ ou egressos da CFLMG, exatamente nos mesmos moldes e procedimentos adotados até 31/01/2022.

As reclamadas defendem a impossibilidade de reapreciação da tutela de urgência - já indeferida nesta instância revisora (Id a42a553) - e que a medida só seria passível de revisão pelo TST, em eventual julgamento de recurso de revista.

Negam que os argumentos trazidos pela autora evidenciem probabilidade do direito ou risco de dano irreparável ou de difícil reparação e o direito adquirido à manutenção da forma de custeio dos prêmios do Seguro de Vida em Grupo.

Argumentam que a aposentadoria cessa o vínculo de emprego, razão pela qual, seriam inaplicáveis as disposições dos arts. 458 e 468 da CLT, o enunciado da Súmula 51 do TST ou princípios como os da condição mais benéfica e inalterabilidade contratual lesiva; que o seguro de vida é benefício concedido pela CEMIG por mera liberalidade, podendo ser alterado ou suprimido por negociação coletiva; que a obrigação de contratar o seguro e a definição das garantias básicas do seguro de vida em grupo sempre foram ajustadas por meio de normas coletivas, cujas cláusulas têm aderência limitada pelo prazo; que inexistente direito adquirido a benefício previsto em norma interna da empresa, a formato de apólice de seguro ou ao valor do prêmio do seguro, seja por não de tratarem de institutos que consolidam situações jurídicas, seja porque as cláusulas do contrato são negociadas anualmente, conforme a vigência de cada apólice; que o art. 7º, XXXVI da CF assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; que o art. 614, §3º, da CLT, em redação dada pela Lei 13.467 /17 impede estipular duração de ajuste coletivo superior a dois anos, vedando a sua ultratividade, o que foi referendado pelo STF, no julgamento da ADPF 323, ao definir que "*cessados os efeitos da norma acordada, as relações seguem regidas pelas demais disposições que compõe a legislação trabalhista, algumas até então afastadas por acordo ou convenção coletiva em questão*".



Invocam a necessidade e a possibilidade de revisão dos benefícios pós-emprego em aplicação do art. 611-A, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, de seguinte teor:

"Art. 611-A. A Convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

VI- regulamento empresarial;

[...]"

Sustentam que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas não se aplica ao direito coletivo do trabalho, onde a hipossuficiência do empregado é relativizada em função da atuação do ente sindical; que é inaplicável a disposição do §2º, do art. 801 do CC, já que não se trata de alteração de apólice em vigor e que a manutenção dos benefícios pós-emprego tornou-se insustentável e excessivamente onerosa, o que demonstram através de balanços contábeis e relatórios de resultados extraídos do site das reclamadas.

Analiso.

Primeiramente, não se ampara o argumento das recorridas de que a tutela de urgência só pode ser apreciada pelo TST, em eventual interposição de Recurso de Revista. Nos termos do art. 1.013 do CPC, a interposição de recurso devolve ao conhecimento do Tribunal *ad quem* toda a matéria nos limites questionados, considerando a regra processual *tantum devolutum quantum appellatum* e o princípio da devolutividade ampla dos recursos. Ademais, o caráter provisório e precário da medida permite que ela seja revista em qualquer juízo ou grau de jurisdição.

Sobre a concessão dos benefícios sociais de seguro de vida em grupo e auxílio funeral, diferente do que sustentam as reclamadas, documentos como os de Id e1e8590 e 7531209 permitem concluir que não foram instituídos por negociação coletiva, mas por norma interna da CEMIG, a exemplo do que se extrai da Ata da 734ª Reunião Executiva, de 11 março de 1974, em que se deliberou:

"[...]

Benefício dos aposentados -

- *Aposentados da CEMIG:*



- filiados à FORLUZ/CEMIG: a empresa participará com 50% dos custos do seguro;

- não filiados à FORLUZ/CEMIG: a empresa não participará nos custos do seguro.

- *Aposentados da extinta CLFMG:*

- filiados à FORLUZ: a empresa arcará com o ônus total dos custos do seguro;

- não filiados à FORLUZ/CLFMG e já aposentados, com participação da empresa nos custos do seguro, a situação permanecerá inalterada."

No mesmo sentido, o contrato celebrado entre a CEMIG e a FORLUZ, regulamentando a prestação recíproca de serviços e dispondo, em sua cláusula 3ª, o seguinte:

"[...]

Cláusula 3ª. O Plano de Benefícios Assistenciais da CEMIG, será custeado pela CEMIG e contabilizado em separado.

§1º. O Plano de Benefícios Assistenciais-PBA compreende:

Programa de Assistência à Saúde - PAS;

Programa de Assistência Financeira - PAF;

Programa de Seguros Sociais - PSS.

[...]

§4º. O PSS se compõe de: Seguro de Vida em Grupo, Complementação Salarial, Salário Benefício e Auxílio Funeral

[...]"

Assim, tenho por demonstrado que a concessão dos benefícios do seguro de vida em grupo e auxílio funeral não foi estabelecida por norma coletiva, mas em decorrência de regulamento espontaneamente instituído pelas rés e anterior às primeiras previsões dos acordos e convenções coletivas sobre a matéria.



Por outro lado, o teor do multicitado e-mail enviado pela Cemig a todos os segurados aposentados que fazem parte da apólice deixa claro que as reclamadas negociaram a implementação de significativa alteração estrutural nos benefícios "pós-emprego", como se infere a seguir:

"Novo contrato para o Seguro de vida em grupo.

A Gerência de Riscos Patrimoniais e Seguros - GF/RP informa que no último dia 02/06/2022 foi realizada a licitação pública, através de pregão eletrônico para a devida contratação do Seguro de Vida em Grupo, sendo a Bradesco Vida e Previdência vencedora do certame para o grupo de ex-empregados aposentados.

A nova apólice terá vigência a partir de 1º/07/2022.

Para este grupo, devido à alta sinistralidade apresentada na apólice vigente, houve um aumento de 40,78% nas taxas aplicadas aos capitais segurados para cálculo das mensalidades (prêmios)

[...]"

Pois bem.

O seguro de vida em grupo é um benefício oferecido pelas empresas a seus funcionários como uma forma de proteção financeira em case de morte, invalidez ou outras situações previstas contratualmente.

Uma de suas principais características é a natureza coletiva da contratação, onde a garantia pactuada é estendida a todos os beneficiários pré-determinados pelo segurado.

No caso do benefício pós-emprego instituído pela empregadora, a cobertura do seguro de vida em grupo pode ser estendida para além do período de vigência do contrato de trabalho, protegendo empregados aposentados e seus beneficiários, mesmo após o encerramento do vínculo de emprego, de modo a garantir a segurança financeira dos trabalhadores e seus dependentes em momentos de instabilidade financeira.

Além disso, a forma de custeio do seguro de vida em grupo é previamente estipulada no contrato firmado, podendo ser rateada com os empregados ou totalmente custeada pela empresa.

Outro aspecto jurídico relevante e típico desses contratos é a impossibilidade de alteração da forma de custeio após a formalização (art. 802, §2º, do CC), seja por



constituir elemento essencial do contrato, seja porque influencia o valor do prêmio e as obrigações assumidas, de forma a impedir o desvirtuamento da natureza do seguro de vida em grupo. Daí a necessidade de se obter o consentimento expresso dos envolvidos, beneficiados e seguradora.

Todavia, como bem sustentaram as reclamadas, não se trata de alteração das cláusulas na vigência do contrato, mas de renovação da apólice, contemplando novas cláusulas, condições e formas de custeio.

E o que ora se discute é exatamente a possibilidade de se promoverem alterações nas condições do seguro de vida em grupo instituído e assegurado pela CEMIG aos empregados aposentados.

Nesse ponto, entendo, *data maxima venia*, ilegítima a alteração gerada - ainda que por negociação coletiva - sendo mesmo o caso de manutenção das condições inicialmente pactuadas.

Sabe-se, por princípios que regem as relações de trabalho, que as vantagens obtidas pelo empregado, inclusive decorrentes de normas internas expedidas pela empregadora, incorporam-se ao contrato de trabalho e, por força do art. 468 da CLT, não podem ser alteradas se resultarem em prejuízos ao empregado.

E para o Direito do Trabalho, violar um princípio é tão ou mais grave do que transgredir uma norma. Daí a inarredável ilação de que a manutenção do seguro de vida em grupo aos empregados aposentados, na forma em que pactuada, harmoniza-se com princípios constitucionais como o que assegura a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III da CF) e o que assegura ao trabalhador direitos que visem à melhoria de sua condição social (*caput*, do art. 7º da CF).

Por essa razão, o confronto entre valores humanos e interesses materiais da empresa imporá, inexoravelmente, a supremacia dos primeiros.

É de se concluir que a alteração promovida pelas reclamadas, via negociação coletiva, na forma de custeio dos prêmios do seguro de vida, não pode abranger os empregados aposentados, conforme pacífico entendimento cristalizado na Súmula 51, I, do c.TST, *verbis*:

"NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005



I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - [...]

Transcrevo os seguintes precedentes deste Regional e do TRT-1, versando sobre situações similares:

"SEGURO DE VIDA. BENEFÍCIO INSTITUÍDO POR LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. SUPRESSÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. A contratação de seguro de vida e acidentes pessoais para os empregados, por mera liberalidade do empregador, constitui benefício que se incorpora aos contratos de trabalho e não pode ser suprimido para os trabalhadores que a ele aderiram, por configurar alteração contratual lesiva, na forma do art. 468 da CLT e item I da Súmula 51 do TST."(RO: 00109645320195030139 MG 0010964-53.2019.5.03.0139, Relator: Leonardo Passos Ferreira, Data de Julgamento: 11/09/2020, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 14/09/2020.)

"SEGURO-SAÚDE. PREVISÃO EM NORMA REGULAMENTAR. EMPREGADO APOSENTADO. ALTERAÇÃO DO BENEFÍCIO POR NORMA COLETIVA. ALTERAÇÃO DO BENEFÍCIO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 51/TST. Os termos do regulamento empresarial integram os contratos individuais de trabalho, razão pela qual não podem ser suprimidos da esfera jurídica dos empregados, ainda que alterado o respectivo conteúdo. Como cláusulas contratuais, aplica-se-lhes o disposto no artigo 468 da CLT, entendimento já sedimentado na Súmula 51, I, do c. TST. Incide, na espécie, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. Apelo obreiro provido." (TRT-1 - RO: 01010479120215010401, Relator: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, Data de Julgamento: 05/10/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-10-22)

No mesmo sentido, também os seguintes julgados do TST:

"PLANO DE SAÚDE CONCEDIDO PELO EMPREGADOR AOS EMPREGADOS. EXTENSÃO DO BENEFÍCIO AOS APOSENTADOS MEDIANTE NORMA INTERNA. ALTERAÇÃO UNILATERAL. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. ART. 468 DA CLT. Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (art. 468 da CLT). Realmente, um dos mais importantes princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo juísta é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário, pelo conhecido aforismo pacta sunt servanda ('os pactos devem ser cumpridos'). Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes. Sabe-se, porém, que esse princípio jurídico geral (pacta sunt servanda) já sofreu claras atenuações no próprio âmbito do Direito Civil, através da fórmula rebus sic stantibus. Por essa fórmula atenuadora, a inalterabilidade unilateral deixou de ser absoluta, podendo ser suplantada por uma compatível retificação das cláusulas do contrato ao longo de seu andamento. Essa possibilidade retificadora surgiria caso fosse evidenciado que as condições objetivas despontadas durante o prazo contratual - condições criadas sem o concurso das partes - provocaram grave desequilíbrio contratual, inexistente e impensável no instante de formulação do contrato e fixação dos respectivos direitos e obrigações.



Tais circunstâncias novas e involuntárias propiciariam à parte prejudicada, desse modo, a lícita pretensão de modificação do contrato. O princípio geral da inalterabilidade dos contratos sofreu forte e complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho - tanto que passou a se melhor enunciar, aqui, através de uma diretriz específica, a da inalterabilidade contratual lesiva. Em primeiro lugar, a noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo trabalhista. É que o Direito do Trabalho não contingencia - ao contrário, incentiva - as alterações contratuais favoráveis ao empregado; essas tendem a ser naturalmente permitidas (art. 468, CLT). Em segundo lugar, a noção de inalterabilidade torna-se sumamente rigorosa caso contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador - que tendem a ser vedadas pela normatividade trabalhista (arts. 444 e 468, CLT). Em terceiro lugar, a atenuação civilista da fórmula rebus sic stantibus (atenuação muito importante no Direito Civil) tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho. É que este ramo jurídico especializado coloca sob ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT), independentemente do insucesso que possa se abater sobre esse. As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Fatores relevantes como a crise econômica geral ou a crise específica de certo segmento, mudanças drásticas na política industrial do Estado ou em sua política cambial - fatores que, obviamente, afetam a atividade da empresa - não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador. No caso concreto, o Tribunal Regional com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, notadamente a prova documental colacionada, consignou que a manutenção do plano de saúde está amparada no Edital de Privatização da Reclamada, especificamente no inciso XII do item 4.10 e no inciso VI do item 4.10.2. Nesse contexto, a Corte de origem assentou que 'os adquirentes das ações representativas do controle acionário da CSN se obrigaram, pelo edital, a manter, após a privatização, os direitos e benefícios sociais existentes ao tempo da publicação em favor dos empregados cujos contratos estavam em curso em 1992, o mesmo ocorrendo em relação aos aposentados, porquanto as definições feitas no preâmbulo do edital reputavam que a menção a 'empregados' se referia aos funcionários de várias das empresas coligadas e também aos aposentados à época'. Diante desse quadro esposado no acórdão regional, é devida a manutenção do plano de saúde à Reclamante, em respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (arts. 444 e 468 da CLT). Além do mais, fixadas tais premissas pelo Tribunal Regional, instância soberana no exame do quadro fático-probatório carreado aos autos, adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta seara recursal de natureza extraordinária, conforme o teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." (ARR - 1495-23.2013.5.01.0341 Data de Julgamento: 12/12/2018, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018).

"RECURSO DE REVISTA. PLANO DE SAÚDE. MUDANÇA NA FORMA DE CUSTEIO APÓS A CONTRATAÇÃO DA EMPREGADA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. 1. Consoante o entendimento da Súmula 51, I, do TST, verbis: 'as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento'. 2. Na hipótese, a inclusão da reclamante e respectivos dependentes ao plano de saúde ocorreu mediante recolhimento de uma contribuição mensal no percentual de 8% (oito por cento). Assim, se revela prejudicial, a alteração dos critérios de contribuição para o custeio do plano de saúde que fixa valores nominais para cada participante. 3. Decisão regional em contrariedade à Súmula 51, I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 979-91.2013.5.04.0026 Data de Julgamento: 28/11/2018, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018)



Não se ampara a tese de inaplicabilidade de disposições legais e enunciados de súmulas aos empregados aposentados, porque os contratos de trabalho foram extintos. A jurisprudência firmada na Corte Superior da Justiça do Trabalho é no sentido de que o plano de saúde, enquanto benefício social - e no meu entendimento, por extensão, o seguro de vida, de mesma natureza - instituído no curso da relação, integra o contrato de trabalho e, portanto, as alterações das condições de custeio impostas aos empregados aposentados, se prejudiciais, afrontam o disposto no art. 468 da CLT e no citado item I, da Súmula 51, do TST.

Não bastasse, os Sindicatos de trabalhadores ativos, signatários do ACT em discussão, não possuem legitimação processual para representar os trabalhadores inativos (artigo 194, parágrafo único, inciso VII, da CF), razão pela qual, suas disposições não alcançariam os substituídos desta ação.

No mais, pondero que no julgamento de Id a42a553, esta Turma, em voto de relatoria do eminente Desembargador Luís Felipe Lopes Boson, decidiu pela competência da Justiça do Trabalho para conhecer da matéria, mas, por maioria, indeferiu a concessão da tutela de urgência por entender que *"ainda que o benefício tenha sido instituído em norma interna das reclamadas, a pretensão de fixar novos parâmetros para o custeio do plano de saúde dos empregados aposentados não configura alteração lesiva, por inexistir direito adquirido à incorporação da forma de custeio anterior, principalmente quando prevista em acordo coletivo, como no caso."*

Peço vênia, todavia, para transcrever excerto dos fundamentos do voto vencido do Desembargador Milton Thibau, registrado no citado acórdão, os quais também adoto como razões de decidir:

"[...]

No presente processo o empregador instituiu unilateralmente o benefício social ao seguro de vida em grupo. A expressão "prêmio" é inerente ao pagamento do pretium da apólice de cobertura da proteção do seguro social.

O que o Exmo. Relator rotula de "obrigação pós-emprego" não constitui obrigação do empregador, mas das empresas seguradoras que operam os seguros coletivos inerentes a cada um dos planos privados de concessão de benefícios.

As coberturas securitárias são obrigações assumidas pelas empresas seguradoras (OPERADORAS DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS), que operam os planos privados de saúde, de seguro de vida, e de outros riscos sociais, através do contrato de seguro coletivo celebrado com o empregador. Cada risco social é coberto por um seguro coletivo em específico (o que justifica a tramitação de duas ações distintas envolvendo as mesmas partes, tendo cada uma como objeto a cobertura de um risco social distinto).

Todo plano privado de benefícios tem custeio compartilhado.



Mas a forma de efetivação desse compartilhamento é diferente entre o empregador Patrocinador e os empregados participantes, pois:

a) geralmente o empregador patrocinador se obriga contratualmente perante a empresa seguradora, gestora do plano privado, a forma do pagamento da sua cota-parte no custeio do plano de benefícios;

b) a cota-parte dos empregados participantes nesse custeio é objeto de desconto salarial em folha de pagamento, na forma do que dispõe a SÚMULA Nº 342 DO TST.

A tutela de urgência sub judice se assenta em direito instituído unilateralmente pelo empregador através de regulamento de empresa, instituído na 734a. Reunião Ordinária da Diretoria da CEMIG, realizada em 11 de março de 1974, com o objetivo de evitar o "turn over", reter talentos (economizando tempo e dinheiro com a qualificação de novos empregados) e fidelizar os empregados à empresa (evitando que sofressem assédio por outras empresas na iniciativa privada).

Tais objetivos da concessão feita pela CEMIG aos seus empregados são clássicos das políticas patronais de retenção de talentos e de fidelização dos empregados à empresa, como observa a doutrina de recursos humanos (CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 9a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009. p. 320 /321; INÁCIO, Cármen. Benefícios Sociais. Disponível em 2013, p. 2/3. Acesso em 29.ago 2016).

O pedido de tutela de urgência está fundamentado na ocorrência de um comunicado da CEMIG, datado de 01/02/2022, de que não mais arcaria com o custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos segurados aposentados, que seria integralmente transferido para esses segurados a partir da mesma data.

O comunicado foi feito como se estivesse sendo dado cumprimento ao ACT de 2021/2022, ocorre, porém, que:

a) numa relação jurídica de contrato de seguro coletivo somente os empregados participantes podem sair (mediante "resgate" das contribuições feitas), sem que o plano de seguro privado se desfça, o que não se concebe juridicamente em relação ao empregador patrocinador, pois uma das características fundamentais do contrato de seguro coletivo é a vinculação patronal, sem a qual deixa de existir a coletividade a ser coberta pelo seguro coletivo;

b) como já dissemos, o benefício foi instituído unilateralmente pelo empregador, de sorte que este não se desfaz de sua obrigação através da via negocial coletiva, irrogando o Acordo Coletivo de Trabalho de 2021 /2022.

Ainda que o empregador tenha estipulado em negociação coletiva com o Sindicato da categoria profissional essa desoneração de obrigação contratual, tal negociação é nula, isto é, inexistente ("nullo facto et non facto paria sunt"), primeiramente porque o Sindicato não é parte legítima no Plano de Benefício Privado, ademais porque os Sindicatos de trabalhadores ativos não possuem legitimação processual para representar os trabalhadores inativos (artigo 194, parágrafo único, inciso VII, da Constituição da República, de 1988).

Somente o Sindicato autor é investido na legitimação processual para representar os trabalhadores inativos (art. 8º, inciso, IV, c/c o referido artigo 194, parágrafo único, inciso VII, da Constituição da República, de 1988), não tendo ele participado da invocada negociação coletiva do ACT 2021/2022.



Ademais, as manifestações unilaterais de vontade do empregador constituem legítimo exercício do poder diretivo patronal, de sorte que sindicato algum possui legitimidade para desconstituir os atos decorrentes do exercício do poder de gestão do empregador, especialmente aqueles que constituem direitos assegurados aos empregados beneficiários, por visarem a melhoria da sua condição social, conforme a garantia da parte final do caput do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

[...]"

Por tais fundamentos, dou provimento ao apelo para determinar à CEMIG que volte a arcar com a integralidade do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG. Ainda, que volte a arcar com 50% do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados da CEMIG, bem como assumir integralmente os R\$3,65 de assistência funeral, sob pena de multa diária de R\$100,00 por empregado prejudicado, até efetivo cumprimento.

Diante do que ora decidido, bem assim como do perigo de dano na forma do art. 300, caput, do CPC - evidenciado no risco de inviabilidade de manutenção da apólice, caso o custo seja integralmente assumido pelos aposentados -, dou provimento ao recurso, também, para conceder a tutela de urgência pleiteada, determinando às reclamadas que cumpram a determinação de voltar a arcar com a integralidade do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG. Ainda, que voltem a arcar com 50% do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados da CEMIG, bem como assumirem integralmente os R\$3,65 de assistência funeral, no prazo máximo de 20 dias, independentemente do trânsito em julgado desta ação, sob pena de multa diária de R\$100,00 por participante prejudicado, até efetivo cumprimento ou eventual revisão da tutela.

Registro que não há risco de irreversibilidade da medida, pois caso prevaleça a alteração negociada, envolvendo a forma de custeio dos prêmios da apólice de seguro de vida em grupo, o valor voltará a ser descontados dos aposentados e pensionistas diretamente em folha de pagamento. De todo modo, eventuais riscos de danos patrimoniais da ré não podem se sobrepor a direitos que representem melhoria da condição social de milhares de pessoas.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Invertida a sucumbência, condeno as reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios em favor do(s) procurador(es) da autora, arbitrados em 10% do valor atualizado da causa, ante a impossibilidade de mensurar valor econômico (art. 791-A, da CLT).



CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto. No mérito, dou-lhe provimento para determinar às reclamadas que voltem a arcar com a integralidade do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG. Ainda, que voltem a arcar com 50% do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados da CEMIG, bem como assumir integralmente os R\$3,65 de assistência funeral, nos exatos termos da pactuação prevista em norma interna, sob pena de multa diária R\$100,00 por participante prejudicado, até efetivo cumprimento. As reclamadas arcarão com o pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da autora, arbitrados em 10% do valor atualizado da causa, nos termos da fundamentação.

Concedo a tutela de urgência pleiteada, determinando às reclamadas que cumpram a obrigação de voltar a arcar com o custeio integral do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG e com 50% do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados da CEMIG, bem como assumirem integralmente os R\$3,65 de assistência funeral, no prazo máximo de 20 dias, independentemente do trânsito em julgado desta ação, sob pena de multa diária de R\$100,00 por participante prejudicado, até efetivo cumprimento ou eventual revisão da tutela.

Custas, agora pelas reclamadas, no importe de R\$1.000,00, calculadas sobre R\$50.000,00, valor atribuído à causa.

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 3ª Turma, em Sessão Ordinária realizada em **16 de agosto de 2023**, à unanimidade, **em conhecer** do recurso ordinário interposto; no mérito, por maioria de votos, vencido o



Exmo. Des. Marcelo Moura Ferreira que mantinha a sentença de primeiro grau, **em dar-lhe provimento** para determinar às reclamadas que voltem a arcar com a integralidade do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG. Ainda, que voltem a arcar com 50% do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados da CEMIG, bem como assumir integralmente os R\$3,65 de assistência funeral, nos exatos termos da pactuação prevista em norma interna, sob pena de multa diária R\$100,00 por participante prejudicado, até efetivo cumprimento. As reclamadas arcarão com o pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da autora, arbitrados em 10% do valor atualizado da causa, nos termos da fundamentação. Concedida a tutela de urgência pleiteada, determinando às reclamadas que cumpram a obrigação de voltar a arcar com o custeio integral do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados por invalidez e daqueles egressos da CFLMG e com 50% do custeio do prêmio do seguro de vida em grupo dos aposentados da CEMIG, bem como assumirem integralmente os R\$3,65 de assistência funeral, no prazo máximo de 20 dias, independentemente do trânsito em julgado desta ação, sob pena de multa diária de R\$100,00 por participante prejudicado, até efetivo cumprimento ou eventual revisão da tutela. Custas, agora pelas reclamadas, no importe de R\$1.000,00, calculadas sobre R\$50.000,00, valor atribuído à causa.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Juiz Convocado Paulo Emílio Vilhena da Silva (Relator, compondo a Turma), Des. Milton Vasques Thibau de Almeida (Presidente) e Des. Marcelo Moura Ferreira.

Presente a il. Representante do Ministério Público do Trabalho, dra. Júnia Castelar Savaget.

Julgamento adiado em 09/08/2023. Sustentação oral pelos advs. dr. Fernando Viégas Peixoto, OAB/MG 10285, pela reclamante, e dr. Paulo Roberto Sifuentes Costa, OAB /MG 24.714, pelas reclamadas. Deferida a juntada de voto vencido ao Exmo. Des. Marcelo Moura Ferreira.

Secretária: Cristina Portugal Moreira da Rocha.

PAULO EMÍLIO VILHENA DA SILVA

Juiz Convocado Relator

VOTOS



Voto do(a) Des(a). MARCELO MOURA FERREIRA / Gabinete de Desembargador n. 47

VOTO VENCIDO

D.m.v. do em. Relator, mantenho a r. sentença em sua integralidade.

Primeiramente, cumpre ponderar que este Colegiado já definiu, por maioria, vencido o Desembargador Relator Luís Felipe Lopes Boson, que a matéria de alteração da apólice coletiva do seguro saúde é afeta à competência da Justiça do Trabalho. Determinado o retorno dos autos à Origem para a análise do mérito como se entendesse de direito (vide v. Acórdão de id. a42a553, julgado em 08.03.2023).

No caso, a demanda não objetiva discutir o conteúdo meritório de cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho da categoria, cujos aposentados são representados pela associação autora. Visa discutir, apenas, a possibilidade de a ré alterar as condições do seguro de vida da CEMIG para os seus ex-empregados aposentados, o que, no entender da parte autora, foi ilegal.

O seguro de vida em grupo foi instituído de forma espontânea, por norma interna da CEMIG, em 11.03.1974 (vide id e1e8590 e 7531209).

Ocorre que o ACT 2021/2023 substituiu, expressamente, todas as disposições anteriores que regulavam o seguro de vida em grupo na reclamada e cinge-se a questão sobre a possibilidade de a ré, CEMIG, alterar as condições do seguro de vida de seus ex-empregados aposentados. A norma coletiva citada passou a prever que os ex-empregados, que optarem pela adesão ao seguro de vida em Grupo, devem arcar integralmente com o custeio do prêmio da referida apólice.

Para elucidação, transcrevo o que dispõe a norma coletiva:

CLÁUSULA 24ª SEGURO DE VIDA EM GRUPO - ELEVAÇÃO DAS GARANTIAS BÁSICAS

A partir de 01 de novembro de 2021, a Cemig garantirá o custeio do Seguro de Vida em Grupo do empregado ativo, conforme já praticado na proporção de 75% Empresa e 25% segurado, mantendo o múltiplo salarial fixo em 50 (cinquenta) vezes o rendimento (salário-base, anuênio fixo e variável para os empregados admitidos na Empresa até 31/10/2005, salário-habitação), para composição da garantia básica do Seguro de Vida em Grupo dos empregados ativos, limitado a R\$682.956,41 (seiscentos e oitenta e dois mil, novecentos e cinquenta e seis reais e quarenta e um



centavos) que será corrigido anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IPCA/IBGE para qualquer segurado.

Parágrafo primeiro: O caput desta cláusula substitui expressamente todas as disposições anteriores que regulavam o Seguro de Vida em Grupo na Empresa.

Parágrafo Segundo: Os ex-empregados, aposentados ou assistidos que optarem pela adesão ao Seguro de Vida em Grupo, assumirão integralmente o custeio do prêmio da referida apólice, nos termos propostos pela seguradora.

Parágrafo terceiro: Os ex-empregados, aposentados ou assistidos, que arcarão com o custeio integral da apólice do Seguro de Vida em Grupo poderão optar pela redução do capital segurado, proporcionalmente ao valor do prêmio a ser pago.

Assim, o Acordo Coletivo atual prevê que os empregados afastados por aposentadoria têm o direito de serem mantidos na apólice, desde que arquem integralmente com o valor de custo do seguro.

No caso, não há como determinar que as reclamadas sejam compelidas a manter a mesma apólice, com o mesmo tipo de custeio, para todos os aposentados, de maneira indefinida e indeterminada, como que se fazendo tábula rasa do que em negociação coletiva pactuado, sendo de se ponderar não haver, na circunstância, direito adquirido em face do que anteriormente previsto em norma interna da empresa.

Vale lembrar que o benefício em questão é concedido por mera liberalidade da CEMIG, e, naturalmente, pode ser alterado ou suprimido mediante regular negociação coletiva. Observe-se que o Sindicato é investido de legitimação processual para representar os trabalhadores inativos (art. 8º, inciso, IV, c/c o referido artigo 194, parágrafo único, inciso VII, da Constituição da República, de 1988), o que afasta a alegação da Associação de que o Acordo Coletivo não é aplicável aos ex-empregados aposentados da CEMIG.

Ainda que se reconhecesse que os substituídos, representados pela Associação Autora, possuíssem direito adquirido ao benefício do seguro de vida, o que não é o caso, o reconhecimento deve ser ao direito de manutenção do benefício, o que está disposto em norma coletiva, e não à forma de participação das reclamadas neste benefício.

Não existe nenhum fundamento jurídico que ampare a pretensão da associação de que a apólice, atualmente firmada entre a operadora do seguro de vida e a CEMIG, seja



imutável, não podendo sofrer alteração do custeio do prêmio. Ainda que as regras referentes à apólice do seguro de vida tivessem sido implementadas exclusivamente por norma interna, elas não gozam de indisponibilidade absoluta. Afastado, assim, o princípio da aderência da condição mais benéfica ou da inalterabilidade contratual lesiva, que gerariam o suposto direito adquirido. O seguro de vida é uma parcela contratada pela empresa como parte de sua política de gestão de risco. De fácil constatação que a taxa de risco mencionada pela Associação Autora tem a ver com o valor do prêmio seguro e a precificação por parte da seguradora, ou seja, pela taxa que a seguradora, mediante processo licitatório, estabelece para a apólice coletiva a ser contratada com a CEMIG. Porém, a coparticipação ou não da CEMIG não se confunde com o prêmio seguro e não depende da taxa de risco, tratando-se de liberalidade negociada, ano a ano, mediante acordo coletivo.

Nesta linha de raciocínio não há como cogitar de eventual alteração ilícita ou lesiva, pois, além de não existir contrato de trabalho ativo, já que se está analisando a situação de ex-empregados aposentados, não há direito adquirido ao custeio integral da reclamada para com o pagamento do prêmio do seguro de vida.

O direito dos aposentados à manutenção do seguro de vida, com custeio integral, não decorre, como tenta fazer crer a Associação, da aplicabilidade de nenhum dispositivo da CLT, quiçá de seu art. 468, pois trata-se de substituídos já aposentados, repita-se, e, portanto, com o vínculo empregatício rompido, e, desta forma, cabe aplicar os termos dispostos em norma coletiva. Ressalte-se que a Constituição Federal, em seu art. 37, parágrafo 14, dispõe que a aposentadoria concedida a empregado público acarretará o rompimento do vínculo.

Afora todos os argumentos já expendidos, ante a validade dos instrumentos coletivos, como reconhecido pelo STF no julgamento do tema 1046 de repercussão geral, impõe-se observar o que disposto em negociação coletiva quanto ao seguro de vida, por não haver, na hipótese, extinção de direito indisponível, mas limitação de direito convencionado entre as partes, por via própria, ao preverem que os aposentados, ex-empregados, arquem integralmente com o custeio da parcela.

Portanto, o pedido é manifestamente IMPROCEDENTE, já que seus substituídos, empregados aposentados, não têm direito adquirido a benefício previsto em norma interna da empresa, por não se tratar de instituto que consolide, em definitivo, situações jurídicas, ou, noutras palavras, por não se tratar de direito já consolidado ao patrimônio jurídico de quem dele seja titular.

